

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Haridusinnovatsiooni õppekava

Liisi Lehtveer

LASTEAIASJUHETIDE JA LASTEAIASÕPETAJATE ARVAMUSED ALUSTAVATE
LASTEAIASÕPETAJATE TÖÖGA KOHANEMISEST JA SEDA SOODUSTAVATEST
TEGEVUSTEST
Magistritöö

Juhendaja: MTÜ Alustavat Õpetajat Toetav Kool eestvedaja Triin Noorkõiv

Kaasjuhendaja: nooremlektor Pihel Hunt

Tartu 2022

Kokkuvõte

Lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda soodustavatest tegevustest

Alustavad lasteaiaõpetajad kogevad tööga kohanemisel väljakutseid, mis mõjutavad nende toimetulekut oma tööülesannetega ning võivad olla seotud töölt lahkumisega. Et alustavad lasteaiaõpetajad tahaksid oma töökohal jätkata ka pärast esimest aastat, on oluline neid piisavalt ja asjakohaselt toetada. Seetõttu on vajalik välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ning seda soodustavatest tegevustest, et anda sisend põhimõtete loomiseks alustavate lasteaiaõpetajate süsteemseks toetamiseks tööga kohanemisel. Kvalitatiivse uurimuse eesmärk oli välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ning seda soodustavatest tegevustest. Poolstruktureeritud intervjuude andmeid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi põhimõttel. Magistritöö tulemused näitavad, et alustavad lasteaiaõpetajad vajavad tuge kohanemisel tööülesannete, töökorralduse, lasteaia eripärade, laste, lapsevanemate ja kolleegidega. Siinses magistritöös sõnastatud põhimõtete toel saavad lasteaia juhtkond ning töötajad neid tööga kohanemisel toetada.

Võtmesõnad: alustav lasteaiaõpetaja, toetamine, kohanemine, lasteaiajuht, kvalitatiivne sisuanalüüs

Abstract

Opinions of preschool principals and preschool teachers on the adaptation to work and the activities that promote adaptation for novice preschool teachers

Adapting to work is challenging for novice preschool teachers, which may affect their ability to cope with their job responsibilities and may be related to them leaving work. In order for novice preschool teachers to continue in their workplace after the first year, it is important to provide them with enough appropriate support. It was necessary to gather opinions from preschool principals and teachers about adapting to work and the activities for promoting adaption to provide input for the principles for providing systematic support for novice preschool teachers. Thus, a qualitative study was conducted. Data from semi-structured interviews was analysed by carrying out qualitative content analysis. The results show that novice preschool teachers need support in adapting to work tasks, work management, preschool characteristics, children, parents, and colleagues. With the support of the formulated principles, preschool principals and employees can support novice teachers in adapting to work.

Keywords: novice preschool teacher, support, adaptation, preschool principal, qualitative content analysis

Sisukord

Kokkuvõte	2
Abstract	3
Sisukord	4
Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline ülevaade	6
1.1. Õpetaja professionaalne areng	6
1.2. Alustav õpetaja	8
1.2.1. Alustav õpetaja ja tööga kohanemine	9
1.2.2. Alustavate lasteaiaõpetajate lahkumine töökohalt	10
1.3. Alustavate lasteaiaõpetajate toetusprogrammid Eestis	12
2. Metoodika	14
2.1. Valim	14
2.2. Andmekogumine	15
2.3. Andmeanalüüs	17
2.4. Uuriija refleksiivsus	18
3. Tulemused	19
3.1. Alustavate lasteaiaõpetajate kohanemine	20
3.2. Alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist soodustavad tegevused	24
4. Arutelu	29
5. Tänuõnad	33
6. Autorsuse kinnitus	34
Kasutatud kirjandus	35
Lisad	
Lisa 1. Alustavate lasteaiaõpetajate intervjuukava	
Lisa 2. Kogenud lasteaiaõpetajate intervjuukava	
Lisa 3. Lasteaiajuhtide intervjuukava	
Lisa 4. Kategooriad esimese uurimisküsimuse lõikes	

Sissejuhatus

Alustava lasteaiaõpetaja vajadus toetuse järele tööle sisseelamise etapis ja lasteaiajuhi roll selles on leidnud laia kõlapinda (Mikser *et al.*, 2021), kuna alustavate lasteaiaõpetajate töölt lahkumine võib olla seotud piisava toetuse puudumisega tööga kohanemise perioodil. Vaatamata edukalt omandatud erialasele haridusele, võib sisseelamisfaas uuel töökohal olla alustavale lasteaiaõpetajale haavatav aeg (Onnismaa *et al.*, 2015) ning sisenedes haridusmaastikule ebarealistlike ootustega õpetamisele, võib alustav õpetaja saada negatiivsete kogemuste osaliseks, mis omakorda soodustab kõrge stressitaseme tekkimist (Dias-Lacy & Guirguis, 2017). See aga ei loo soodsat pinnast alustamiseks uuel töökohal positiivse ja lootusrikka suhtumisega, mis omakorda on seotud lasteaiaõpetaja töösooritusega. Tööga kohanemine mängib olulist rolli alustava lasteaiaõpetaja professionaalses arengus ning positiivse enesemääratluse püsimisel. Samuti on teada, et piisava toetuse ja abi pakkumine on seoses alustava õpetaja pühendumise, kasutatavate õppemeetodite ning ka õpilaste tulemustega (Ingersoll & Strong, 2011). Seetõttu vajavad alustavad lasteaiaõpetajad piisavat ja asjakohast tuge uude ametisse sisseelamisel.

Õpetaja kohanemist toetavatest tegevustest on Eestis hetkel toimimas kutseasta programm ning algatus Alustavat Õpetajat Toetav Kool (Taimalu *et al.*, 2019), kusjuures viimase fookuses on alustavate õpetajate toetamine üldhariduskoolides. Ühena esmastest tegevustest sõnastati Alustavat Õpetajat Toetava Kooli juures kümme põhimõtet, millest koolijuhid saavad lähtuda alustavate õpetajate toetamisel ning sellega pandi alus ka temaatilisele koolijuhtide koostöö- ja õpivõrgustikule. Kuna aga lasteaiaõpetajate tööülesanded erinevad kooliõpetajate omadest, siis puudub võimalus kanda antud põhimõtteid üks-ühele üle alustavate õpetajate toetamiseks koolieelses lasteasutuses.

Mitmed uurimused (Cooper & Stewart, 2009; Ingersoll, 2003) on näidanud, et alustavate õpetajate töölt lahkumine on probleem ning ka Eestis läbiviidud uuringu (Selliõ & Vaher, 2018) kohaselt lahkub lasteaedades alustanud õpetajate hulgast 30% töölt esimese tööaasta lõpuks. Vaadates viimase viie aasta jooksul tööd alustanud lasteaiaõpetajate statistikat Eesti Hariduse Infosüsteemis, nähtub, et lahkumine on küll mõnevõrra vähenenud, kuid püsib ca 20% juures (EHIS, s.a.). Et alustavad lasteaiaõpetajad tahaksid oma töökohal jätkata ka pärast esimest aastat, on oluline neid piisavalt ja asjakohaselt toetada. Seetõttu on vajalik välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda

soodustavatest tegevustest, et anda sisend põhimõtete loomiseks alustavate lasteaiaõpetajate süsteemseks toetamiseks tööga kohanemisel.

Magistritöös selgitatakse välja lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ning seda soodustavatest tegevustest. Tulemuste alusel luuakse lasteaedade juhtkondadele suunatud esmased põhimõtted alustavate lasteaiaõpetajate süsteemseks toetamiseks tööga kohanemisel. Tuginedes algatuse Alustavat Õpetajat Toetav Kool heale praktikale, loodetakse põhimõtete sõnastamisega tõsta lasteaiajuhtide teadlikkust alustavate lasteaiaõpetajate süsteemse toetamise vajadusest.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1. Õpetaja professionaalne areng

Õpetaja professionaalset arengut saab käsitleda protsessina, mis algab õpetajakoolitusega ning jätkub kogu erialase tööaja jooksul (Sancar *et al.*, 2021). Sealjuures esitleb Coldwell (2017) professionaalse arengu olulise osana formaalset ja mitteformaalset tuge ja tegevusi, mille eesmärk on aidata õpetajatel areneda oma ala professionaalideks. Lisaks märgivad Prenger ja kolleegid (2017), et õpetaja professionaalse arengu igal tasandil on oluline roll õpetaja motivatsioonil ning kuna õpetaja professionaalse arengu protsess mõjutab muuhulgas otseselt õpilaste tulemusi (Sancar *et al.*, 2021), on siinkohal vajalik seda lähemalt vaadelda. Kirjeldamaks õpetaja kujunemist oma ala professionaaliks, on Berliner (1988) loonud pedagoogide arengu mudeli, mis selgitab õpetaja arengut läbi viie taseme.

1. Alustav õpetaja ehk noviitsi tase (*novice level*) – õpetamise 1. aasta

Noviitsi tasemel omandab õpetaja tähtsaid elulisi kogemusi, mis võivad kujuneda isegi olulisemaks kui varasemalt omandatud teoreetilised teadmised. Siin etapis iseloomustab alustavat õpetajat ratsionaalne ja suhteliselt paindumatu käitumine oma õpetamistegevuses, kusjuures sel perioodil kiputakse rohkem järgima etteantud korraldusi ja reegleid.

2. Edasijõudnud algaja tase (*advanced beginner level*) – õpetamise 2.–3. aasta

Selles etapis on õpetajal võimalik luua seoseid teoreetiliste teadmiste ja omandatud praktiliste kogemuste vahel, mis omakorda annab paremad oskused mitmesuguste

olukordade lahendamiseks. Edasijõudnud algaja õpetaja on omandanud teadmised sellest, kuidas oma käitumist vastavalt õpikontekstile kohandada.

3. Kompetentse õpetaja tase (*competent level*) – õpetamise 3.–4. aasta

Kompetentseid õpetajaid iseloomustab ratsionaalsus oma eesmärkide seadmisel ning oskus teha teadlikke valikuid oma õpetamistegevuse planeerimisel. Kuna kompetentsed õpetajad omavad kontrolli oma tegevuse üle, tunnevad nad ka varasemast rohkem vastutust tagajärgede osas.

4. Vilunud õpetaja tase (*proficient level*) – õpetamise 4.–5. aasta

Selles arenguetapis on märgatav õpetaja intuitsioon otsuste tegemisel ning oskus näha õpetamisel tekkivaid olukordi ja nähtusi tervikuna. Kuigi vilunud õpetaja käitub mustrite äratundmisel ja olukordade mõistmisel intuiitiivselt, iseloomustab teda endiselt analüüsiv ja kaalutlev mõtteviis planeerimisel.

5. Ekspertõpetaja tase (*expert level*)

Eksperti tasemele jõudnud õpetajad on omandanud oskuse olla oma õpetamistegevuse planeerimisel ja korraldamisel intuiitiivselt kiire, sujuv ja paindlik.

Iga eelnevalt kirjeldatud taseme kestus võib olenevalt õpetajast varieeruda, kuid seejuures polegi niivõrd oluline iga taseme läbimiseks kuluv aeg, kui see, et igal tasemel omandataks vajalikud kompetentsid. Samuti on oluline märgata, et ühel tasemel oleva õpetaja käitumises võib teatud olukordades märgata ka teistele tasemetele omaseid tunnuseid. (Berliner, 1988)

Olles saanud ülevaate õpetaja professionaalsest arengust, on tulenevalt siinse uurimistöö eesmärgist vajalik vaadelda antud mudeli esimest (noviitsi) taset. Moiri (1990) hinnangul läbib alustav õpetaja esimesel tööaastal kuus faasi.

1. Ettevalmistuse faas

Esimestel nädalatel tutvub õpetaja oma uue rolliga, tunneb elevust eesootava üle ning on väga pühendunud muutusi läbi viima. Selles faasis on alustava õpetaja jaoks tavapärane õpetaja rolli idealiseerimine.

2. Ellujäämise faas

Selles faasis on õpetajal järjest keerulisem toime tulla suure ülesannete mahuga, ta tunneb väsimust ning tal on vähe aega oma kogemuste reflekteerimiseks. Siiski on enamikul alustavatest õpetajatest palju energiat ja tahet oma ülesannetega toimetulekuks, lootuses, et keeruline olukord möödub.

3. Illusioonide purunemise faas

Pärast 6–8 nädalat järjepidevat töötamist ja suurest koormusest tuleneva stressi talumist, hakkab alustav õpetaja kahtlema endas ja oma tööalastes võimetes. Illusioonide purunemise faasi võib pidada kõige raskemaks alustava õpetaja teekonnal.

4. Ärkamise faas

Pärast talvevaheaega, mil õpetajal on olnud võimalus puhata ja ennast koguda, toimub positiivne muutus tema suhtumises õpetamisse. Möödunud poolaasta kogemustele tuginedes omandavad alustavad õpetajad uusi toimetulekustrateegiaid ja oskusi, mille abil eesootavaid probleeme lahendada. Selles faasis on oluline roll lootuste taastumisel ning sellest tulenevalt edasise õpetamistegevuse planeerimisel.

5. Refleksiooni faas

Maikuus algav refleksioonifaas annab õpetajale võimaluse reflekteerida aasta jooksul kogetut, anda sellele tähendus ning analüüsida edukaid ja ebaõnnestunud tegevusi. Selle tulemusel tekib õpetajal kujutluspilt järgmisest tööaastast.

6. Ettevalmistuse faas II

Olles eelmises faasis oma kogemusi reflekteerinud, on õpetajal nüüd võimalus planeerida uut õppeaastat. Ta tunneb saabuva osas ootusärevust ning teeb plaane oma eesmärkide saavutamiseks uuel õppeaastal.

Alustava õpetaja ehk noviitsi läbitavate faaside äratundmine loob raamistiku, millega arvestada tugiprogrammide väljatöötamisel, et muuta alustavatele õpetajatele esimene õppeaasta positiivseks kogemuseks (Moir, 1990). Järgnevalt oleks oluline vaadelda koolieelses lasteasutuses töötavat õpetajat ehk lasteaiaõpetajat, et kõrvutada nende läbitavaid samme Berliner (1988) ja Moiri (1990) käsitlustega alustavatest õpetajatest.

1.2. Alustav õpetaja

Lasteaiaõpetajatest rääkides on oluline teada, et antud ametinimetusele leidub mitmeid sünonüüme. Tartu Ülikoolis on võimalik õppida koolieelse lasteasutuse õpetajaks (Tartu Ülikool, 2003), Tallinna Ülikoolis kannab sama eriala lõpetanu nimetust alushariduse pedagoog (Tallinna Ülikool, s.a.). Kuigi kõik eelnevalt välja toodud nimetused on korrektsed, siis on siinses magistritöös kasutatud terminit *lasteaiaõpetaja*.

Alustavaks lasteaiaõpetajaks võib Berlinerile (1988) ja Moirile (1990) tuginedes käsitleda õpetajat, kellel on töökogemust kuni üks aasta. Taimalu ja kolleegid (2019) on seisukohal, et õpetajakoolituse lõpetanu ei ole veel *päris valmis* õpetaja, vaid selleks kujunemine alles algab. Tööle saabudes rakendab alustav õpetaja esimest korda õpetajakoolitusel omandatud teadmisi ja oskusi iseseisvalt, avastades samal ajal ka oma võimeid, enesetõhusust ja motivatsiooni uuel ametikohal (Carmel *et al.*, 2021). Seetõttu vajab alustav õpetaja esimestel tööaastatel uude ametisse sisse elamiseks ja kohanemiseks tuge, sõltumata sellest, kas ta saabub õpetajakoolituse lõpetanuna või muul viisil (Taimalu *et al.*, 2019).

Esimesed aastad uuel ametikohal on väljakutseterohked ning nendega toimetulek mõjutab suuresti õpetaja rahulolu oma tööga (Chaaban & Du, 2017). Õpetamist hõlmavaid ameteid peetakse kõige stressirohkemaks (Clipa & Boghean, 2015), seega määrab alustavale õpetajale pakutava toetuse suurus ja kvaliteet selle, kas tööga alustamine kujuneb stressivabaks või keeruliseks kogemuseks (Latifoglu, 2016). Seetõttu on selge, et alustavate õpetajate vaimse tervise seisukohalt on nende toetamine äärmiselt oluline. Orland-Barak ja Maskit (2011) on seisukohal, et alustavate õpetajate erinevad probleemid on oma olemuselt siiski sarnased, seetõttu saab nendega tegelemiseks kasutada ka sarnaseid meetmeid.

1.2.1. Alustav õpetaja ja tööga kohanemine

Moiri (1990) järgi on esimeseks alustava õpetaja läbitavaks sammuks ettevalmistuse faas, kus õpetaja suundub tööellu suure motivatsiooni ja tahtega. Alustav õpetaja suhtub oma kutsumusse kirega ning usub, et suudab õpilaste ellu suuri muutusi tuua (Gavish & Friedman, 2010). Kuna väikeste lastega töötamine nõuab soojust ja hoolivust (Meristo & Eisenschmidt, 2014), siis on esimeses faasis oleval õpetajal vaja tegeleda just positiivse ja usaldusliku suhte loomisega.

Kui reaalsus ja tööülesanded jõuavad teises, ellujäämise faasis (Moir, 1990), kohale, siis seisab alustav õpetaja tihti silmitsi erinevate murekohtadega, mis võivad tema töösooritust piirata – uue keskkonnaga kohanemine, töörõõmu säilitamine ja suurest töökoormusest tulenev stress (Li *et al.*, 2021). Mitmed autorid on uurinud väljakutseid, millega alustavad õpetajad ellujäämise faasis kokku puutuvad. Suurem osa alustavaid õpetajaid ei ole valmistunud nii suureks töökoormuseks, mis omakorda põhjustab raskusi töö- ja eraelu vahel tasakaalu leidmisel (Latifoglu, 2016). Meisteri ja Melnicki (2003) tulemuste kohaselt on ligi pooled uuritavatest alustavatest õpetajatest tööks vajaliku paberitöö osas puudulikult ettevalmistatud, kusjuures

koguni 84% uuritavatest tunnistas, et tunnevad end vahel tööülesannetest ülekoormatuna. Kuna üheks õpetajakoolituse suurimaks väljakutseks on leida võimalused teoreetiliste teadmiste ühendamiseks praktiliste oskustega (Onnismaa *et al.*, 2015), siis võib arvata, et just praktilisest kogemusest ongi alustavatel õpetajatel vajaka jäänud.

Lisaks väikelaste eest hoolitsemisele ning nende füüsiliste, emotsionaalsete ja hariduslike vajaduste katmisele, on lasteaiaõpetaja ka oma rühma juht või eestvedaja (Carmel *et al.*, 2021), kellel lasub muuhulgas kohustus koostada õpetajate töökavasid, individuaalseid arenduskavasid, analüüsida õppijate arengut (Kutsestandard. Õpetaja..., 2017), koostada koolivalmiduskaarte ning täita igapäevaselt õppe- ja kasvatustegevuse päevikut (Koolieelse lasteasutuse õppe- ja kasvatustegevuse..., 2011). Eelnevalt mainitud ülesanded on vaid osa lasteaiaõpetaja tööst hindamise ja dokumenteerimise vallas, millega on vaja toime tulla alates esimesest tööpäevast. Lisaks toovad Chaaban ja Du (2017) probleemkohana välja, et alustavate õpetajatelt oodatakse töötamist kogenud kolleegidega samas mahus ja koormusega.

Eelnevalt kirjeldatud väljakutsetega toimetulekuks on alustavale lasteaiaõpetajale abiks talle osutatav sotsiaalne toetus, mida Pourfeiz (2013) käsitleb kui juhtide, kolleegide, lapsevanemate ja õpilaste pakutavat emotsionaalset ning füüsilist tuge. Sotsiaalne toetus aitab säilitada oma füüsilist ja vaimset tervist ning tulla paremini toime probleemide ja tööstressiga (Li & Zhang, 2019), mis omakorda toetab lasteaiaõpetaja tööalast võimekust. Siiski ei saa lasteaiaõpetajad oma hoolealuseid järelevalveta jätta, mistõttu puudub neil tööaja sees võimalus arutleda kolleegidega positiivsete ja negatiivsete kogemuste üle (Meristo & Eisenschmidt, 2014). Seega muudavad töö eripärad piisava toe saamise mõnevõrra keeruliseks.

Analüüsides alustavate lasteaiaõpetajate väljakutseid Moiri (1990) ellujäämise faasis, saab järeldada, et olukorra parandamiseks on vajalik sekkuda, kuna alustavate õpetajate töökohalt lahkumine on üle maailma tähelepanu saanud probleem (Caspersen & Raaen, 2014). Seetõttu on järgnevalt lähemalt uuritud lasteaiaõpetajate töökohalt lahkumise põhjusi, arutledes seejuures eriti alushariduse õpetajakoolituse ja lasteaiajuhi rolli üle (Mikser *et al.*, 2021) selles kontekstis.

1.2.2. Alustavate lasteaiaõpetajate lahkumine töökohalt

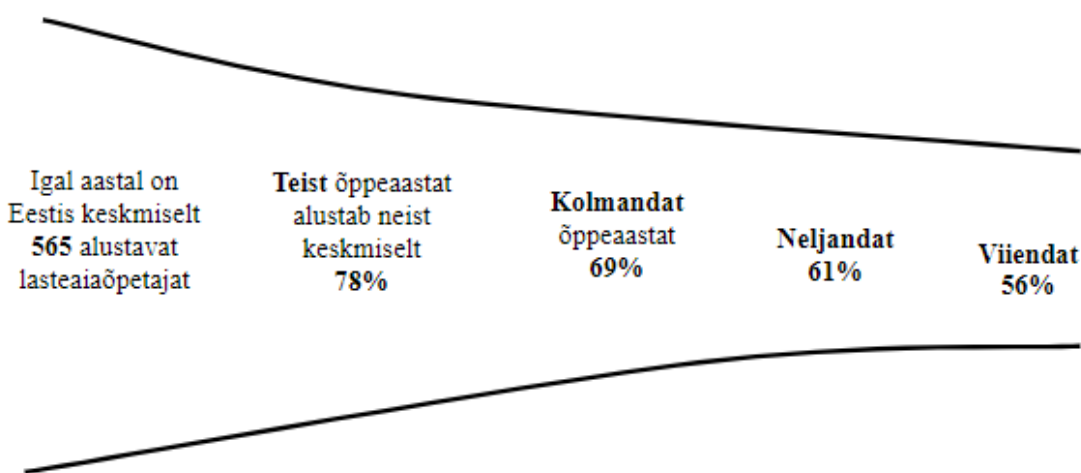
Suur protsent alustavaid õpetajaid lahku ametist esimese viie tööaasta jooksul, kuna nad puutuvad kokku mitmete probleeme tekitavate stressoritega (Cooper & Stewart, 2009).

Lasteaiaõpetajate läbipõlemist soodustavate teguritena toovad Clipa ja Boghean (2015) välja kaks

valdkonda – administratiivülesanded ning finantsprobleemid. Administratiivsete ülesannetega seonduvate stressoritena nimetati muuhulgas ülemäärast paberitöö hulka, laste arvu rühmas ning lasteaiaõpetajate üldist töökoormust, mis omakorda on otseselt seotud laste arvuga rühmas. Lasteaiaõpetajate levinumate probleemide hulgas tõusevad esile ka mittevääriline töötasu ja lasteaiaõpetaja ameti vähene tunnustatus ühiskonnas (Taavet, 2010).

Hiljutise uuringu (Amitai & Van Houtte, 2022) tulemuste kohaselt on õpetajate sagedaseimad töölt lahkumise põhjused seotud töötingimustega – suur töökoormus ning töökoha ebakindlus. Siinjuures on oluline märgata, et nooremad lasteaiaõpetajad (vanuses 21–35 aastat) kogevad tõenäoliselt suuremat stressi, võrreldes 51-aastaste ja vanematega (Taavet, 2010).

EHISe (s.a.) andmetel on viimase kümmekonna aasta (2010–2021) Eesti keskmine alustavate lasteaiaõpetajate arv igal aastal 565, kusjuures keskmiselt 50% neist on vastanud kvalifikatsiooninõuetele. Seega puuduvad pooltel alustavatest lasteaiaõpetajatest tervikliku õpetajakoolituse kaudu omandatud teadmised-oskused, mis võiksid neid uuele ametile suundudes toetada. Andmete kohaselt jätkab 78% alustavatest lasteaiaõpetajatest töötamist teisel aastal, 69% kolmandal aastal, 61% neljandal aastal ning viiendaks aastaks pärast tööga alustamist töötab lasteaiaõpetajatena 56% (vt alustavate lasteaiaõpetajate töölt lahkumise lehterdiagrammi joonisel 1). Kõige enam ehk 22% alustavatest lasteaiaõpetajatest lahkub oma ametikohalt juba alguses, enne teist tööaastat. Seetõttu, soovides panustada lasteaiaõpetajate järelkasvu ja jätkusuutlikku karjääriteesse, tuleks kõige kriitilisemalt pöörata tähelepanu just sellele, mis toimub õpetajatega esimesel tööaastal.



Joonis 1. Alustavate lasteaiaõpetajate töölt lahkumise lehterdiagramm (EHIS, s.a.).

Kuna sotsiaalne tugi loob tihti eeldused töörahulolu ja pühendumise suurenemiseks (Cooper & Stewart, 2009), on järgnevalt välja toodud riiklikult võimaldatud tegevused alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks tööga kohanemisel.

1.3. Alustavate lasteaiaõpetajate toetusprogrammid Eestis

On teada, et alustavad õpetajad vajavad oma töös rohkem vahetuid kogemusi töökeskkonnas ning abi distsipliini saavutamisel, oma aja planeerimisel ja suhtlemisoskuste arendamisel (Meister & Melnick, 2003). Selleks vajavad nad uuel töökohal alustades täiendavat tuge, mida on võimalik pakkuda läbi sisseelamist/kohanemist toetavate programmide ja tegevuste. Õpetaja kohanemist soodustavate tegevuste ja programmide näol on tegu ettekatsetatud toetusega alustavatele õpetajatele, eesmärgiga õpetada pedagoogilisi teadmisi ning arendada ametialaseid oskusi esimeste tööaastate jooksul (Mitchell *et al.*, 2021).

Kohanemisprogrammide rakendamine on mujal maailmas saanud palju tähelepanu ning selle mõju alustavatele õpetajatele on selgitatud erinevates uurimustes. Kohanemisprogrammides osalenud õpetajaid iseloomustab suurenenud teadlikkus oma võimalustest töökohal (Cooper & Stewart, 2009), paremad tulemused oma õpetamistegevuses ning tunduvalt madalam lahkumise protsent, võrreldes õpetajatega, kes ei ole kohanemisprogrammides osalenud (Bastian & Marks, 2017). Alustavate kooliõpetajate toetusprogrammides osalemist uurinud Taimalu jt (2019) sõnul hindavad neis osalenud õpetajad märksa kõrgemalt oma enesetõhusust, mis omakorda on seotud õpetamise efektiivsuse, otsuste tegemise ja probleemide lahendamisega. Seega on toetusprogrammides osalemine suuresti seotud sellega, kas alustav õpetaja jätkab oma tööd ka pärast esimest tööaastat või otsustab töölt lahkumise kasuks. Ingersolli (2003) hinnangul on toetusprogrammides mitteosalenud alustavate õpetajate tõenäosus töökohalt lahkumiseks lausa 40%, samal ajal kui mõningat toetust saanud alustavate õpetajate puhul on see tunduvalt väiksem – 28%.

Alustavate õpetajate tööga kohanemise toetamises saavad palju ära teha nende tööandjad. Tööandja isiklik toetus ja tunnustav tagasiside on alustavate õpetajate jaoks emotsionaalselt oluline (Peters & Pearce, 2012) ning on teada, et tunnustamata jätmine annab suurima tõuke emotsionaalse läbipõlemise tekkimisele (Gavish & Friedman, 2010). Seega on oluline rääkida lasteaiajuhtide kui haridusasutuse juhtide ülesannetest alustava lasteaiaõpetaja toetamisel. Haridusasutuse juhi kompetentsimudeli (2016) kohaselt peab lasteaiajuht tagama oma pädevuse

viies valdkonnas: meeskonna juhtimine, innovatsiooni juhtimine, eduloo tutvustamine, tulemuspõhine juhtimine ning iga õpilase arengu toetamine. Keskendudes meeskonna juhtimise valdkonnale, lasub haridusasutuse juhil vastutus oma meeskonnaliikmete heaolu tagamises läbi nende professionaalse arengu toetamise.

Kuna alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemise toetamiseks ei ole lasteaiajuhtidele eraldi juhiseid loodud, on varasematele uurimustele tuginedes järgnevalt välja toodud lähenemised, mis võiksid toetada alustava lasteaiaõpetaja paremat kohanemist tööga.

1. Alustavate õpetajate toetamiseks on oluline vähendada nende töökoormust ja ka õppekavaväliseid tegevusi, võrreldes kogenud kolleegidega (Chaaban & Du, 2017), kusjuures Taimalu jt (2019) arvates võiks see olla üks esimesi toetusmeetmeid, mida alustavale õpetajale esimesel aastal pakkuda.
2. Fantilli ja McDougalli (2009) hinnangul võiks uue ametiga alustades kasulikuks osutuda mentor, kuna tema puudumine võib suurendada alustava lasteaiaõpetaja ärevust ja stressitaset.
3. Taaveti (2010) arvates saaks lasteaia juhtkond leevendada lasteaiaõpetajate tööstressi läbi õpetaja rolli ja temale seatud ootuste selge sõnastamise, töös ettetulevate probleemide lahendamiseks vajalike tugisüsteemide tagamise, õpetajale positiivse tagasiside andmise, paberitöö koormuse minimeerimise ning õpetaja oskuste ja lisakohustuste vastavusse seadmisega.
4. Lisaks ei tohiks unustada ka inimressurssi kui väärtuslikku tuge alustavatele õpetajatele. Bay (2020) leidis, et võrreldes ilma abipersonalita alustanud õpetajatega omavad tugimeeskonnaga alustanud õpetajad kõrgemat enesetõhusust õpikeskkonna organiseerimisel, õpetamise protsessis, suhtlemisel, lapsevanemate kaasamisel, planeerimisel ning rühma haldamisel. Kuna Eestis võib lasteaiarühma registreeritud olla kuni 24 last (Koolieelse lasteasutuse seadus, 2018), siis oleks lisatöötajate kaasamine vajalik nii alustava lasteaiaõpetaja toetamise kui ka ohutuse tagamise seisukohalt.

Eelnevalt kirjeldatud alustavate õpetajate toetamiseks rakendatavaid tegevusi saab Taimalu jt (2019) järgi jagada formaalseteks ja mitteformaalseteks tegevusteks, millest formaalsetena on Eestis toimimas kutseasta programm ning algatus Alustavat Õpetajat Toetav Kool, kuigi viimase fookus on alustavatele kooliõpetajatele piisava toe pakkumisel. Kuna ka alustavad lasteaiaõpetajad kogevad tööga kohanemisel väljakutseid ning sellest tulenevalt on neil

oht langeda stressi ja lahkuda töökohalt, on vaja luua paremad võimalused ka alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks tööga kohanemisel.

Kuna lasteaiaõpetajate tööülesanded erinevad kooliõpetajate omadest, puudub võimalus kanda Alustavat Õpetajat Toetava Kooli algatuse põhimõtteid üks-ühele üle alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks koolieelses lasteasutuses. Seetõttu on siinne uurimus keskendunud alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavate tegevuste väljaselgitamisele, et sõnastada nende põhjal esmased põhimõtted alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks. Orland-Barak ja Maskit (2011) usuvad, et pedagoogilis-metoodilise analüüsi raamistik võib aidata esile tuua alustavate õpetajate läbielatud korduvaid, autentseid ametialaseid kogemusi ning narratiivsetest jutustustest saadud andmed annavad võimaluse keskenduda rohkem nende vajadustele ja eripäradele. Kuna alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist näevad pealt mitu osapoolt – alustavad lasteaiaõpetajad ise, nende kogenud kolleegid ja lasteaiajuhid – siis oleks vajalik küsida kõigi osapoolte arvamust. Eelnevale toetudes on vajalik välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda soodustavatest tegevustest, et anda sisend põhimõtete loomiseks alustavate lasteaiaõpetajate süsteemseks toetamiseks tööga kohanemisel.

Magistritöö **eesmärk** on välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda soodustavatest tegevustest.

Lähtuvalt uuringu eesmärgist püstitati järgnevad **uurimisküsimused**:

1. Millega peavad alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema lasteaiajuhtide ning lasteaiaõpetajate arvates?
2. Milliseid alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavaid tegevusi toovad välja lasteaiajuhid ning lasteaiaõpetajad?

2. Metoodika

2.1. Valim

Siinses magistritöös koguti andmeid nii lasteaiaõpetajatelt kui ka lasteaiajuhtidelt.

Lasteaiaõpetajate puhul kuulusid valimisse nii alustavad kui ka kogenud lasteaiaõpetajad.

Tegemist oli eesmärgipärase valimiga (Rämmer, 2014), kus nii alustavate lasteaiaõpetajate kui ka kogenud lasteaiaõpetajate valikul sai määravaks Berliner (1988) õpetaja arengu mudel – uurimusse kaasati alustavad lasteaiaõpetajad, kellel oli töökogemust kuni üks aasta, ning kogenud

lasteaiaõpetajad, kellel oli töökogemust vähemalt neli aastat. Kogenud lasteaiaõpetajate valiku teiseks kriteeriumiks oli ka varasem kogemus alustavate kolleegide mentorluses. See andis võimaluse koguda antud teema seisukohalt väärtuslikke arvamusi alustavate lasteaiaõpetajatega lähemalt kokku puutunud kolleegidelt. Lasteaiajuhtide valikul oli oluline uuritavate varasem kogemus vähemalt ühe alustava lasteaiaõpetajaga oma asutuses. Samuti arvestati valimi koostamisel põhimõtet kaasata uurimusse nii liigilt kui ka tüübilt erinevaid lasteaedu – munitsipaallasteaiad, eralasteaiad, väiksemad lasteaia, suuremad lasteaia, linnalasteaiad, maalasteaiad, lasteaed-algkoolid.

Läbiviidud uuringus osales 15 uuritavat: viis alustavat lasteaiaõpetajat, viis mentoritööd teinud kogenud lasteaiaõpetajat ning viis lasteaiajuhti. Kõik uuringus osalenud alustavad lasteaiaõpetajad olid töötanud alates 2021. aasta augustist või septembrist ning omasid seetõttu sarnase pikkusega töökogemust lasteaiaõpetaja ametis. Üks alustav lasteaiaõpetaja omas küll varasemat töökogemust lasteaiaõpetajana, kuid oli alustavaks töötajaks uues töökohas. Kogenud lasteaiaõpetajatel oli töökogemust 11–23 aastat ning lasteaiajuhtidel 1–22 aastat.

Uuritavate leidmiseks jagati uuringus osalemise üleskutset esmalt Facebooki gruppides Lasteaednikud ning Eesti Lasteaednike Liit – Väärtustades Eesti Lasteaiaõpetajat, kus kirjeldati uuringu eesmärki ja valimit. Sellele reageeris üks sihtrühma kuuluv inimene, kes ka uuringusse kaasati. Seejärel võeti meili teel ühendust 25 lasteaiajuhiga üle Eesti, tutvustati uuringu eesmärki, kirjeldati valimi kriteeriume ning küsiti valmisolekut uuringus osalemiseks. Kahel korral andsid lasteaiajuhid teada, et ei soovi uuringus osaleda, kuna lasteaia mentorlussüsteem ei ole toimiv ja/või kaasaegne. Kuna suurem osa lasteaiajuhte meilile ei vastanud, võeti nendega ühendust telefonitsi. Olles seeläbi saanud kontakti lasteaiajuhtidega, loodi kokkulepped edasiste tegevuste osas. Lasteaiajuhid andsid meilis oma asutusest võimalike osalejate kontaktandmed, kellega võeti personaalselt ühendust, tutvustati veelkord uuringu eesmärki ja andmekogumise viisi, küsiti nõusolekut uuringus osalemiseks ning kinnitati anonüümsuse ja konfidentsiaalsuse tagamine. Pärast uuritavatelt nõusoleku saamist lepiti kokku aeg kohtumiseks kas Zoomi keskkonnas või näost-näku, arvestades võimalusel uuritavate soovide ja eelistustega.

2.2. Andmekogumine

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mis võimaldas lähtuda eelnevalt koostatud intervjuukavast, andes samas võimaluse muuta küsimuste järjekorda

ning küsida lisaküsimusi (Lepik *et al.*, 2014). Lisaküsimuste esitamise võimalus oli siinse uuringu seisukohalt oluline, kuna intervjuusid oli vajalik juhtida läbi uurimisküsimustest tulenevate teemaplokkide ning uuritavate erinevad vastused võisid vajada täpsustamist või teemale tagasi juhtimist.

Andmekogumiseks koostati uuringu eesmärgist ja uurimisküsimustest lähtuvalt intervjuukava ning kuna uuring viidi läbi kolmes sihtrühmas – alustavad lasteaiaõpetajad, kogenud lasteaiaõpetajad ja lasteaiajuhid – oli vajalik koostada kolm mõnevõrra erinevat intervjuukava, mille leiab lisadest (lisa 1, 2 ja 3). Intervjuukavad erinesid üksteisest põhiliselt sõnastuse poolest, kuid iga intervjuukava sisaldas ka spetsifiilisi küsimusi, mis puudutas just kindlat uuritavate sihtrühma. Intervjuukavas jagati põhiküsimused uurimisküsimuste järgi kahte plokki, millele lisandusid sissejuhatavad küsimused ja intervjuu lõpuosa küsimused.

- Alustavate lasteaiaõpetajate intervjuude eesmärk oli uuritavate arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine mõjutas nende meelest kohanemist uuel töökohal. Alustavate lasteaiaõpetajate intervjuukava koosnes 13 põhiküsimusest.
- Kogenud lasteaiaõpetajate intervjuude eesmärk oli uuritavate arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine on nende meelest mõjutanud alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist uuel töökohal. Kogenud lasteaiaõpetajate intervjuukava koosnes 11 põhiküsimusest.
- Lasteaiajuhtide intervjuude eesmärk oli uuritavate arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine on nende meelest mõjutanud alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist uuel töökohal. Lasteaiajuhtide intervjuukava koosnes 11 põhiküsimusest.

Intervjuuküsimuste sobivuse kontrollimiseks viidi 2021. aasta detsembris näost-näku kohtumistel läbi pilootintervjuud kõigis kolmes sihtrühmas. Pilootintervjuude põhjal tehti intervjuukavades mõned muudatused sõnastuse ja küsimuste järjekorra seisukohalt, kuid kuna olulisi muudatusi ei tehtud, kaasati pilootintervjuud põhiuuringusse.

Põhiuuring toimus 2022. aasta jaanuaris ja veebruaris läbi poolstruktureeritud intervjuude, mis toimusid kas Zoomi keskkonnas või näost-näku kohtumistel. Tulenevalt heast teadustavast (2017) lepidi iga uuritavaga kokku aeg kohtumiseks, kõik intervjuud toimusid vabatahtlikkuse alusel ning eraldi ruumides, kus ei viibinud samaaegselt kõrvalisi isikuid. Enne intervjuu algust tutvustati igale uuritavale veelkord uuringu eesmärki ja ülesehitust ning kinnitati konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse tagamine. Lühim intervjuu kestis 28 minutit ja 16 sekundit,

pikim intervjuu ühe tunni, 32 minutit ja 20 sekundit, keskmine intervjuu pikkus oli 57 minutit ja 57 sekundit. Kõik intervjuud salvestati diktofoniga.

2.3. Andmeanalüüs

Andmeanalüüsi esimeseks sammuks oli helifailidena salvestatud intervjuude transkribeerimine tekstifailideks, kasutades selleks sõnasõnalise transkribeerimise strateegiat, mille puhul kirjutatakse üles kogu osalejate jutt, jätmata midagi välja (Linno, 2020). Intervjuude transkribeerimiseks kasutati veebipõhist kõnetuvastusprogrammi (Alumäe *et al.*, 2018), kusjuures hiljem oli vajalik transkriptsioonid helifailidega kõrvutada ja parandada ebatäpsused. Need tulenesid madalast helikvaliteedist, rääkijate ebaselgest diktsioonist ja kiirest kõnetempoost.

Transkriptsioonides anonüümiti kõik isikute nimed, asendades need pseudonüümidega ning asutuste ja linnade nimed märgiti tähtedega x ja y. Seejärel loeti kõik transkriptsioonid veelkord läbi ning parandati vormistus. Kirjastiilis Times New Roman, suurusega 12 ja reavahega 1,5 oli transkriptsioonide kogumahuks 308 lehekülge. Konfidentsiaalsuse tagamiseks hoiti uuringuga seotud materjale ning transkriptsioone parooliga kaitstud arvutis, millele kõrvalistel isikutel ligipääs puudus.

Kuna siinne uuring keskendub kolme sihtrühma arvamuste analüüsimisele alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemise teemal, siis kasutati sisuanalüüsis induktiivset ehk andmetest lähtuvat lähenemist. See annab võimaluse mõista uuritavaid ning uurida nende tõlgendusi ja tähendussüsteeme. (Kalmus *et al.*, 2015)

Andmeanalüüsis kasutati QCAmapi (Mayring & Fenzl, 2017) tarkvara, kus iga uurimisküsimuse kohta loodi eraldi projektid, et eristada võimalikke sarnasusi ja erinevusi sihtrühmade vahel. Seejärel kodeeriti nii alustavate lasteaiaõpetajate, kogenud lasteaiaõpetajate kui ka lasteaiajuhtide transkriptsioonid. Koodid loodi vastavalt intervjuudes esinenud mõistetele, lausetele ja lõikudele iga sihtühma kohta eraldi ning sellest tulenevalt tekkisid peakategooriad.

Uuringu usaldusväärsuse suurendamiseks ja tulemuste täpsustamiseks kasutati alustavate lasteaiaõpetajate intervjuude puhul kaaskodeerija abi. Selleks kasutati samas keskkonnas koodiraamatu jagamise funktsiooni, mis võimaldas kaaskodeerijal näha varemloodud koodi ning vajadusel neid juurde luua. Kaaskodeerija kodeeris esimese uurimisküsimuse lõikes 30 lehekülge alustavate lasteaiaõpetajate intervjuude transkriptsioonidest. Kodeerimiste hilisemas võrdluses selgus, et suures osas koodid kattusid. Kodeerimisel tekkinud erinevused tulenesid põhiliselt

sõnastusest ning märgitud tähenduslike üksuste pikkusest. Näiteks oli tähendusliku üksusena märgitud terve lause, kuid kaaskodeerija märkis sama koodi alla ainult uurimisküsimusele vastava konkreetse lauseosa. Samuti lisas kaaskodeerija uue koodi *Väärtushinnangud*, mis kuulus algselt loodud koodi *Lasteaia eripärad* alla. Kuigi koodi *Väärtushinnangud* töös hiljem eraldi kasutusele ei võetud, andis see sisendi jälgida väärtushinnangute kajastamist koodi *Lasteaia eripärad* all. Samuti tekkis kodeerimisel erinevus koodide *Kolleegid* ja *Töökorraldus* all, kui kaaskodeerija lisas viimase alla tähenduslikke üksuseid, mis olid algselt koodi *Kolleegid* all. Kuigi mitmed kaaskodeerija leitud tähenduslikud üksused sobitusid paremini siiski koodi *Kolleegid* alla, leiti transkriptsioone üle vaadates, et mitmed neist käsitlevad tõepoolest pigem töökorraldust kui kolleegide koostööd rühmas. Kaaskodeerija ettepanekud võeti arvesse ning selle tulemusel lisandusid mõned tähenduslikud üksused koodi *Töökorraldus* alla. Seega seisnesid kodeerimise põhilised erinevused just sõnastuses ning asjaolus, et kaaskodeerija ei ole koolieelse lasteasutuse temaatikaga kursis. Vaatamata tekkinud erisustele võib kodeerijatevahelise kooskõla hinnata heaks.

Peale kaaskodeerija ettepanekutega arvestamist toimus kategoriseerimine, mille esimeseks sammuks oli koodide ülevaatamine, parandamine ning seejärel arvutisse salvestamine. Kategoriseerimine toimus käsitsi ning selle käigus loodi kõigi kolme uurimisküsimuse juures iga sihtrühma kohta eraldi peakategooriad ning alakategooriad, mis käsitlevad põhilisi sarnasusi ja erinevusi peakategooriate sees. Näiteks käsitletakse peakategooria *Kolleegid* alakategooriates eraldi koostööd kolleegidega ning suhete loomist ja suhtlust kolleegidega. Näide kategoriseerimise tulemustest on nähtav lisas 4.

2.4. Uuriija refleksiivsus

Magistritöö eetika seisukohalt pean oluliseks selgitada minu kui uurija seotust antud teema ja uurimistööga, kuna see võib hilisemalt olla seotud tulemuste esitamisega. Minu jaoks oli oluline kirjutada oma magistritöö teemal, mis on seotud mu tööalaste kogemustega lasteaiaõpetaja erialal. Lasteaiaõpetajana tööd alustades kogesin erinevaid probleeme uue ametiga kohanemisel ning olles aastaid hiljem oma kogemusi reflekteerinud, mõistsin, et soovin anda oma panuse tulevaste alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks läbi oma magistritöö. Seetõttu otsustasin uurida, kas minuga sarnaseid kogemusi on ka teistel alustavatel lasteaiaõpetajatel, kuidas näevad

olukorda kõrvalt kogenud lasteaiaõpetajad ning mida arvavad alustavate lasteaiaõpetajate toetamisest lasteaiajuhid.

Kuna olen lasteaias töötanud nii õpetaja kui ka õppejuhina, suutsin mingil määral arvata, millest peaksin kõigi sihtrühmadeni jõudmiseks intervjuukavades lähtuma. Kuigi kartsin, et oman isiklikule kogemusele tuginedes eelarvamusi alustavate lasteaiaõpetajate läbielamistest, märkasin juba pilootintervjuud transkribeerides, et need pole nähtavalt mõjutanud intervjuu kulgu ja intervjuueeritavate vastuseid. Iga intervjuu käigus õppisin midagi uut enda kui uurija kohta ning suutsin end parandada, vältides lisaküsimustes uuritavate suunamist ning uuringu seisukohalt ebaoluliste küsimuste esitamist.

Intervjuuerides uuritavaid, kellega olen isiklikult ja/või tööalaselt tuttav, oli mul kohati keeruline jääda enda seatud raamidesse, mistõttu võisid intervjuud mõnel hetkel kaotada fookuse. Õnneks olin aga sellega arvestanud ning loonud endale fraaside ja toetavate küsimuste kogumi, mis aitasid mul tagasi intervjuu põhiküsimuste juurde liikuda. Vaatamata eelnevale töökogemusele, kus olen pidanud suhtlema mitmete lasteaiaõpetajate ning lasteaiajuhtidega, tundsin siiski intervjuude läbiviimisel mõningast ärevust ja hirmu uuritavatega suhtlemise ees, mida seostasin vähese uurimistööde tegemise kogemusega. Siiski arvan, et sain uuringu läbiviimisega hästi hakkama, kuna uuritavad olid intervjuudes avatud, vastasid kõigile küsimustele ning rääkisid julgelt ka asjadest, mida intervjuuküsimused ei eeldanud. Seega olen seisukohal, et varasem töökogemus, oma seotuse teadvustamine ja eneseanalüüsioskus andis mulle võimaluse olla refleksiivne uurija.

3. Tulemused

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda soodustavatest tegevustest. Tulemused on esitatud uurimisküsimuste kaupa ning välja on toodud nii kõigis sihtrühmades kattuvad arvamused kui ka ainult kindlale sihtrühmale omased arvamused. Tulemuste ilmestamiseks on lisatud intervjuueeritavate tsitaate, mida on selguse huvides korrigeeritud, uuringu seisukohalt ebaolulised lauseosad on eemaldatud ning märgitud tähisega (...). Uuritavad on tsitaatide juures tähistatud lühenditega AÕ1–AÕ5 (alustavad lasteaiaõpetajad), M1–M5 (kogenud lasteaiaõpetajad ehk mentorid) ning LJ1–LJ5 (lasteaiajuhid).

3.1. Alustavate lasteaiaõpetajate kohanemine

Esimese uurimisküsimusega sooviti teada saada, millega peavad uuritavate arvates alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema. Andmeanalüüsi tulemusena moodustus kuus peakategooriat: kolleegid, töökorraldus, tööülesanded, lapsevanemad, lasteaia eripärad, lapsed.

Kohanemine kolleegidega

Uuritavad olid seisukohal, et alustaval lasteaiaõpetajal on vaja kohaneda kõigi oma kolleegide, sh rühmameeskonnaga. Arvati, et toimiva töise suhte saavutamiseks peaks ta tundma õppima oma töökaaslasti ning rühma seniseid kokkuleppeid ja tavasid. Suhtluses uuel töökohal rõhutati avatuse, aususe ning teistega arvestamise olulisust, kuna alustav lasteaiaõpetaja ja tema rühmameeskond sõltuvad teineteisest. (...) *Et rääkida, rääkida, rääkida. Mitte keegi ei arva, mida sa mõtled, kui sa ei ütle seda välja. Pigem rääkida asjad alguses kohe sirgeks, kuidas on, või kui mingi küsimus on, kohe küsida. Et kui seda omavahel seal mitte selgeks rääkida, siis pinged rühmas ei tee kellelegi head (...).* (M2)

Kohanemist oma rühmas töötavate kolleegidega peeti oluliseks toimiva koostöö saavutamiseks ning arvati, et selleks peaks alustav lasteaiaõpetaja õppima tundma oma kolleegide töömetoodikat, süsteemi ja rütmi. Räägiti, et kogenud kolleegid saavad oma kogemuste ja teadmiste pinnalt alustavat lasteaiaõpetajat toetada ning seetõttu usuti, et alustav lasteaiaõpetaja võiks enne uuendustega alustamist kõigepealt rühmameeskonna tavapärase rütmi ja rutiinidega tutvuda. Lisaks toodi välja, et alustaval lasteaiaõpetajal võib tekkida vajadus kohaneda olukorraga, kus rühmameeskonnas ei saavutatagi koostööd.

Alustavad lasteaiaõpetajad tõid veel eraldi välja kohanemise meeskonna juhtimisega rühmas. Nende jaoks oli keeruline olla rühmas liidripositsioonil ja jagada assistentidele tööülesandeid, kuna tööga alustamisel oldi keskendunud just lastele. Lisaks räägiti kohanemisest olukorraga, kus assistendi panus uue töötaja toetamisel õppe- ja kasvatustegevustes ei vastanud alustava lasteaiaõpetaja ootustele.

Kohanemine töökorraldusega

Alustavad lasteaiaõpetajad arvasid, et tööga alustamisel oli neil vajalik kohaneda ka asutuse töökorraldusega, muuhulgas juhtkonna poolt määratud suhtluskanalitega. *See oli minule isiklikult väga-väga ahistav, sest ma tundsin, et töö tungib minu väga, väga, väga, väga eraellu. (...)* Isegi

see rühmagrupp oli Facebookis, kus ma pidin vanematele tagasisidet andma, mis oli ka minu jaoks nukker. Noh, vahel lapsed ütlevad midagi vahvat, mingeid toredaid ütlusi. Et ma tahaks seda kirjutada lastevanematele ka, aga ma ei tahtnud kirjutada nende sotsiaalmeediasse. (AÕ1)

Uuritavad olid seisukohal, et alustav lasteaiaõpetaja peab kohanema lasteaias kujunenud rutiinidega – nii igapäevategevustega, mis on seotud laste vastuvõtu ja üleandmise, söömise, magamamineku ja õuetegevustega, kui ka kogu kollektiivi puudutavate rutiinidega. *Ma mäletan oma täiesti esimest koosolekut. Kõik läksid saali, kõik võtsid vaikides toolid, panid ringi. Ma mõtlesin, et kuhu ma pean minema? Kas siin on mingisugune hierarhia, et seal oli õppealajuhataja ja juhataja... et kas sinna tohib minna või ei tohi? Või kus ma nüüd lähen?* (AÕ4) Alustavad lasteaiaõpetajad arvasid, et nad kohanesisid rutiinidega korduvate kogemuste kaudu.

Kohanemine tööülesannetega

Uuritavad tõdesid, et kuna õpingute ajal on tulevasel lasteaiaõpetajal kontakte lastega vähe, siis peab ta tööle asudes kohanema õppe- ja kasvatustegevuste planeerimise eripäradega, et tegevusi mitte üle organiseerida. Räägiti ka kohanemisest reaalsusega, kui alustava lasteaiaõpetaja ootused tööülesannetest ei ühildu argipäevaga.

Uuritavate sõnul peab alustav lasteaiaõpetaja kohanema õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisega erinevates vanuseastmetes ning mõnel juhul ka rühmaliigiga. (...) *Varasemalt olin ma kas vanemate või nooremate lastega. Aga nüüd ma planeerin nii vanemate, keskmiste kui ka nooremate laste jaoks õppetöö. Et paariline ja abi aitavad selle küll läbi viia, et me võime lapsed jagada gruppidesse, aga siiski see, et ma pean kõik selle päeva õppetegevused mõtlema läbi kõikidele vanustele.* (AÕ3) Nimetati ka kohanemist lasteaia igapäevaeluga kaasuva mürataseme ning erinevate rollide etendamisega õppe- ja kasvatustegevustes. Uuritavad arvasid, et mõnel juhul peab alustav lasteaiaõpetaja kohanema ka õppe- ja kasvatustegevust puudutavate uuemate suundadega, mis on seotud näiteks digivahendite või õppeviisidega.

Intervjuudest selgus, et alustav lasteaiaõpetaja peab kohanema lasteaias loodud kokkulepetega dokumentatsiooni täitmisel, seda nii paberitöö mahu kui ka eripärade seisukohalt. Arvati, et alustav lasteaiaõpetaja vajab tuge nii laste arengukaartide, õppe- ja kasvatustegevuse päeviku kui ka perioodiplaanide täitmisel. Lasteaiajuhid tõid välja, et olenevalt inimesest võib

kohanemist vajada ka dokumentatsiooni n-ö vabaks laskmine, kuna ollakse harjunud kindlate reeglite ja etteantud vormidega.

Kogenud lasteaiaõpetajad ja lasteaiajuhid arvasid, et uus inimene peab kohanema oma ametiga kaasneva vastutusega – sh õigeaegselt tööle jõudmine, tööl kokkulepitud aja viibimine, lastele keskendumine, rutiinidest kinnipidamine. Lasteaiajuhid pidasid oluliseks alustava lasteaiaõpetaja teadlikkust sellest, et lasteaiajuhil on teistest enam vastutust ja õigusi, muuhulgas ka õigus vajadusel sekkuda.

Kohanemine lapsevanematega

Uuritavad arvasid, et tulenevalt vähesest kokkupuutest lapsevanematega, peab alustav lasteaiaõpetaja kohanema nendega suhete loomise, igapäevase suhtluse ning lapsevanemate ootuste mõistmisega. (...) *Mõni tahabki võib-olla otsest tagasisidet, teine tahab sellist läbimõeldumat sõnastamist, võib-olla peegeldamist rohkem, ütleme sellist enesekehtestamise võtmes nimetatud tagasisidet.* (LJ2) Välja toodi ka alustava lasteaiaõpetaja võimekust kohaneda lapsevanemate erinevate isiksustega – nende erineva koostöövalmiduse ja hoiakutega rühma suhtes. Oldi seisukohal, et mõistmine ja paindlikkus aitavad kaasa usaldusliku suhte tekkimisele perekonnaga ning läbi selle laste heaolu tagamisele.

Alustava lasteaiaõpetaja murekohtadeks peeti kohanemist professionaalse suhtlusega, oskusega mitte olla liialt familiaarne või range ning lapsevanematele tagasiside andmist ebamugavatel teemadel. Alustavad lasteaiaõpetajad uskusid, et COVID-19 tingitud piirangud takistasid pingevaba suhtlust lapsevanematega, kuna piiratud ajast tulenevalt jäi palju rääkimata või toimusid vestlused kiirustades. Uuritavad arvasid, et enda käitumise juhtimise oskus konfliktsituatsioonides tekib alustaval lasteaiaõpetajal kogemuste kaudu. Kogenud lasteaiaõpetajad ja lasteaiajuhid arvasid, et alustav lasteaiaõpetaja peab suhtluses lapsevanematega kasutama enesekehtestamist ja peegeldamist, olles sealjuures mõistev ja toetav. Kuna paljud inimesed pole selliseid oskusi suhtlemises veel omandanud, võib uuritavate sõnul ka nende praktiseerimine vajada alustavalt lasteaiaõpetajalt aega kohanemiseks.

Lasteaiajuhtide sõnul peab alustav lasteaiaõpetaja mõistma koostöö olulisust ning võtma omaks mõtteviisi, mis toetab koostööd alustava lasteaiaõpetaja ja lapsevanemate vahel. (...) *Kui me võtame teda kui partnerit, mitte kui vaenlast, et seal on hästi oluline vahe.* (LJ4) Nad tõid

välja, et sõbralik ja austusel põhinev suhtlus ning üksteise tundmaõppimine on toimiva koostöö eelduseks.

Kohanemine lasteaia eripäradega

Uuritavate arvates vajab alustav lasteaiaõpetaja oma uuel töökohal aega kohanemiseks lasteaia füüsilise keskkonna ja võimalustega, mis on töövahendite näol loodud. Samuti usuti, et organisatsioonikultuuri põhjalik selgitamine (sh asutuse väärtused, põhimõtted, sihid, käitumiskultuur, missioon, visioon ja kultuur) annab uuele töötajale parema ettekujutuse sellest, millega on tal uues töökohas vaja kohaneda. Lasteaiajuhid arvasid, et taoliste põhimõtete tutvustamine annab uuele inimesele juba alguses võimaluse tunnetada, kas ja kuidas tema sellesse organisatsiooni sobitub.

Uuritavate vastustest selgub, et alustav lasteaiaõpetaja peab kohanema ka käitumisjuhistega erinevateks ohuolukordadeks ning kokkulepete ja tavadega. *Mäletan, et alguses oli väga keeruline – õues olemisel olid mingid kirjutamata reeglid. Näiteks et missuguses vanuses laps võib ronida ronimispuude peal. Et kes võib ronida, kes ei või ronida. Kes valvab – kas ainult oma rühma õpetaja või see, kes juhtub juures olema. Või kui tuli sügis, et siis kinnastega äkki ei võinud jälle enam. Ja siis mitu last ühe kiige peal võib olla, kui see pesakiik on.* (AÕ4) Lasteaiajuhid leidsid, et kuigi infoküllus võib alustava lasteaiaõpetaja jaoks tekitada algul segadust, on see teave hiljem tema kohanemisel suureks toeks. Kogenud lasteaiaõpetajate ja lasteaiajuhtide sõnul peab alustav lasteaiaõpetaja varasema kokkupuute puudumisel kohanema ka uue töökoha õppe- ja kasvatustegevuse suundade ja eripäradega.

Kohanemine lastega

Uuritavad rääkisid, et enne õppetööga alustamist on alustaval lasteaiaõpetajal oluline õppida tundma ja tajuma oma rühma lapsi ja nende võimekust ning kohaneda suhtlemisega väikestele inimestele sobival viisil.

Uuritavad rõhutasid alustava lasteaiaõpetaja vajadust kohaneda laste eripäradega. Räägiti, et kohanemist vajab töötamine kindlas vanuserühmas, aga ka erivanuseliste laste rühmas, kuivõrd seal tekib vajadus õppetöö diferentseerimiseks. Puuduvatest kogemustest tulenevalt peab alustav lasteaiaõpetaja kohanema ka erivajadustega lastega. *See on üks paras pähkel, et kui noor inimene satub rühma, kus tal on mitu erivajadusega last – see on väga raske kogemus sellele noorele.*

(M4) Erivajadustega laste puhul toodi välja alustava lasteaiaõpetaja vajadust kohaneda toimivate tugisüsteemide ning laste omapäradega. Viimase puhul nimetati füüsilisi ja käitumuslikke erivajadusi ja ka üldisemalt mingi diagnoosiga lapsi. Laste erivajadustega kohanemine on lasteaiajuhtide sõnul oluline lapsest lähtuvate õppe- ja kasvatustegevuste tagamiseks.

Usuti, et kuna lasteaiarühmas on lapsi palju, siis peab alustav lasteaiaõpetaja kohanema kõigi laste jälgimisega ning grupiga toimetulekuga. Alustavad lasteaiaõpetajad tõid välja, et laste hulgaga üksinda hakkamasaamine oli nende jaoks algul hirmutav ja keeruline. Räägiti, et kohanemine lastegrupi juhtimise ja distsipliini tagamisega oleneb alustava lasteaiaõpetaja teadmistest ja oskustest (...) *Aga mõnel on niimoodi, et ta sisemiselt oskab ennast hästi kehtestada, et ei ole kuri – ei pea ju kellegi peale karjuma, ei pea endast välja minema. Ja samas ikkagi lapsed kuulavad ja ikkagi peavad teda heaks.* (LJ1)

Esimese uurimisküsimusega sooviti teada, millega peavad uuritavate arvates alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema. Tulemuste kohaselt peavad alustavad lasteaiaõpetajad kohanema suhete loomise, suhtlemise ja koostöö tegemisega nii laste, kolleegide kui ka lapsevanematega, samas ka lastega toimetuleku ning nende eripäradega. Kolleegide juures toodi mõnel juhul välja vajadus kohaneda ka meeskonna juhtimisega. Töökorralduse osas vajab alustavate lasteaiaõpetajate jaoks kohanemist lasteaias määratud suhtluskord ning toimivad rutiinid. Tööülesannete täitmisel peavad nad kohanema dokumentatsiooni, õppetegevuste planeerimise ja läbiviimise ning oma tööülesannete eest vastutamisega. On oluline, et alustavad lasteaiaõpetajad kohaneksid oma töökoha füüsilise keskkonna, organisatsioonikultuuri, õppe- ja kasvatustegevuse ja tegutsemise suundadega ning kokkulepete ja tavadega.

3.2. Alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist soodustavad tegevused

Teise uurimisküsimusega sooviti teada, millised tegevused soodustavad uuritavate arvates alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist. Räägiti nii tegevustest, mida uuritavate töökohtadel juba rakendatakse, kui ka nendest, mille rakendamiseks nähakse vajadust.

Andmeanalüüsi tulemusel loodi neli peakategooriat: juhtkonna tegevused, kolleegide tegevused, mentori tegevused, töökorraldusega seotud tegevused.

Juhtkonna tegevused

Juhtkonna tegevustes alustava lasteaiaõpetaja kohanemise toetamisel räägiti lasteaiajuhi ja õppejuhi jagatud tegevustest, kusjuures õppe- ja kasvatustegevusega seonduv kuuluks uuritavate sõnul pigem õppejuhi ülesannete hulka. Oldi seisukohal, et juhtkonna üks peamisi ülesandeid oleks alustavale lasteaiaõpetajale organisatsiooni väärtuste, põhimõtete, sihtide, kokkulepete ja tavade tutvustamine. Toodi välja, et juhtkond peaks alustavale lasteaiaõpetajale põhjalikult rääkima tervisekaitse eeskirjadest, distsipliiniküsimustest, ametijuhendist, tema töösooritusele seatud ootustest ning õppe- ja kasvatustegevusega seonduvate dokumentide täitmisest. Oluliseks peeti ka õppe- ja kasvatustegevuse viiside ja eripärade selgitamist uuele kolleegile. (...) *Samal ajal ma ise pean hästi oluliseks, et kui haridusasutusena on meil oma kindel eripära või suund, et see peab olema kohe algselt teada. Sest see tuleb jälle kogemusest, et kõik inimesed ei mõtle ühtemoodi, et isegi kui see lõppeesmärk on sama.* (LJ4) Infoküllusega toime tulemiseks on mitmed lasteaiaid välja töötanud oma asutust tutvustava materjalide kogumiku. Kohanemist soodustava tegevusena nimetati ka n-ö majatuuri, mille käigus tutvustab juhtkond uuele töötajale lasteaia füüsilist keskkonda – ruume, õueala, töövahendeid ja nende kasutamist ning talle osaks saavaid privileege (näiteks võimalust kasutada tööruume isiklikuks tarbeks).

Uuritavad uskusid, et juhtkonna ülesannete hulka peaks kuuluma ka alustava lasteaiaõpetaja tutvustamine kolleegidele, mis võiks esmakordsel kohtumisel toimuda personaalselt. *Meil on olnud tihtilugu, et on koosolek, kus juhatajal on lilled ja siis ta ütleb, et siin on uus inimene. Aga siis on sellel uuel inimesel lihtsalt ebamugav seal kõigi ees olla. Et aga kui sa oled juba käinud rühmast rühma, käppa andnud ja öelnud, et tema nimi on see ja see, siis oleks sa justkui juba kõigiga tuttav. (...) Kui sa oled juba niimoodi tutvustatud, siis oleks absoluutselt kõigile lihtsam algus.* (AÕ4) Et alustav lasteaiaõpetaja saaks alustada tööd meeskonnas, kuhu ta on oodatud, nimetati ühe kohanemist soodustava tegevusena vajadusel rühmameeskondade ümber tõstmist. Arvati, et lasteaiajuht võiks lühikese infokirja teel tutvustada uut töötajat ka lapsevanematele ning kolleegidele. /.../ *See annab ka vanematele kindlustunde ja tekitab sellise positiivse kontakti selle õpetaja ja lapsevanemate vahel, et lapsevanemad tunnevad ka, et nad juba tunnevad seda õpetajat.* (LJ2)

Juhtkonna tegevusteks nimetati ka uue töötaja julgustamist, tunnustamist, üleüldiselt tema töö vastu huvi tundmist ja selle tagasisidestamist. Tagasisidestamine võiks uuritavate arvates toimuda läbi planeerimata vestluste, kus lasteaiajuht ja/või õppejuht uurivad, kuidas uus töötaja

end tunneb ning milles abi vajab. Et alustav lasteaiaõpetaja julgeks oma muredest ja väljakutsetest kohanemisel rääkida, peeti oluliseks juhtkonnapoolset positiivse, avatud ja toetatud õhkkonna loomist. Intervjuudes räägiti, et uuel kolleegil võiks olla võimalus igal hetkel oma juhi poole pöörduda ning saada toetust ka keerulistes olukordades lapsevanematega. Lasteaiajuhid arvasid, et ka nemad võiksid olla alustava lasteaiaõpetaja tugivõrgustikus ning seetõttu peaks tema suhtumine uude kolleegi olema nähtavalt ja tuntavalt positiivne. Lisaks soovitasid uuritavad alustava lasteaiaõpetaja suunamist kutseasta programmi ja tema kaasamist töörühmadesse.

Kolleegide tegevused

Intervjuudest selgus, et alustava lasteaiaõpetaja kohanemise toetamine on kogu asutuse töötajaskonna ülesanne ning igaüks peaks andma oma panuse. Räägiti, et kolleegide ülesanne alustava töötaja toetamisel võiks olla tema märkamine, suhtluse algatamine, abi pakkumine ning positiivse hoiaku väljendamine. Samas pidasid kogenud lasteaiaõpetajad oluliseks, et ka alustav lasteaiaõpetaja ise julgeks kolleegidele läheneda, nendega suhelda, küsida abi ja neid tunda õppida.

Uuritavad rääkisid, et alustava lasteaiaõpetaja kohanemist soodustab kolleegidelt info saamine lasteaia kirjutamata reeglite kohta, kuid ka nõuanded ja tagasiside lapsevanematega suhtlemise, õppetöö planeerimise ja läbiviimise ning lastega toimetuleku seisukohalt. Ühe kohanemist soodustava tegevusena nimetati kolleegide õppetegevuste vaatlemise võimaldamist, et luua alustavale lasteaiaõpetajale mõistmine, kuidas peaks välja nägema töö lastega. Veel rääkisid kogenud lasteaiaõpetajad, et kolleegid võiksid toetada alustavat lasteaiaõpetajat ebaõnnestumiste puhul. *Et siis peab lohutama või ütlema neile, et proovi ära, et seda ei saagi esimese korraga toimima. Et see kogemustega tuleb ja sa ei peagi olema parim-parim-parim, et sul on ka luba eksida. Võib-olla mõni päev ei ole nii täiuslik, kui sa ise tahaksid. Et see ongi ju töö ja selle käigus arenetakse.* (M3) Alustavad lasteaiaõpetajad tõid välja, et neid motiveerib kolleegide tunnustus edukalt sooritatud tegevuste eest. Samas nenditi, et töökaaslased ei tohiks uue kolleegi toetamisel muutuda pealetükkivaks ega tungida tema eraellu.

Koostööd ja ühtsustunnet tugevdavaid tegevusi peeti oluliseks faktoriks alustava lasteaiaõpetaja toetamisel. Uuritavad rääkisid, et koosviibimistel võiks olla erinevaid vorme – koosolekud, infotunnid, ühisüritused, aga ka ühine aeg enne laste saabumist – ning need suurendavad kuuluvustunnet, aidates seeläbi kaasa uue töötaja kohanemisele. Kohanemist

soodustavate tegevustena koostöö osas nimetati alustava lasteaiaõpetaja kaasamist töögruppidesse ja meeskondadesse ning kogenud lasteaiaõpetajate sõnul on siin oluline ka põhjalik tutvumine muusika- ja liikumisõpetajatega. Kogenud lasteaiaõpetajate hinnangul kohaneb kõige hõlpsamini inimene, kes astub ise samme kollektiiviga liitumiseks, viibides personaliruumis, algatades vestlusi ning küsides küsimusi.

Uuritavad rõhutasid rühmameeskonna rolli tähtsust alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel. Toodi välja, et paarilise ja õpetaja abi ja/või assistendi ülesanne oleks planeeritud vestluse käigus põhjalikult tutvustada rühma seniseid kombeid ja tavasid ning leppida kokku suhtlemissuunad edasiseks koostööks. Alustavad ja kogenud lasteaiaõpetajad nimetasid rühmameeskonna tegevustena veel füüsilise keskkonna ja dokumentatsiooni tutvustamist, laste ja lapsevanemate kohta olulise info jagamist (laste erivajadused, lapsevanemate eelistused), rühmas toimivate rutiinide tutvustamist, uue kolleegi julgustamist ja innustamist õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimisel ja analüüsimisel.

Alustavad lasteaiaõpetajad arvasid, et uut inimest toetab töötamine koos paarilisega (teise õpetajaga), kelle tegevust vaadelda ja jälgida, jäädes ise esialgu tagaplaanile. Paarilisega töötades on alustaval lasteaiaõpetajal võimalus saada vahetut tagasisidet ja tuge oma tegevustele. Veel tõdesid alustavad lasteaiaõpetajad, et neid toetaks õpetaja abi ja/või assistendi tugi ja algatusvõime õppetegevustes. *Ma ootaksin, et minu kolleeg oleks rohkem toetavam kõige planeerimisel, tegevuste läbiviimisel. Et ise tunneks huvi, ise pakuks variante või siis parandaks mind, kui tal endal tuleb mingi parem mõte. Mitte, et ma näpuga näitan talle, et tee nüüd seda. Et võiks nagu ise ka tulla, hakkajam olla. (AÕ5)*

Mentori tegevused

Lasteaiajuhid arvasid, et lasteaias peaks olema mitu inimest, kes on läbinud mentorkoolituse programmi ja omandanud selle käigus vajalikud teadmised alustava lasteaiaõpetaja toetamiseks. Nad olid seisukohal, et mentorite võimalus oma teadmisi täiendada ning kaasaegne mentorlussüsteem on eelduseks kohanemist soodustavate tegevuste edukaks rakendamiseks. Samuti öeldi, et mida tugevam on mentorlussüsteem ning süstemaatilisemad kohtumised, seda lühem on ka alustava lasteaiaõpetaja kohanemise aeg. Lasteaiajuhid kasutasid väljendeid *mentori määramine* ning *mentori valimine*, kusjuures viimase puhul peeti oluliseks, et alustav lasteaiaõpetaja saaks endale ise mentori valida. Ilmnes ka seisukoht, et hästitoimivas

organisatsioonis ei ole mentori määramine vajalik. (...) *Muidu tegelikult on see mentor nagu usaldusisik, ta on vajalik selleks, et noor õpetaja saaks ennast avada ja rääkida neid murekohti, mis tal on tekkinud ja saada siis selgust, mida teha, või soovitusi või koos lihtsalt põrgatada ideid, et mida teha. Aga samas kui see toimib juba meeskonnas või see toimib koos juhiga, siis ma ei näe põhjust, miks peaks veel see mentor olema.* (LJ2).

Uuritavate sõnul peab mentor uue töötaja arenguvajaduste määratlemiseks teda tundma õppima. Intervjuudest selgus, et alustavat lasteaiaõpetajat toetav mentor on usaldusisik, kes annab kogemuspõhiseid nõuandeid konkreetsetes situatsioonides lastega, lapsevanematega ning õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisel ja läbiviimisel (näiteks hommikuringid). Mentori tegevustena nimetati ka alustava kolleegi juhendamist ja näpunäidete andmist toimetulekuks erivajadustega lastega ning uue kolleegi abistamist dokumentatsiooniga – muuhulgas nädalaplaanide, individuaalsete arengukaartide ja iseloomustuste koostamisel. Arvati, et mentori tegevuste hulka kuulub alustava lasteaiaõpetaja vaatlemine ja tagasisidestamine kõikides eelmainitud valdkondades, kusjuures tagasiside andmisel peaks mentor oskama läheneda sõbralikult ja toetaval viisil. (...) *Et kui sa räägid noorega, siis ma alati mõtlen, et kuidas ma nüüd talle ütlen, et ma kuidagi ei riivaks teda oma otsekoheuse ja konkreetsusega. Ja seal aitab väga palju huumor, mitte lõõpimine, vaid tõepoolest huumor. Ja niisugune soe nali ja võib-olla väike riugas sinna juurde.* (M4) Kohanemist soodustava tegevusena nimetati ka alustavale lasteaiaõpetajale mentori õppe- ja kasvatustegevuste vaatluste võimaldamist ning omavahelisi regulaarseid ja spontaanseid kohtumisi edusammude ja murekohtade üle arutlemiseks. Lasteaiajuhid ja kogenud lasteaiaõpetajad olid seisukohal, et mentor peaks uuel töötajalt küsima õigeid küsimusi, olema igal hetkel olemas, leidma aega ning julgustama uut töötajat küsimusi esitama ja avatud olema.

Töökorraldusega seotud tegevused

Alustava lasteaiaõpetaja tööga kohanemise soodustamiseks nimetati töökorralduse osas ühe tegevusena võimalikult suures mahus kattuva tööaja võimaldamist uuele töötajale ja tema paarilisele. (...) *Et tegelikult toetab ka kindlasti seda alustavat õpetajat, et ta näeb, kuidas paariline toimetab ja abiõpetaja samal ajal, et kolmekesi seal hommikutegevustes on. Ja kuidas käib laste vastuvõtt, kuidas käib õuemineku rutiin, kuidas käib söömamineku rutiin. Et kõike seda saab esialgu nagu pigem siis saatjana teha.* (...) *Ja siis sealt juba edasi ise võtta see vastutuse roll.* (LJ5) Veel rääkisid lasteaiajuhid ja kogenud lasteaiaõpetajad, et uuel töötajal võiks olla

võimalus töötada väiksema laste arvuga rühmas, kus oleks ka võimalikult vähe erivajadusega lapsi. Alustavate lasteaiaõpetajate sõnul toetaks neid töötamine rühmas, kus on stabiilselt vähemalt kolm töötajat. Siin toodi välja 2+1 süsteem, kus rühmas on lisaks temale ka teine lasteaiaõpetaja ning üks õpetaja abi. *Ja eelnevalt ma olin ühe õpetaja süsteemis (...) aga nüüd ma olen siis kahe õpetaja süsteemis, ehk mul on uus ülesanne ka koostööd siis oma paarilisega teha ja ma juba tunnen, et on palju lihtsam kellegagi mõtteid vahetada, rääkida läbi, arutada. (AÕ1)* Veel rääkisid alustavad lasteaiaõpetajad, et õppejuhi olemasolu annaks neile võimaluse saada rohkem toetust ja tagasisidet, kuna lasteaiajuht üksi ei pruugi seda jõuda teha.

Teine uurimisküsimus käsitles alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavaid tegevusi. Uuritavate vastuste põhjal saab öelda, et juhtkond peaks uuele kolleegile tutvustama põhjalikult organisatsioonikultuuri, õppe- ja kasvatustegevuse eripärasid, füüsilist keskkonda ning looma eeldused pingevabaks sulandumiseks kolleegide hulka. Selgus, et mitmed asutused on loonud lasteaia organisatsioonikultuuri ja eripärasid tutvustava materjalide kogumiku, mis annab uuele töötajale võimaluse ammutada infot talle sobival ajal ja tempos. Oluliseks peeti töötajate positiivset suhtumist, heatahtlikkust ning abivalmidust alustava kolleegi suhtes, eriti rõhutati koostöö olulisust rühmameeskonnas. Uuritavad arvasid, et alustavale lasteaiaõpetajale määratud mentor peaks olema usaldusisik, kes toetab uut kolleegi tööle sisseelamisel. Töökorralduslikest tegevustest nimetati muuhulgas 2+1 süsteemis töötamise võimaldamist ning võimalikult palju kattuvat tööaega alustavale lasteaiaõpetajale ja tema paarilisele.

4. Arutelu

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada lasteaiajuhtide ja lasteaiaõpetajate arvamused alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemisest ja seda soodustavatest tegevustest. Järgnevalt on arutletud olulisemate tulemuste üle.

Alustavad lasteaiaõpetajad vajavad tuge kohanemisel tööülesannete, töökorralduse, lasteaia eripärade, laste, lapsevanemate ja kolleegidega

Magistritöö tulemuste järgi toimub alustavate lasteaiaõpetajate kohanemine uues ametis mitmel tasandil, mis on seotud nii õppe- ja kasvatustegevuse planeerimise ja läbiviimise, suhete loomise ja suhtlusega kui ka organisatsioonikultuuri mõistmise ja sellega suhestumisega. See langeb osati kokku varasemate uurimustega, mille kohaselt peavad alustavad õpetajad töö alustamisel

kohanema uue keskkonnaga (Li *et al.*, 2021), töökoormusega (Latifoglu, 2016) ning oma rühma juhiks olemisega (Carmel *et al.*, 2021). Kuigi varasemad uuringud toetavad suures osas siinse magistritöö tulemusi, ilmnes viimases ka alustavate lasteaiaõpetajate vajadus kohaneda laste, lapsevanemate ja kolleegidega. Seega vajavad tähelepanu ka alustavate lasteaiaõpetajate probleemid suhete loomise ja suhtluse, koostöö, meeskonnajuhtimise, lastega toimetuleku ning laste eripäradega kohanemisel. Teadmised alustavate lasteaiaõpetajate murekohtadest annavad omakorda võimaluse rakendada kohanemist soodustavaid tegevusi, mis toetavad uusi töötajaid just nendes valdkondades.

Magistritöö tulemuste kohaselt on alustavate lasteaiaõpetajate toetamine tööga kohanemisel oluline nii nende toimetuleku tagamiseks kui ka rühma õppe- ja kasvatustegevuse kvaliteedi seisukohalt. Uuritavate kogemuslugudest järeldub, et uute töötajate probleemid on oma olemuselt valdavalt sarnased ning Orland-Barak ja Maskit (2011) on seisukohal, et narratiivsetest jutustustest koondunud andmed annavad parema võimaluse keskenduda alustavate õpetajate vajadustele ja eripäradele. Seega saab käesolevas uuringus kogutud andmetele toetudes sõnastada põhimõtted, mille eesmärk on toetada alustavaid lasteaiaõpetajaid nende vajadustest ja eripäradest tulenevalt. On teada, et õpetajad arenevad oma ala professionaaliks läbi formaalsete ja mitteformaalsete tegevuste ja toe (Coldwell, 2017) ning ka magistritöö tulemused näitavad, et tööülesannete nõuetekohaseks täitmiseks on oluline rakendada alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist soodustavaid tegevusi. Sellest järeldub, et professionaalseks lasteaiaõpetajaks kujunemise eelduseks on uue töötaja igakülgne toetamine, aitamaks tal mõista lasteaiaõpetaja töö olemust, eripärasid ja sellega kaasnevat vastutust.

Alustavaid lasteaiaõpetajaid saavad tööga kohanemisel toetada kõik lasteaia töötajad, võtmeroll on juhtkonnal

Uurimistulemuste kohaselt puudub alustavatel lasteaiaõpetajatel terviklik nägemus ametiga seonduvatest ülesannetest ja töö käigus esilekerkivatest probleemidest. Sellega kohanemisel saavad neid toetada kolleegid (sh mentor) ja lasteaia juhtkond. Tööandja toetus ja tunnustav tagasiside mängib alustavate lasteaiaõpetajate jaoks olulist rolli (Peters & Pearce, 2012) ning magistritöö tulemuste järgi on alustavate lasteaiaõpetajate kohanemise toetamises olulise tähtsusega uue töötaja ja juhtkonna vaheline usalduslik suhe, juhtkonna oskus ja tahe näidata uue kolleegi vastu üles huvi ning ka üldine soov teda tööga kohanemisel toetada. Lasteiaajuhil

tuleb teadlikult ja süsteemselt planeerida ja olla valmis uue töötaja tulekuks, korraldada vajalike materjalide loomine, kindlustada oskuslike mentorite olemasolu ning panna paika vajalikud struktuurid ja töökorralduslikud aspektid. Sellest järeldub, et alustavate lasteaiaõpetajate edukaks tööga kohanemiseks on juhtkonnal tarvis leida piisav aeg ja motivatsioon uue inimese toetamiseks. Lisaks sotsiaalse ja emotsionaalse toe osutamisele on lasteaia juhtkonnal võimalik läbi organisatsioonikultuuri kujundamise ja tutvustamise suunata ka kõiki lasteaias töötavaid inimesi uut kolleegi toetama.

Pedagoogide arengu mudeli (Berliner, 1988) järgi on esimene tööaasta alustavatele õpetajatele oluline eluliste kogemuste omandamiseks töömaastikul ning uurimistulemuste kohaselt saavad kolleegid (sh mentor) siin anda enda panuse, võimaldades vaadelda nende tegevusi ning andes nõuandeid ja abi õppetegevuste läbiviimises ja suhtluses lapsevanematega. Kui kolleegid tagasisidestavad alustavate lasteaiaõpetajate tegevust ning annavad neile võimaluse jääda esialgu vaatleja ja saatja rolli, avaneb neil seeläbi võimalus ühildada oma teoreetilised teadmised praktiliste oskustega, mis on Onnismaa jt (2015) hinnangul üheks õpetajakoolituse suurimaks väljakutseks. Eelnevalt kirjeldatud tegevused nõuavad juhtkonnalt aga võimaluste loomist ja aja planeerimist alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks.

Kolleegide ja juhtkonna tegevused alustavate lasteaiaõpetajate toetamisel aitavad viimastel paremini mõista organisatsioonis kokku lepitud sihte, väärtusi ja põhimõtteid ning pakkuda õppe- ja kasvatustegevuse alaseid teadmisi. Magistritöö tulemuste kohaselt võib alustavate lasteaiaõpetajate toetamise juures olla väljakutseks piiratud ajaressurss, mis ühtib Meristo ja Eisenschmidt (2014) tähelepanekuga, et alustavatel lasteaiaõpetajatel puudub võimalus töötaja sees kolleegidega positiivsete ja negatiivsete kogemuste üle arutleda. Kuigi antud aspekti käsitleti mõlemal juhul murekohana, leiti siinses uurimuses, et toimiva mentorlussüsteemi ja arenenud organisatsioonikultuuri puhul on alustavate lasteaiaõpetajate toetamine siiski võimalik – võib öelda, et tegemist on küsimusega prioriteetide kohta organisatsioonis.

Kuna lasteaia juhtkond vastutab lasteasutuse korralduse, organisatsioonikultuuri kujundamise ning selle eest, et töötajatel oleksid võimalused, oskused ja motivatsioon alustavat lasteaiaõpetajat toetada, on järgnevalt sõnastatud varasematele uurimustele ja magistritöö tulemustele tuginedes lasteadeade juhtkondadele suunatud esmased põhimõtted alustavate lasteaiaõpetajate toetamiseks tööga kohanemisel.

Alustavat lasteaiaõpetajat toetava lasteaia juhtkond

1. võimaldab alustaval lasteaiaõpetajal töötamist 2+1 süsteemis, kus alustaval lasteaiaõpetajal ja tema paarilisel on võimalikult palju kattuvat tööaega;
2. loob alustavale lasteaiaõpetajale võimaluse töötada rühmas, kus on võimalikult väike erivajadustega laste arv ja pigem väiksem laste koguarv;
3. selgitab alustavale lasteaiaõpetajale tema tööülesandeid (sh ametijuhendit) ja vastutusala ning räägib oma ootustest uue töötaja töösooritusele;
4. tutvustab alustavale lasteaiaõpetajale organisatsioonis kehtivaid tavasid, kokkuleppeid ning õppe- ja kasvatustegevuse eripärasid;
5. korraldab alustava lasteaiaõpetaja jaoks n-ö majatuuri, kus talle tutvustatakse asutuse füüsilist keskkonda (sh õueala) ja töövahendeid;
6. tutvustab alustavat lasteaiaõpetajat kolleegidele ja lapsevanematele;
7. pakub alustavale lasteaiaõpetajale võimalust osaleda kohanemisprogrammis (nt kutseaasta programm);
8. nimetab alustavale lasteaiaõpetajale mentori, kes on motiveeritud, oma ülesannetest teadlik ja kompetente neid täitma;
9. lepib rühmameeskonnaga kokku alustavale lasteaiaõpetajale rühma seniste tavade ja kokkulepete selgitamises ning ülevaate andmises laste ja lapsevanemate eripäradest ja eelistustest;
10. loob alustavale lasteaiaõpetajale võimaluse saada tagasisidet ja nõuandeid oma tööülesannetega toimetulekuks (mh vähemalt kahe arenguvestluse läbiviimine, eesmärgiga toetada alustava lasteaiaõpetaja professionaalset arengut).

Kokkuvõttes esitab tööga kohanemine alustavatele lasteaiaõpetajatele väljakutseid, mis on seotud töökorralduse, õppe- ja kasvatustegevuse planeerimise ja läbiviimise ning laste, lapsevanemate ja kolleegidega suhtlemisega. Taimalu jt (2019) järgi ei ole õpetajakoolituse lõpetanu veel *päris valmis* õpetaja ning uuritavate sõnul ei ole alustavatel lasteaiaõpetajatel veel olnud võimalust oma teoreetilisi teadmisi praktilises tegevuses proovile panna. Kuna puuduvad kogemused tekitavad ebarealistlikke ootusi õpetamisele, mille tagajärjena saavad negatiivsed kogemused võivad olla alustavatele õpetajatele stressiallikaks (Dias-Lacy & Guirguis, 2017), siis on oluline pakkuda alustavatele lasteaiaõpetajatele tuge tööga kohanemisel. Alustavaid lasteaiaõpetajaid saavad tööga kohanemisel toetada juhtkond ning juhtkonna eestvedamisel-

soodustamisel ka teised lasteaia töötajad, rakendades käesolevas magistritöös sõnastatud esmaseid põhimõtteid.

Magistritöö piirangutena võib välja tuua mõnel juhul autori isikliku seotuse uuritavatega, mis võis mõjutada uurimistulemusi. Samas püüti antud piirangut ületada uurija refleksiivsuse ja enda mõju teadvustamise kaudu uuringu vältel. Piiranguks võib pidada osade intervjuude toimumist Zoomi keskkonnas, kus mitmel juhul oli keeruline tõlgendada ja ka ise end väljendada kehakeeles, mis on Pearce'i jt (2014) sõnul oluline intervjuueeritavaga suhte loomisel. Samuti on võimalik, et intervjuueeritavad keskendusid pigem positiivsele ning ebamugavatest teemadest ei räägitud.

Siinse magistritöö praktiline väärtus seisneb alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist soodustavate esmaste põhimõtete sõnastamises, mis annab lasteaedadele võimaluse alustavaid lasteaiaõpetajaid tulevikus asjakohasemalt toetada. Lisaks on esmaste põhimõtete sõnastamise tulemusel loodud eeldused alustavate lasteaiaõpetajate laialdasemaks toetamiseks läbi võrgustiku loomise, nagu seda on tehtud algatuse Alustavat Õpetajat Toetav Kool puhul.

Edasistes uuringutes võiks koguda alustavate lasteaiaõpetajate, lasteaiajuhtide ja kogenud lasteaiaõpetajate-mentorite tagasisidet esmastele põhimõtetele, uurida nende rakendamise võimalikkust ja tajutud mõju. Samuti võiks edasistes uuringutes koguda häid näiteid loodud põhimõtete illustreerimiseks. Üldistamise huvides võiks edaspidi uurida alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist ka kvantitatiivses uurimuses, mis annaks terviklikuma ülevaate antud tegurite levikust.

5. Tänu sõnad

Täna kõiki uuringus osalenud alustavaid ja kogenud lasteaiaõpetajaid ning lasteaiajuhte, kes andsid oma panuse siinse magistritöö valmimisse. Olen väga tänulik oma juhendajatele panustatud aja, nõuannete, abi ja toetuse eest magistritöö kirjutamisel. Samuti soovin tänada kursusekaaslaseid, kes olid igal ajal abiks oma värske pilgu ja toetava sõnaga. Täna südamest oma perekonda, kes võimaldas mul leida aega magistritöö kirjutamiseks ning oli hindamatuks toeks mu kõrval.

6. Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Liisi Lehtveer

/allkirjastatud digitaalselt/

18.05.22

Kasutatud kirjandus

- Alumäe, T., Tilk, O., Asadullah. *Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech*. Baltic HLT 2018. <http://bark.phon.ioc.ee/webtrans/>.
- Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Being pushed out of the career: Former teachers' reasons for leaving the profession. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103540.
- Bastian, K.C., & Marks, J.T. (2017). Connecting Teacher Preparation to Teacher Induction. *American Educational Research Journal* 54 (2), 360–394.
- Bay, D. N. (2020). Investigation of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs and Classroom Management Skills of Preschool Teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(4), 335–348.
- Berliner, D. C. (1988). *The Development of Expertise in Pedagogy*. Washington, D.C.: American Association of Colleges for Teacher Education.
- Carmel, R., Rozenberg, K., Hammer, D., Pasternak, I., Yaish, D.B., & Hachmon, M. (2021). Exploring Predictors for New Kindergarten Teachers' (NKTs') Integration in the Workplace. *Early Childhood Education Journal*.
- Caspersen, J. & Raaen, F. D. (2014). Novice teachers and how they cope. *Teachers and Teaching*, 20(2), 189–211.
- Chaaban, Y., & Du, X. (2017). Novice teachers' job satisfaction and coping strategies: Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education*, 67, 340–350.
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 907–915.
- Coldwell, M. (2017). Exploring the influence of professional development on teacher careers: A path model approach. *Teaching and Teacher Education*, 61, 189–198.
- Cooper, M. & Stewart, J. (2009). *Learning Together, Shaping Tomorrow: new teachers try new ways*. Research in Comparative and International Education. 4(1).
- Dias-Lacy, S. L., & Guirguis, R. V. (2017). Challenges for New Teachers and Ways of Coping with Them. *Journal of Education and Learning*, 6(3), 265.
- Eesti Hariduse Infosüsteem (s.a.). <https://www.ehis.ee/>
- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and Teacher Education*, 25(6), 814–825.

- Fenzl, T. & Mayring, P. (2017). QCAmap: eine interaktive Webapplikation für Qualitative Inhaltsanalyse. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation ZSE*, 37, 333–340.
- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teachers' experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13(2), 141–167.
- Haridusasutuse juhi kompetentsimudel (2016). <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/03/Haridusasutuse-juhi-kompetentsimudel4.pdf>.
- Ingersoll, R. & Strong, M. (2011). *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers. A Critical Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- Ingersoll, R. (2003). *Is there really a teacher shortage?* Seattle: University of Washington, Center for the Study of Teaching and Policy.
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, & T. Vihalemm (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>.
- Koolieelse lasteasutuse õppe- ja kasvatustegevuse alaste kohustuslike dokumentide loetelu ja nende täitmise kord (2011). Riigi Teataja. RT I, 02.09.2011, 1. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102092011001?leiaKehtiv>.
- Koolieelse lasteasutuse seadus. (2018). Riigi Teataja. RT I, 22.01.2018. <https://www.riigiteataja.ee/akt/114032011006?leiaKehtiv>.
- Kutsestandard. Õpetaja, tase 6. (2017). <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10747319>.
- Latifoglu, A. (2016). *Staying or Leaving? An Analysis of Career Trajectories of Beginning Teachers*. International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM)), 44(1), 55–70.
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). Intervjuu. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, & T. Vihalemm (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu>.
- Li, J.-B., Leung, I. T. Y., & Li, Z. (2021). *The pathways from self-control at school to performance at work among novice kindergarten teachers: The mediation of work engagement and work stress*. Children and Youth Services Review, 121, 105881.

- Li, Y., & Zhang, R. C. (2019). Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(11), 1–11.
- Linno, M. (2020). Transkribeerimine, M-L. Tikerperi (toim). *Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes*. <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/transkribeerimine>.
- Meister, D. G., & Melnick, S. A. (2003). National New Teacher Study: Beginning Teachers' Concerns. *Action in Teacher Education*, 24(4), 87–94.
- Meristo, M., & Eisenschmidt, E. (2014). Novice teachers' perceptions of school climate and self-efficacy. *International Journal of Educational Research*, 67, 1–10.
- Mikser, R., Õun, T., Tuul, M., Kukk, A., & Hussar, D. (2021). Novice preschool teachers' professional skills as assessed by preschool principals and the novice teachers themselves. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 42(4), 437–454.
- Mitchell, D., Keese, J., Banerjee, M., Huston, D., & Kwok, A. (2021). Induction experiences of novice teachers and their coaches. *Teacher Development*, 25(4), 411–431.
- Moir, E. (1990). *Phases of first-year teaching*. California: California Department of Education (CDE).
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., & Kalliala, M. (2015). From university to working life: an analysis of field-based studies in early childhood teacher education and recently graduated kindergarten teachers' transition to work. *Early Years*, 35(2).
- Orland-Barak, L., & Maskit, D. (2011). Novices 'in story': what first-year teachers' narratives reveal about the shady corners of teaching. *Teachers and Teaching*, 17(4), 435–450.
- Pearce, G., Thøgersen-Ntoumani, C., & Duda, J. L. (2014). The development of synchronous text-based instant messaging as an online interviewing tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 17(6), 677–692.
- Peters, J., & Pearce, J. (2012). Relationships and early career teacher resilience: A role for school principals. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 18(2), 249–262.
- Pourfeiz, J. (2013). *An Examination of Perceived Social Support Among Iranian and Turkish EFL Teachers*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 70(1), 1224–1231.
- Prenger, R., Poortman, C.L., & Handelzalts, A. (2017). Factors influencing teachers' professional development in networked professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, 68, 77–90.

- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Rootalu, K., Kalmus, V., Masso, A., & Vihalemm, T., (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
<http://https://samm.ut.ee/valimid>.
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). „A New Framework for Teachers’ Professional Development“. *Teaching and Teacher Education* 101: 103305.
- Selliov, R., & Vaher, K. (2018). *Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISe andmetel*. Haridus- ja teadusministeerium.
<https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/opetajad.pdf>.
- Taavet, T. (2010). *Eesti lasteaiaõpetajate tööstress, tervis ja töövõime*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P. & Leijen, Ä. (2019). *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused*.
https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eesti_raporti_i_osa.pdf.
- Tallinna Ülikool, (s.a.). *Alushariduse pedagoog*. <https://ois2.tlu.ee/tluois/kava/KAALB/21.HR>.
- Tartu Ülikool, (2003). *Koolieelse lasteasutuse õpetaja*. <https://ois2.ut.ee/#/curricula/3131/details>.
- Tartu Ülikooli Eetikakeskus (2017). *Hea teadustava*.
https://www.eetika.ee/sites/default/files/www_ut/hea_teadustava_trukis.pdf.

Lisad

Lisa 1. Alustavate lasteaiaõpetajate intervjuukava

Intervjueeritav:

Kuupäev:

Intervjuu kestus:

INTERVJUU EESMÄRK

Alustavate lasteaiaõpetajate arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine mõjutab nende meelest kohanemist uuel töökohal.

UURIMIS- JA INTERVJUUKÜSIMUSED

Sissejuhatavad küsimused

1. Kas soovid enne intervjuu algust minult midagi küsida?
2. Kui kaua oled töötanud lasteaiaõpetajana?
3. Milline on Sinu hariduslik taust?
4. Kas osale(si)d kutseaasta programmis?
5. Millised on Sinu põhilised tööülesanded seoses lastega, lapsevanematega ning oma rühmameeskonnas?
6. Milline on Sinu ametlik töökoormus? Milline on olnud Sinu keskmine töötundide arv nädalas?
7. Kui palju erinesid Sinu ootused lasteaiaõpetaja töö tegelikkusest? Milles seisnesid peamised erinevused?

1) Millega peavad alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema

lasteaiajuhtide ning lasteaiaõpetajate arvates?

1. Mida mõistad Sina “tööga kohanemise” all alustava lasteaiaõpetaja töö kontekstis? *Mis näitas Sinu jaoks, et oled oma tööga kohanenud? Millal see juhtus? Palun põhjenda oma arvamust.*
2. Millega tuli Sul oma uue ameti juures kohaneda? *Millega tuli kohaneda töös lastega? Millega tuli kohaneda töös lapsevanematega? Millega tuli kohaneda töös rühmameeskonnaga?*
3. Mis oli Sinu jaoks tööga kohanemise juures kõige keerulisem/mille pärast tundsid enim muret? *Kuidas see Sind mõjutas? Kuidas on see tänaseks muutunud?*

4. Mis oli Sinu jaoks tööga kohanemise juures kõige lihtsam/milles tundsid end kõige kindlamalt? *Miks see nii võis olla?*
5. Missugused võivad Sinu arvates olla tagajärjed, kui alustavat lasteaiaõpetajat ei toetata tööga kohanemisel? *Kas kogesid ka ise midagi sarnast? Palun kirjelda.*
6. Kes toetas Sind lasteaiaõpetaja tööga kohanemisel? *Kuidas ta/nad seda tegi(d)? Kas Sulle oli määratud ka mentor? Milline oli tema roll Sinu toetamisel?*

2) Milliseid alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavaid tegevusi toovad välja lasteaiajuhid ning lasteaiaõpetajad?

1. Kes on need inimesed, kellel on oma roll alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel? *Millised need rollid on? Kas kellelgi võiks selles olla ka olulisem roll? Miks?*
2. Räägi palun, kuidas toetas Sinu tööga kohanemise protsessi lasteaiajuht? *Mida ta Sinu toetamiseks tegi? Kas sellest oli Sulle kasu? Kui pika aja vältel ta seda tegi? Millist tuge temalt said? Palun põhjenda oma arvamust.*
3. Palun nimeta kõige olulisemad tegevused, mida peaks lasteaed tegema, et olla alustavat lasteaiaõpetajat toetav lasteaed. *Miks Sa nii arvad?*
4. Milliseid kohanemist soodustavaid tegevusi rakendati Sinu toetamiseks? *Millest oli Sulle kõige rohkem abi? Miks? Millest ei olnud Sulle üldse abi? Miks? Kuidas need Sulle mõjusid?*
5. Millist tuge vajasid Sa tööga kohanemise perioodil? *Millist tuge vajasid Sa kõige rohkem? Millisest toest tundsid puudust? Kes ja kuidas oleks seda pakkuda saanud?*
6. Mida sooviksid, et kõik lasteaedad teaksid alustavate lasteaiaõpetajate kohta?
7. Mida oleksid ise saanud teisiti teha, et kaasa aidata kohanemise protsessi edukamale kulgemisele? *Miks Sa arvad, et sellest oleks Sulle kasu olnud? Mis oli selle põhjuseks, et Sa neid tegevusi ette võtta ei saanud?*

Intervjuu lõpetamine

1. Mida sooviksid veel täiendavalt selgitada, mida ma intervjuu käigus ei küsinud?
2. Kas Sul on intervjuu jooksul tekkinud mõtteid/ettepanekuid, mida sooviksid minuga jagada?
3. Kas võin küsimuste korral Sinuga ühendust võtta?
4. Kas oleksid valmis osalema fookusgrupi intervjuus?

Lisa 2. Kogenud lasteaiaõpetajate intervjuukava

Intervjueeritav:

Kuupäev:

Intervjuu kestus:

INTERVJUU EESMÄRK

Mentoritööd praktiseerivate, kogenud lasteaiaõpetajate arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine on nende meelest mõjutanud alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist uuel töökohal.

UURIMIS- JA INTERVJUUKÜSIMUSED

Sissejuhatavad küsimused

1. Kas soovid enne intervjuu algust minult midagi küsida?
2. Kui kaua oled töötanud lasteaiaõpetajana?
3. Milline on Sinu hariduslik taust?
4. Kas oled läbinud kutseaasta vm mentorkoolituse?
5. Mitmele alustavale lasteaiaõpetajale oled mentoriks olnud?
6. Millised on Sinu põhilised ülesanded mentoriks olles? *Kas need on ka kirjalikult kokku lepitud? Kas mentoriks olemine on Sinu lasteaias tasustatud töö?*
7. Kuidas hindad – kui prioriteetne on Sinu lasteaias uute lasteaiaõpetajate toetamine?

1) Millega peavad alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema

lasteaiajuhtide ning lasteaiaõpetajate arvates?

1. Mida mõistad Sina “tööga kohanemise” all alustava lasteaiaõpetaja töö kontekstis? *Mis näitab, et alustav lasteaiaõpetaja on tööga kohanenud? Kui kaua võtab Sinu arvates aega oma tööga kohanemine alustavatel lasteaiaõpetajatel? Palun põhjenda oma arvamust.*
2. Millega tuleb alustavatel lasteaiaõpetajatel oma töö juures kohaneda? *Millega tuleb neil kohaneda töös lastega? Millega tuleb neil kohaneda töös lapsevanematega? Millega tuleb neil kohaneda töös rühmameeskonnaga?*
3. Mis on Sinu arvates alustavate lasteaiaõpetajate jaoks tööga kohanemise juures kõige keerulisem/mille pärast tunnevad nad enim muret? *Kuidas see neid mõjutab? Kuidas see tunne nende jaoks aja jooksul muutub?*
4. Mis on Sinu arvates alustavate lasteaiaõpetajate jaoks tööga kohanemise juures kõige lihtsam/milles tunnevad nad end kõige kindlamalt? *Miks see nii võib olla?*

5. Missugused võivad Sinu arvates olla tagajärjed, kui alustavat lasteaiaõpetajat ei toetata tööga kohanemisel? *Kas oled kõrvalt midagi sellist kohanud? Palun kirjelda seda.*

2) Milliseid alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavaid tegevusi toovad välja lasteaiajuhid ning lasteaiaõpetajad?

1. Kes on need inimesed, kellel on oma roll alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel? *Millised need rollid on? Milline on mentori roll alustava lasteaiaõpetaja kohanemise toetamises? Kas kellelgi võiks selles olla ka olulisem roll? Miks?*
2. Räägi palun, milline peaks Sinu arvates olema lasteaiajuhi roll alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel? *Mida ta alustava lasteaiaõpetaja toetamiseks tegema peaks? Kui pika aja vältel ta seda tegema peaks? Kuidas on sellest alustavale lasteaiaõpetajale abi? Palun põhjenda oma arvamust.*
3. Palun nimeta kõige olulisemad tegevused, mida peaks lasteaed tegema, et olla alustavat lasteaiaõpetajat toetav lasteaed? *Miks Sa nii arvad?*
4. Milliseid kohanemist soodustavaid tegevusi rakendatakse Sinu töökohas? *Millistest neist on alustavatele lasteaiaõpetajatele kõige rohkem abi? Miks? Millised neist on pigem vähetähtsad? Miks? Kuidas need alustavatele lasteaiaõpetajatele mõjuvad?*
5. Millist tuge vajavad alustavad lasteaiaõpetajad tööga kohanemise perioodil? *Millist tuge vajavad nad kõige rohkem? Millisest toest tunnevad nad Sinu arvates puudust? Kes ja kuidas saab seda pakkuda?*
6. Mida peaksid alustavad lasteaiaõpetajad ise teisiti tegema, et kaasa aidata kohanemise protsessi edukamale kulgemisele? *Miks Sa arvad, et sellest alustavale lasteaiaõpetajale kasu on?*

Intervjuu lõpetamine

1. Mida sooviksid veel täiendavalt selgitada, mida ma intervjuus ei küsinud?
2. Kas Sul on intervjuu käigus tekkinud mõtteid/ettepanekuid, mida sooviksid minuga jagada?
3. Kas võin küsimuste korral Sinuga ühendust võtta?
4. Kas oleksid valmis osalema fookusgrupi intervjuus?

Lisa 3. Lasteaiajuhtide intervjuukava

Intervjueeritav:

Kuupäev:

Intervjuu kestus:

INTERVJUU EESMÄRK

Lasteaiajuhtide arvamustele tuginedes välja selgitada tegevused, mille rakendamine on nende meelest mõjutanud alustavate lasteaiaõpetajate kohanemist uuel töökohal.

UURIMIS- JA INTERVJUUKÜSIMUSED

Sissejuhatavad küsimused

1. Kas soovid enne intervjuu algust minult midagi küsida?
2. Kui kaua oled töötanud lasteaiajuhina?
3. Kas oled töötanud lasteaiaõpetajana? *(Kui kaua?)*
4. Mitme alustava lasteaiaõpetajaga oled oma töös kokku puutunud?
5. Kui palju on Sinu lasteaeda tulnud alustavaid lasteaiaõpetajaid viimasel viiel aastal? *Kas neid tuleb iga-aastaselt?*
6. Kas Sinu lasteaias määratakse alustavatele lasteaiaõpetajatele mentorid? *Kas nende ülesanded on ka kirjalikult fikseeritud? Kas mentoriks olemine on Sinu lasteaias tasustatud?*
7. Kas oled ka ise olnud alustavatele lasteaiaõpetajatele mentoriks?

1) Millega peavad alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema

lasteaiajuhtide ning lasteaiaõpetajate arvates?

1. Mida mõistad Sina “tööga kohanemise” all alustava lasteaiaõpetaja töö kontekstis? *Mis näitab, et alustav lasteaiaõpetaja on tööga kohanenud? Kui kaua võtab Sinu arvates aega oma tööga kohanemine alustavatel lasteaiaõpetajatel? Palun põhjenda oma arvamust.*
2. Millega tuleb alustavatel lasteaiaõpetajatel oma töö juures kohaneda? *Millega tuleb neil kohaneda töös lastega? Millega tuleb neil kohaneda töös lapsevanematega? Millega tuleb neil kohaneda töös rühmameeskonnaga?*
3. Mis on Sinu arvates alustavate lasteaiaõpetajate jaoks tööga kohanemise juures kõige keerulisem/mille pärast tunnevad nad enim muret? *Kuidas see neid mõjutab? Kuidas see tunne nende jaoks aja jooksul muutub?*

4. Mis on Sinu arvates alustavate lasteaiaõpetajate jaoks tööga kohanemise juures kõige lihtsam/milles tunnevad nad end kõige kindlamalt? *Miks see nii võib olla?*
5. Missugused võivad Sinu arvates olla tagajärjed, kui alustavat lasteaiaõpetajat ei toetata tööga kohanemisel? *Kas oled kõrvalt midagi sellist kohanud? Palun kirjelda seda.*

2) Milliseid alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemist soodustavaid tegevusi toovad välja lasteaiajuhid ning lasteaiaõpetajad?

1. Kes on need inimesed, kellel on oma roll alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel? *Millised need rollid on? Milline on mentori roll alustava lasteaiaõpetaja kohanemise toetamises? Kas kellelgi võiks selles olla ka olulisem roll? Miks?*
2. Räägi palun, milline on Sinu roll alustava lasteaiaõpetaja toetamises tööga kohanemisel? *Mida Sa alustava lasteaiaõpetaja toetamiseks teed? Kui pika aja vältel Sa seda teed? Kuidas on sellest alustavatele lasteaiaõpetajatele abi? Palun põhjenda oma arvamust.*
3. Palun nimeta kõige olulisemad tegevused, mida peaks lasteaed tegema, et olla alustavat lasteaiaõpetajat toetav lasteaed? *Miks Sa nii arvad?*
4. Milliseid kohanemist soodustavaid tegevusi rakendatakse Sinu töökohas? *Millistest neist on alustavatele lasteaiaõpetajatele kõige rohkem abi? Miks? Millised neist on pigem vähetähtsad? Miks? Kuidas need alustavatele lasteaiaõpetajatele mõjuvad?*
5. Millist tuge vajavad alustavad lasteaiaõpetajad tööga kohanemise perioodil? *Millist tuge vajavad nad kõige rohkem? Millisest toest tunnevad nad Sinu arvates puudust? Kes ja kuidas saab seda pakkuda?*
6. Mida saaksid alustavad lasteaiaõpetajad ise teisiti teha, et kaasa aidata kohanemise protsessi edukamale kulgemisele? *Miks Sa arvad, et sellest alustavale lasteaiaõpetajale kasu on?*

Intervjuu lõpetamine

1. Mida sooviksid veel täiendavalt selgitada, mida ma intervjuus ei küsinud?
2. Kas Sul on intervjuu käigus tekkinud mõtteid/ettepanekuid, mida sooviksid minuga jagada?
3. Kas võin küsimuste korral Sinuga ühendust võtta?
4. Kas oleksid valmis osalema fookusgrupi intervjuus?

Lisa 4. Kategooriad esimese uurimisküsimuse lõikes

1. Millega peavad alustavad lasteaiaõpetajad oma uue ameti juures kohanema lasteaiajuhtide ning lasteaiaõpetajate arvates?

Põhikategooriad	Alakategooriad			
	Alakategooriad kõigi sihtrühmade arusaamades	Alakategooriad alustavate lasteaiaõpetajate arusaamades	Alakategooriad kogenud lasteaiaõpetajate arusaamades	Alakategooriad lasteaiajuhtide arusaamades
	Kolleegid	suhete loomine ja suhtlus koostöö	meeskonna-juhtimine	
	Töökorraldus	Rutiinid	määratud suhtluskord	
	Tööülesanded	dokumentatsioon õppetegevuste planeerimine ja läbiviimine	vastutus tööülesannete ees	vastutus tööülesannete ees
	Lapsevanemad	suhete loomine ja suhtlus koostöö		
	Lasteaed	füüsiline keskkond organisatsioonikultuur kokkulepped ja tavad	õppe- ja kasvatustegevus/ tegutsemissuunad	
	Lapsed	suhete loomine ja suhtlus laste eripärad toimetulek lastega		

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liisi Lehtveer,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Alustavate lasteaiaõpetajate toetamine tööga kohanemisel lasteaiajuhtide ja erineva pikkusega töökogemusega lasteaiaõpetajate arvamustele tuginedes”, mille juhendajateks on Triin Noorkõiv ja Pihel Hunt, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Liisi Lehtveer

18.05.2022