

TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA
Kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava

Hanna Maria Rool

**ÜLDHARIDUSKOOLIDE NOORSOOTÖÖTAJATE KOHANEMINE TÖÖKOHAL
VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA KOGUKONNAHARIDUSE JA
HUVITEGEVUSE ÕPPEKAVA TUDENGITE JA VILISTLASTE NÄITEL**
Lõputöö

Juhendaja: Külli Salumäe, MA, huvihariduse õpetaja

Viljandi 2024

Resümee

Üldhariduskoolide noorsootöötajate kohanemine töökohal Viljandi kultuuriakadeemia kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava tudengite ja vilistlaste näitel

Lõputöös uurisin TÜ VKA tudengite ja vilistlaste näitel noorsootöötajate kohanemist üldhariduskoolis. Uurimistöö eesmärgiks oli anda ülevaade üldhariduskoolidesse tööle asunud TÜ VKA kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekaval õppinud noorsootöötajate kohanemist mõjutanud asjaoludest nende endi vaates. Uurimistöö eesmärgi täitmiseks kavandasin ja viisin läbi nii kvalitatiivse kui kvantitatiivse uuringu. Kasutasin poolstruktureeritud intervjuusid ning ankeetküsitlust. Kaheksa intervjuu andmete analüüsiks kasutasin juhtumiülest analüüsi ning kombineerisin induktiivse ja deduktiivse analüüsimeetodi. Ankeetküsitlusega kogutud andmete analüüsimisel kasutasin kirjeldavat statistikat. Uuringu tulemused näitasid, et noorsootöötajate kohanemist toetavad eelnevalt omandatud teadmised ja töökogemused. Töökohal kohanemist mõjutab toetus töökaaslaste poolt, nii selle olemasolu kui puudumine ning koostöövõimalused koolisisesealt. Noorsootöötajad vajavad võimalust autonoomselt oma töökaiku juhtida. Kool peab võimaldama noorsootöötajale vajalikud töövahendid ning tagama ka professionaalse arengu võimalused.

Võtmesõnad: kohanemine töökohal, sisseelamine, koostöö, toetus, autonoomia

Abstract

Adaptation of Youth Workers in General Education Schools: A Case Study of Students and Alumni from the Community Education and Leisure Activities Curriculum at the Viljandi Culture Academy

In my thesis, I examined the adaptation of youth workers in general education schools, using students and alumni from the University of Tartu Viljandi Culture Academy as a case study. The aim of the research was to provide an overview of the factors influencing the adaptation of youth workers who studied in the Community Education and Leisure Activities program at the University of Tartu Viljandi Culture Academy, from their own perspective. To achieve the research goal, I designed and conducted both qualitative and quantitative studies. I used semi-structured interviews and questionnaires. For analyzing the data from eight interviews, I employed cross-case analysis and combined inductive and deductive methods. The questionnaire data were analyzed using descriptive statistics. The results of the study indicated that youth workers' adaptation is supported by previously acquired knowledge and work experience. Workplace adaptation is influenced by the support of colleagues, both its presence and absence, and internal collaboration opportunities. Youth workers need the ability to autonomously manage their work process. The school must provide necessary tools and ensure opportunities for professional development.

Keywords: workplace adaptation, settling in, collaboration, support, autonomy

Sisukord

Sissejuhatus.....	5
1. Töötaja kohanemine ja toimetulek organisatsioonis.....	8
1.1. Töötajate individuaalne kohanemine töökeskkonnas.....	8
1.2. I-ADAPT Theory.....	10
1.3. Herzbergi kahe faktori teooria töörahuloluga seoses.....	13
1.4. Sisseelamise mõiste ja tähendus.....	14
1.5 Varasemad uuringud töötajate kohanemisest organisatsioonis.....	16
2. Identiteet ja professionaalne eneseteostus.....	18
2.1 Professionaalne eneseteostus.....	18
3. Metoodika.....	20
3.1 Valim.....	20
3.2 Andmete kogumise meetodid: intervjuu ja ankeetküsitlus.....	21
3.3 Andmete analüüsimise meetodid.....	22
4. Uurimistulemused, arutelu ja järeldused.....	23
4.1 Teadmised ja kogemused, mis on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda.....	23
4.2 Organisatsioonipoolne toetus noorsootöötaja kohanemiseks koolikeskkonnas.....	26
4.3 Koolipoolne toetus noorsootöötaja professionaalseks eneseteostuseks.....	32
4.4 Arutelu ja järeldused.....	37
4.5 Meetodi kriitika ja edasised võimalikud uurimissuunad.....	40
Kokkuvõte.....	41
Kasutatud kirjandus.....	43
Lisad.....	47
Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused.....	47
Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu kava lähtudes uurimuse eesmärgist koos ankeetküsitluse küsimustega.....	48
Lisa 3. Ankeetküsitlus originaalsel kujul.....	50
Lisa 4. Koodipuu.....	53

Sissejuhatus

Eestis pakuvad noorsootööalast haridust kolm õppeasutust: Tallinna Ülikool, Tartu Ülikooli Narva kolledž ning Tartu Ülikooli Viljandi kultuuriakadeemia. Kui kahes esimeses koolis on rõhk noorsootööl ja selle tahkudel, siis tänu kultuuriakadeemia ajalooliselt välja kujunenud suundumusele koolinoorsootöö hariduse pakkujana, on TÜ VKA õppekavas üle 30 ainepunkti väärtuses aineid, mis valmistavad õppekava läbijat ette tööks haridusvaldkonnas, eelkõige üldhariduskoolides. Nii Tallinnas kui Narvas on õppekava nimeks „Noorsootöö”, kuid Viljandis kannab õppekava nime „Kogukonnaharidus ja huvitegevus”, mis rõhutab lisaks noorsootööalaste teadmiste olulisusele ka teiste ühiskonngruppide tundmise olulisust noortega töötamisel.

Isegi kui haridus- ja noorsootööasutustes toimuv noorsootöö on mõnevõrra erinevate rõhuasetustega, siis põhimõtted, mille alusel tegutsetakse, on samad. Noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, tingimusi luuakse vastavalt noorte vajadustele ja huvidele, noorsootöö põhineb noorte osalusel ja vabal tahtel, toetab noorte omaalgatust ning töös lähtutakse võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõttest (Noorsootöö seadus, 2020).

Tallinna Reaalkooli huvijuht Piret Otsa kirjeldab huvijuhti kooli noorsootöötajana, kelle tööülesanded varieeruvad vastavalt koolile (Tarto, 2023). Huvijuhi kui noorsootöötaja tööülesannete hulka kuuluvad Otsa arvates õpilaste tunni- ja koolivälise tegevuse koordineerimine, sündmuste korraldamine, huviringidega toimetamine, õpilasesinduse ja õpilasmavalitsuse töö juhendamine, formaalõppeväliste pakumiste haldamine meilide vahendusel ning ühenduslülis olemine õpilaste ja õpetajate vahel. Nugini ja Taru (2017) uurimuse tulemustest selgub, et noorsootöötajad ise peavad olulisemateks pädevusteks noorsootöö tegemisel omadusi ja oskusi, mis on vajalikud noortega suhtlemiseks, noorsootöö eetika järgimist, õiglast suhtumist noortesse ning organisatsioonilisi teadmiseid ja oskuseid.

Õpetajate Lehes avaldatud artiklis (Mändveer, 2023) toodi välja, mida vajavad koolis alustavad töötajad, kes on värskest ülikooliõpingud lõpetanud, et paremini töökoormuse ja -keskkonnaga kohaneda. Ülikoolis omandatud teoreetilised teadmised ühtivad harva koolis töötamise reaalsusega ning alustavad töötajad, kes on enda suhtes liiga nõudlikud koguvad negatiivseid emotsioone, mis viivad kiirelt läbipõlemise tundeni. Alustavad töötajad vajavad tuge nii kooli juhtkonnalt kui ka töökaaslastelt. Tuge tööülesannete planeerimisel, organisatsioonis orienteerumiseks, lisaks vajavad alustavad töötajad ka aega, et saadud kogemusi analüüsida ja neist õppida ning esialgu võimalusel väiksemat töökoormust, et harjuda uue keskkonna ning selle nõudmistega.

Baueri (2013) järgi peaksid organisatsioonid võimaldama alustavale töötajale kõik töö tegemiseks vajalikud vahendid - nii põhitõed kui ka füüsilised vahendid nagu näiteks tööruum, arvuti, e-mail. Tööandja peaks töötaja kurssi viima tema tööülesannetega ning nende täitmise nõuetega, veel ka vajalike teadmistega, mis töö tegemist hõlbustavad. Samuti peaks tööandja selgitama töötajale ettevõtte kultuuri ja inimestevaheliste suhete dünaamikat. Kõige lõpuks tuleks tööandjal suunata uut töötajat looma endale ettevõtte sisest tugisüsteemi, millele aitab kaasa tööandjapoolne suunis tervislike tööalaste suhete loomiseks töökaaslastega. Peale koolipoolse toetuse, peaks kohanemisprotsessi sujuvamaks muutmiseks võimaldama tööandja uuele töötajale võimalusi eneseteostuseks. Käesoleva töö kontekstis defineeritakse ametialast eneseteostust kui võimalust seada ja saavutada tööalaseid eesmärke ning lähtuda töö tegemisel isiklikest professionaalsetest väärtustest ja põhimõtetest (Fitzgerald, 2020; Moura & Oliveira-Silva, 2019).

Varasemalt on läbi viidud uuringuid nii algajate kooli- kui ka lasteaiaõpetajate kohanemisest töökohal. Maiken Truss (2018) kirjutas oma bakalaureusetöö teemal „Alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemine ja toimetulek esimestel tööaastatel”, mille tulemustest selgub, et põhiliseks probleemiks on kohanemisprotsessi toetussüsteemi puudumine. Algajad lasteaiaõpetajad näevad puudujääke koostöö osas nii lapsevanemate kui kaastöötajatega ja ei suudeta veel aega planeerida ega teooriat praktikaga siduda. Maris Põdra (2020) bakalaureusetööst „Alustavate õpetajate abide kirjeldused kohanemisest töökeskkonnaga ja nende ootused kohanemist soodustavale toele” selgub, et alustavatele õpetajate abidele valmistab raskusi oma aja planeerimine ja kolleegide ning lastevanematega suhtlemine. Toimetulekut on toetanud kolleegide toetus, varasem väljaõpe ning lisaks sooviksid alustavad õpetaja abid oma toimetuleku toetamiseks rohkem koolitusi ja enesetäienduse võimalusi, juhtkonnapoolset toetust ja kaasatust. Marvi Remmiku, Liina Lepa ja Ingrid Koni (2015) uuringu „Algajad õpetajad koolijuhi ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel” eesmärgiks oli analüüsida algajate õpetajate kirjeldusi kohanemisest koolikeskkonnaga ja institutsiooni erinevate liikmete rolli selles. Uuringu tulemusena selgus, et eduka kohanemise võtmeks olid toetavad kolleegid ning koolikeskkonnaga mittekohanemise puhul peeti tähtsaimaks faktoriks algajate õpetajate ja institutsiooni liikmete erinevusi väärtushinnangutes. Noorsootöötajate üldhariduskoolides kohanemist puudutavaid uuringuid ei ole mulle teadaolevalt tehtud. Lõputöö teema valik tekkis soovist ja vajadusest mõista, kuidas valmistab kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava läbimine noorsootöötajaid ette üldhariduskoolidesse tööle asumiseks.

Töö eesmärgiks on **anda ülevaade üldhariduskoolidesse tööle asunud TÜ VKA ettevalmistusega noorsootöötajate kohanemist mõjutanud asjaoludest nende endi vaates.**

Eesmärgist tulenevalt püstitasin kolm uurimisküsimust:

- 1) Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?
- 2) Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?
- 3) Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?

Lõputöö koosneb sissejuhatuses, kahest teoreetilisest peatükist, metoodika kirjeldusest, uuringu tulemuste esitamisest ja nende analüüsist ning kokkuvõttest. Töö esimene peatükk annab ülevaate töötajate kohanemist ning toimetulekut organisatsioonis mõjutavatest faktoritest erinevates käsitustes. Teine peatükk annab ülevaate inimese isikliku ning professionaalse identiteedi ja professionaalse eneseteostuse seosest töökohaga kohanemisel. Kolmas peatükk keskendub uurimustöö andmete kogumise ning analüüsi metoodilistele lähtekohtadele. Neljandas peatükis on esitatud uurimistulemused, nende analüüs ja järeldused, meetodi kriitika ning edasised võimalikud uurimissuunad.

1. Töötaja kohanemine ja toimetulek organisatsioonis

Käesolevas peatükis keskendun töötajate kohanemise käsitustele, avades täpsemalt kahte teooriat - *I-ADAPT* teooriat ja Herzbergi kahe faktori teooriat. Lisaks annan ülevaate sisseelamise mõistest ning olemusest ja varasematest uuringutest, mis käsitlevad kohanemist töökeskkonnas. Nende abil on võimalik analüüsida ka üldhariduskoolide noorsootöötajate toimetulekut ning nende töökohal kohanemiseks olulisi faktoreid.

1.1. Töötajate individuaalne kohanemine töökeskkonnas

Töökeskkonna ja selle muutustega kohanemine on individuaalne kogemus, mis sõltub paljudest teguritest - nii välistest kui sisemistest. Organisatsiooniliste muutustega kohanemist võib defineerida kui töötaja elus toimuvat olulist sündmust (Robinson & Griffiths, 2005, 204) ning oluliste sündmustega toimetulekuks reageerib iga inimene erinevalt. Lähtudes Carveri (1998, viidatud Parent & Lovelace, 2018, 208) ja O'Leary ning Icovicsi (1995, viidatud Parent & Lovelace, 2018, 208) uuringutele, mis mõlemad rõhutavad muutustega toimetulemise puhul psüühiliste aspektide olulisust, saab välja tuua neli võimalikku reaktsiooni, mis kaasnevad muutustega. Need neli reaktsiooni, negatiivsemast positiivsemani on:

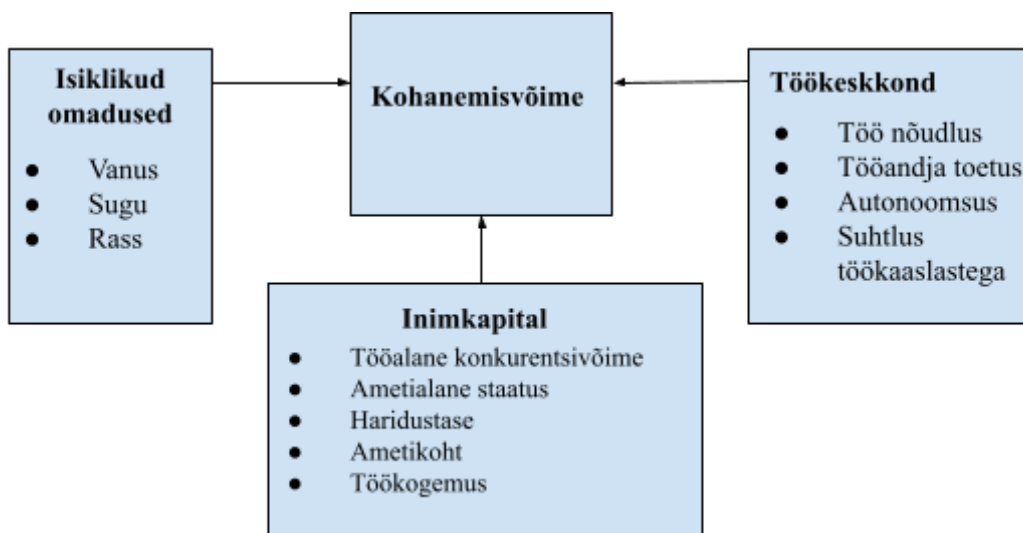
- allumine, mille puhul isik ei saa hakkama talle määratud ülesannetega ning selle tagajärjel võib otsustada organisatsioonist lahkuda;
- ellujäämine, mille puhul isik küll elab muutuse üle, kuid jätkab töötamist madalama kvaliteediga kui enne toimunud muutust;
- taastumine, mille puhul vastupidav isik suudab peale kohanemisperioodi sooritada tööülesandeid samal tasemel, kuid otsest kahju või kasu muutusest ei täheldata;
- edukus, mille puhul muutuse läbinud isik on omandanud uued oskused ja teadmised, mida oma töös edaspidi rakendada.

Tööandja jaoks ideaalsem lahendus on, et kõik palgal olevad töötajad on muutuste suhtes loetelus neljanda ehk edukuse reaktsiooniga, kuid muutustega kohanemiseks peab arvestama iga inimese eripäradega.

Rääkides iga inimese individuaalsetest eripäradest, mis mõjutavad tema kohanemist töökeskkonnas, siis O'Connell jt (2008) selgitavad kohanemisprotsessi kolme eri mõjutaja komplektina, millest teoreetiliselt igaüks koos oma alajaotustega mängib rolli töökeskkonnas kohanemisel (vt joonis 1). Kohanemisvõime saame O'Connelli jt (2008) kohaselt jaotada kolme sektorisse - isiklikud omadused, inimkapital ja töökeskkond. Need kolm omakorda

jaotuvad eraldi alafaktoriteks. Isiklike omaduste alla saab lahterdada vanuse, soo ja rassi. Inimkapitali alla kuulub tööalane konkurentsivõime, ametialane staatus, haridustase, ametikoht ja töökogemus. Töökeskkonna faktoriteks saame lugeda töö nõudlust, tööandja toetust, autonoomsust ja suhtlust töökaaslastega.

Joonis 1. *Kohanemisvõimet mõjutavad tegurid.* Koostatud autori poolt O'Connelli jt (2008) põhjal.



Seega selgub nii töökeskkonnas toimuvatele või töökeskkonna vahetuse tõttu tekkinud muutustele reageerimisest kui ka kohanemisvõimet mõjutavatest faktoritest, et iga inimene on eraldi juhtum, kelle reaktsioon muutustele töökeskkonnas on ettearvamatu. Alates sellest, et kohanemisvõimet mõjutavad faktorid on iga isiku puhul ainulaadsed, kuna kõigi taust on erinev, siis ei ole võimalik ka ette ennustada, kuidas eri taustaga inimesed reageerivad muutustele töökeskkonnas.

Kuigi inimfaktori ettearvamatus on osa töökeskkonnaga kohanemisest, on võimalik töötajaid nende kohanemisprotsessi juures toetada läbi ümberkujundava juhtimise (*transformational leadership*). Selle protsessi kaudu toetavad tööandjad töötajaid innovaatiliste lahenduste kasutamisel ning välja töötamisel. Wang jt (2017) selgitasid oma uurimuses välja, et juhtidepoolne autonoomsuse ja uudsete lahenduste loomise võimaldamine aitab töötajatel kohanemisega paremini hakkama saada ning olla edukamad ka peale kohanemisperioodi.

Selle töö kontekstis saame seega individuaalset kohanemisvõimet defineerida kui protsessi, mille käigus inimene õpib tundma töökeskkonda ja selle nõudmiseid, olles

mõjutatud oma eelnevatest kogemustest ning kasutades harjumiseks ka eelnevalt omandatud teadmisi.

1.2. I-ADAPT Theory

I-ADAPT Theory (*Individual Adaptability Theory*) ehk individuaalse kohanemise teooria kasutamise pakkusid välja Ployhart ja Bliese (2006), kelle meelest puudus eelnevatest uuringutest arusaam, kuidas kohanemisvõimet mõjutavad individuaalsuse tegurid. I-ADAPT käsituses „Individuaalne kohanemisvõime kujutab endast indiviidi võimet, oskust, kalduvust, tahet ja/või motivatsiooni muutuda või kohaneda erinevate ülesannete, sotsiaalsete ja keskkonna omadustega” (Ployhart & Bliese, 2006, 13). Selle definitsiooni abil saan väita, et ümbritseva keskkonnaga (käesoleva lõputöö kontekstis töökeskkonnaga) kohanemise määrab ära iga inimese enda suutlikkus ning tahe sobituda kollektiivi, samuti ka suutlikkus täita etteantud ülesandeid.

Kuigi eelnevalt on kohanemisvõimet käsitletud pigem kui reaktsiooni keskkonna muutusele, siis I-ADAPT teooria kohaselt mõjutab individuaalne kohanemisvõime seda, kuidas inimene tõlgendab erinevaid olukordi, millesse ta on sattunud, ning reageerib nendele. Samuti ei saa selle teooria kohaselt võtta kohanemisvõimet kui lihtsalt oskust, mis on või ei ole olemas, vaid pigem kui pädevust, mis koosneb teadmistest, oskustest ja võimekusest, mille abil inimene suudab äkkolukorraga kohaneda. Autorid rõhutavad, et kohanemisvõimet ei saa määratleda kõikehõlmavaks, sest sel viisil kaotab teooria oma mõtte. Isegi kui kohanemisvõime võib tunduda väga laiahaardeline ja võtta mitmeid vorme, siis keskkonnas toimuvate muutuste ennetamise või neile reageerimise viisid sõltuvad isikust, kes neid kasutab. (Ployhart & Bliese, 2006, 13-16)

Selleks, et näha täpsemat erinevust I-ADAPT teooria ning eelnevalt kasutatud ideede vahel, tuleb mõista, et ka see põhineb osaliselt varasemalt väljatöötatud ideedele. Suurimaks ühisjooneks varasemate teooriatega on toetumine Pulakose jt (2000) uuringule, mille abil on võimalik kohanemisvõime teha kindlaks kaheksa mõõtme abil. Kaheosalise uuringu käigus selgus, et kindlaks määratud kaheksa mõõtme abil on realistlik ka teistel uurijatel viia läbi kohanemisvõime-alaseid uuringuid. Nendeks mõõtmeteks on:

- 1) kriisisituatsioonidega kohanemine;
- 2) loov probleemilahendamine;
- 3) ebakindlate situatsioonidega tegelemine;
- 4) uute tööülesannete õppimine;

- 5) tööstressiga kohanemine;
- 6) füüsiliste nõudmistega kohanemine;
- 7) inimsuhetega kohanemine;
- 8) kultuuriliste eripäradega kohanemine.

Kriisisituatsiooni töökeskkonnas on võimalik defineerida kahel viisil - kas organisatsiooni võimalusena saavutada oma eesmärgid või ohuna, mis on suunatud organisatsiooni vastu ja takistab sel viisil organisatsioonil oma eesmärgi saavutada ning on vaja tegeleda selle ohu elimineerimisega (Milburn *et al.*, 1983, 1144). Kriisisituatsioonidega kohanemise oskus tähendab kiirete otsuste tegemist, säilitades selle juures kriitiline mõtlemine ning oskuse analüüsida võimalikke ohte ja nendega kaasnevaid tagajärgi. Samuti probleemile keskendumist, jäädes objektiivseks ning laskmata emotsioonidel mõtlemisvõimet hägustada. (Pulakos *et al.*, 2000)

Loovuse standardne definitsioon ütleb, et loovus koosneb kahest elemendist - originaalsusest ja efektiivsusest (Runco & Jaeger, 2012, 92). Nende kahe elemendi koosmõju on ülimalt oluline, et suuta lahendada probleeme loovalt. Loovat probleemilahendust defineerivad Pulakos jt (2000) kui uut moodi lahenduste väljatöötamist keerulistes olukordades. Samuti eri valdkondade teabe integreerimist, et jõuda kõige efektiivsema lahenduseni kas ressursside, ideede või lähenemiste mõistes.

Töötajate ebakindlus organisatsioonis tuleneb äkilistest muutustest, mis töökeskkonnas aset leiavad, ilma, et töötajatele piisavalt informatsiooni võimaldataks (Cullen *et al.*, 2014). Ebakindlustega kohanemise alustalaks on töö efektiivne jätkamine, ilma kogu informatsiooni omamata - suutlikkus kohandada oma töö eesmärgi või suunda, muutuva olukorraga toimetulekuks. Lisaks oskus struktureerida oma tööd ja ka vajadusel juhendada või suunata teisi ning mitte jääda ebakindluse taha kinni. (Pulakos *et al.*, 2000)

Uute tööülesannete õppimine on töökeskkonnaga kohanemiseks üks olulisemaid faktoreid. Selleks, et kohaneda, peaks töötaja näitama üles motivatsiooni õppida kõiki võimalikke lähenemisviise tööülesannete täitmiseks, samuti tegema võimalikult palju selleks, et omandada ajakohaseid teadmisi. Lisaks võimalusel ja vajadusel osalema pakutud koolitustel või olema valmis võtma enda kanda selgeks õpitud uusi tööülesandeid. (Pulakos *et al.*, 2000)

Stressi saab defineerida üldiselt kolmel eri viisil: kas väliskeskkonna mõjuna isikule, isiku reaktsioonina (psühholoogilise, füsioloogilise ja käitumuslikuna) keskkonnale või kahe eelmainitu koostoimena (Ganster & Perrewé, 2011, viidatud Ganster & Rosen, 2013). Kui vaadelda stressi väliskeskkonna mõju ja isiku reaktsiooni koostoimena, siis selgub, et

väliskeskkonnas toimuvad sündmused algatavad inimeses kognitiivsed ja psühholoogilised reaktsioonid, mis lõpp-produktina mõjutavad tema heaolu. Keskkonnamuutuseid, mis need protsessid käivitavad nimetatakse tavapäraselt stressoriteks ning inimese reaktsiooni nimetatakse pingeks (Griffin & Clarke, 2011). Seega tööstressi defineerivad Ganster ja Rosen (2013) järgnevalt: „Protsess, mille käigus töökoha psühholoogilised kogemused ja nõudmised (stressorid) tekitavad nii lühiajalisi (pingeid) kui ka pikaajalisi muutuseid vaimses ja füüsilises tervises.” Seejuures on tööstressiga kohanemise juures oluline säilitada rahu ning mitte lasta end ärritada suurel töökoormusel, samuti suuta vastu võtta ootamatuid uudiseid, keskenduda enda tööülesannetele ning jääda professionaalseks eeskujuks teistele ka kõige keerukamates olukordades (Pulakos *et al.*, 2000).

Füüsiliste nõudmistega kohanemine on üks osa üldise töökeskkonnaga kohanemisest. See võib esineda mitmel moel nagu näiteks ebanormaalse temperatuuri (kuumus/jahedus) või müra näol. Samuti on füüsiliste nõudmistega kohanemine seotud ka otseses mõttes füüsiliste tööülesannetega, milleks peab olema valmis valides endale eluala. Lisaks füüsilisele tööle ja töökeskkonnast tulenevatele elementidele käib nõudmistega kohanemisega kaasas ka jätkusuutlikkus - sarnase iseloomuga või raske töövõime sooritamise. (Pulakos *et al.*, 2000)

Inimsuhted on osa peaaegu igast töökeskkonnast ning sõltuvalt töö iseloomust, on ka kõik need suhted töötajate vahel ja igas keskkonnas erinevad. Inimsuhetega kohanemise oskus on seega tähtis osa töökeskkonnas hakkama saamiseks. Pulakos jt (2000) toovad välja, et inimsuhetega kohanemiseks on oluline kõigepealt võtta kuulda teiste arvamusi, proovida neid mõista ning vajadusel ka enda vaatepunkti kohaldada. Veel peavad nad oluliseks tagasiside vastuvõtmise - olgu see siis kas negatiivne või positiivne. Lisaks teiste arvamusele ja tagasiside arvesse võtmisele, on osa suhtlusest ka teiste töömeetoditega arvestamine, eri iseloomudega hakkama saamine ja üleüldine suhete loomine, et koos efektiivsemalt töötada.

Viimaseks on kultuuriliste eripäradega kohanemine. Organisatsioonikultuur koosneb ühistest normidest, väärtustest ja uskumustest, mida organisatsiooniliikmed omavahel jagavad (Chalmers & Brannan, 2023). Selleks, et organisatsiooni kultuuriliste eripäradega kohaneda, tuleb kõigepealt mõista töögrupi vajadusi, väärtusi ja muud, mis kujundab nende koostööd ja koos eksisteerimist. Lisaks on oluline teiste väärtuste, tavade ja kultuuride austamine, vajadusel enda käitumise ja välimuse muutmine, et teiste kultuuride tavasid mitte rikkuda. (Pulakos *et al.*, 2000)

Nende kaheksa mõõtme alusel on võimalik analüüsida, kas ja kuidas inimene organisatsioonis kohaneb ning milliste faktorite puhul oleks tarvis veel areneda. Kui inimene,

kes töökeskkonda siseneb, tunneb, et millegipärast on sisseelamisprotsess puudulik ning esineb probleeme sisse sulandumisel, siis tuleks ennast analüüsida, et teha kindlaks, kas ükski eelmainitud faktoritest on puudulik ning läbi selle on ka võimalik kujundada oma reaktsiooni keskkonnaga kohanemisele.

1.3. Herzbergi kahe faktori teooria töörahuloluga seoses

Herzbergi kahe faktori teooria töötati välja 1959. aastal Herzbergi enda ning tema kaaslaste Mausneri ja Syndermani poolt, tuginedes Maslow' vajaduste püramiidile. Teooria määratleb kaks dimensiooni, mis mõjutavad inimeste suhtumist tehtavasse töösse. (Jones, 2011, viidatud Alshmemri *et al.*, 2017)

Herzbergi järgi saab tegurid, mis kujundavad inimese positiivse või negatiivse suhtumise tehtavasse, jagada motivatsiooniteguriteks ja hügieeniteguriteks. Esimesse kategooriasse kuuluvad tegurid, mis on seotud arenguvajaduse ja eneseteostusega: saavutused, tunnustamine, vastutus, edusammud, arenguvõimalused ja töö ise. Motivatsioonitegurid mõjutavad positiivset suhtumist töösse. Teise kategooriasse kuuluvad aga ettevõtete korraldus ja haldamine, suhted tööandjatega, töötingimused (näiteks palk) ja suhted teiste töötajatega. Seda kategooriat kutsutakse hügieeniteguriteks ning need on seotud ebameeldivuste vältimisega ning ka otseselt motivatsiooniga töö tegemiseks. Seega motivatsioonitegurid on töö kontekstis sisemised tegurid ja hügieenitegurid on välised tegurid ning motivatsioonitegurite eesmärgiks on suurendada tööga rahulolu, kuid hügieenitegurid vähendavad rahulolematust. (vt tabel 1) (Herzberg *et al.*, 1993)

Tabel 1. Herzbergi faktorite võrdlus. Autori koostatud.

Aspekt	Motivatsioonitegurid	Hügieenitegurid
Mõju töötajale	Olemasolu korral suurendavad tööga rahulolu.	Puudumise või vähesel määral olemasolu korral põhjustavad rahulolematust.
Seos tööga	Seotud tööalase eneseteostusega (nt saavutused, vastutus, tunnustamine).	Seotud vajadusega saavutada mugavus ja stabiilsus tööl (nt palk, töökeskkond, töötingimused).
Seos töörahuloluga	Tugev	Nõrk

„Motivatsioon” tuleneb ladina keelsest sõnast *movere*, mis tähendab liikumist ning motivatsiooni saab kirjeldada kui ajendit, mille abil saada inimene midagi tegema (Ruthankoon & Ogunlana, 2003, 333). Seega motivatsioonitegurite seos inimese tahtega tööd teha on suur. Alshmemri jt (2017) järgi saab motivatsiooniteguritena välja tuua saavutused, tunnustamise, vastutuse, edusammud, arenguvõimalused ja töö enda. Nendest kõige olulisemad on minu arvates vastutus, tunnustamine ja arenguvõimalused - kui töötaja saab vastutada ise enda tööülesannete ning järjekorra eest, saab ta ka tehtud tööst suuremat rahulolu. Tunnustamine on oluline, sest kui tööandja märkab töötaja saavutusi ning tunnustab teda nende eest, siis on töötaja motiveeritud edasi samasuguseid tulemusi saavutama. Ilma arenguvõimalusteta on raske end pikaajaliselt töökeskkonnaga siduda, sest kui töötaja mõistab, et tal ei ole võimalik enam areneda kas ametiredelil või personaalselt, siis ongi keeruline leida motivatsiooni töötamiseks.

Sõna „hügieen” tähendab meditsiinis arstiteaduse haru, mis käsitleb inimese tervist mõjustavaid tegureid ja abinõusid tervise säilitamiseks (Eesti Keele Instituut, *s.a.*). Herzberg ja tema kolleegid võtsid kasutusele mõiste „hügieenitegurid”, lähtudes sõna „hügieen” meditsiinilisest taustast - kui on võimalik ennetada haigusi hügieeni abiga, siis on võimalik ka ennetada töötajate rahulolematust töökeskkonnas hügieenitegurite abiga (Alshmemri *et al.*, 2017, 14). Hügieeniteguriteks nimetame palka, töökaaslaste vahelisi suhteid, ettevõtte korraldust ja haldamist, töötingimusi ja järelvalvet (Alshmemri *et al.*, 2017, 14). Nendest kõige olulisemad on minu arvates töö üle teostatav järelvalve, suhted töökaaslastega ning töötingimused. Töötingimused ja keskkond on üks olulisemaid faktoreid, mis määrab ära, kui rahulolev on töötaja - kaasaegsed töövahendid, soojus, valgus, ruum töö tegemiseks ja kõik muu, mis füüsilist tööruumi puudutab. Head suhted töökaaslastega tekitavad soovi tööl käia ning halvad suhted töökaaslastega pärsivad töötahet - sinna alla kuulub kogu suhtlus, mis tööalset leiab - nii tööalaste küsimustega tegelemine kui ka tava-vestlused. Viimaseks teostatav järelvalve - positiivsed suhted ülemustega, võimalus saada vastutusrikkaid ülesandeid, õiglane suhtumine kõikidesse töötajatesse - need on kõik faktorid, mis tõstavad tööga rahulolu.

1.4. Sisseelamise mõiste ja tähendus

Sisseelamine on protsess, mille käigus uued töötajad õpivad oskuseid, käitumisviise ning koguvad teadmisi, mille abil uuel töökohal hakkama saada. Selle protsessi käigus saab töötajast meeskonna liige. Sujuv sisseelamine organisatsiooni aitab kaasa positiivsemale

töömentaliteedile ning eduka sisseelamise läbi elanud töötaja ka jääb suurema tõenäosusega organisatsiooni pikemaks ajaks. (Bauer & Erdogan, 2011, 51)

Selleks, et uus töötaja läbiks sisseelamise faasi, peab ta Dai ja De Meuse (2007) põhjal end kurssi viima kuue eri valdkonnaga:

1. **organisatsiooni ajalugu**, mille tundmise abil saab uus töötaja korrigeerida oma käitumist eri olukordades;
2. **inimesed**, et teada, kellega on mõistlik organisatsioonisiselt koostööd teha, kelle poole pöörduda küsimuste või muredega;
3. **organisatsiooni visioon, missioon ja väärtused**, et mõista organisatsiooni toimimise suurt pilti ning teha tööd teiste töötajatega kattuvatel eesmärkidel;
4. **erialased oskused**, et mõista ka ise, mida on tarvis juurde õppida ning missuguseid oskuseid kasutada, et oma tööülesannete kõrgusel olla;
5. **ettevõtte sisepoliitika**, et omada ülevaadet, milline on sisekliima organisatsioonis ning võimu jaotumine organisatsioonisiselt;
6. **erialane keelekasutus**, mille abil on võimalik mõista saadud juhiseid ja teistelt saadud teavet, samuti efektiivselt suhelda töökaaslastega.

Iseseisev kohanemine on võimalik, kui töötaja suudab end harida eelmainitud kuues valdkonnas, kuid sisseelamise sujuvamaks kulgemiseks peaks ka organisatsioon pühendama aega, et uus töötaja võimalikult kiiresti ning suuremate komplikatsioonideta töökeskkonda sisse sulanduks.

Bauer (2013) rõhutab, et organisatsioonid, kelle jaoks on sisseelamisprotsessi ülesehitamine oluline, suudavad säilitada 91% oma ettevõttega liitunud töötajatest. Võrdluseks toob ta välja, et ettevõtted, kes sisseelamisprotsessiga sel viisil ei tegele, suudavad hoida ainult 30% uutest töötajatest. Samas toob Bauer välja sisseelamisprotsessi lihtsustamiseks mõeldud nelja C põhimõtte, mille järgi organisatsioonid peaksid saama üles ehitada töötajate sisseelamise mudeli: *Compliance* (vastavus), *Clarification* (selgus), *Culture* (kultuur) ja *Connection* (side). Kõik komponendid on olulised, kuid ettevõttepõhiselt võib varieeruda nende järjestus sisseelamisprotsessi juures.

Vastavust saab defineerida kui tööalaseid põhitõdesid ja vahendeid: vajalikud dokumendid töö tegemiseks, töövahendid (näiteks arvuti, e-mail, ligipääs eri kontodele). Ettevõtted, kes ennetavalt suudavad uuele töötajale kõik vajalikud vahendid võimaldada, lihtsustavad sellega töötaja sisseelamist. Selgus tähendab tööks vajalikke üksikasju: tööülesannete selgus, nende täitmise nõuded, erialaspetsiifilised mõisted. Kui organisatsioon võimaldab uuele töötajale selged juhendid, siis töötaja saab tänu sellele kiiremini produktiivne

olla. Organisatsiooni kultuur varieerub ettevõttepõhiselt. Mida kiiremini õpib uus töötaja tundma oma organisatsiooni kultuuri ja inimestevahelisi suhteid selles, seda tõenäolisem on tema püsijäämine selles ettevõttes. Side tähendab suhteid töökaaslaste vahel, mille abil on uuel töötajal võimalik luua endale tugisüsteem ettevõtte siseselt. See toetab uue töötaja sisse sulandumist ettevõttesse. (Bauer, 2013)

Allikate põhjal on uue töötaja sisseelamisel oluline organisatsiooni toetus töötajale, mis aitab tal ennast viia kurssi ettevõtte põhitõdedega, mille moodustavad nii organisatsiooni ajalugu, töökultuur kui ka visioon, missioon ja väärtused. Lisaks on sisseelamise lihtsustamiseks tähtis roll ka organisatsioonisisestel inimsuhetel, mille abil uus töötaja saab navigeerida uues keskkonnas. Ja veel on oluline koht töökoha- ja erialaspetsiifilistel oskustel, mille alla kuulub ka korrektne keelekasutus ja terminite tundmine, milleta on äärmiselt keeruline töökohaga harjuda ning organisatsiooni sisse elada.

1.5 Varasemad uuringud töötajate kohanemisest organisatsioonis

2015. aastal viidi läbi uuring algajate õpetajate seas (Remmik *et al.*, 2015), millest selgus õpetajate seas leviv probleem, et kuni 50% alustavatest õpetajatest ei pea koolis vastu üle viie aasta. Peamiste põhjustena tuuakse välja suurt töökoormust, töötingimustega rahulolematust, ebapiisavat töökohapoolset toetust. Remmiku jt (2015) uuringust selgub, et algajate töötajate kohanemine uues keskkonnas oleks sujuvam, kui neile pakutav toetus oleks süsteemne. Lisaks toovad Remmik jt (2015) välja, et üks olulisemaid faktoreid töötajate sisseelamisel organisatsiooni on sotsiaalne töökeskkond - suhted töökaaslaste, juhendajate/mentorite ning kooli juhtkonnaga. Uuringust selgus veel, et sujuval kohanemisel mängivad rolli ka füüsilise keskkonna aspektid nagu tööruumide asukoht, varustatus ja muu ning organisatsiooni visiooni ja missiooni kohene selgeks tegemine töötajale, et tulevane töö oleks viljakam (Remmik *et al.*, 2015, 190-191).

Ka noorsootöö valdkonnas on raskusi töötajate hoidmisega, mida kinnitab Eesti noortevaldkonna töötingimuste uuring (Kivistik *et al.*, 2023), millest selgub, et noorsootöötajad lahkuvad põhiliselt vähese tunnustamise ning töö kehva maine tõttu. Eesti noortevaldkonna töötingimuste uuringust (Kivistik *et al.*, 2023) selgub, et töötajate kohanemise vaatepunktist on mitmed asjad puudulikud. Põhilistest vajakajäämistest hügieenitegurites saab välja tuua väikese palga, suure koormuse, ebaühtlase juhtimiskvaliteedi ning läbi selle ka kehva tagasisidestamise. Uuringu tulemuste kohaselt, ei tunnusta noortevaldkonnas tegutsevad juhid oma töötajaid piisavalt ega ei oska ka töötajate tehtud tööd

konstruktiivselt tagasisidestada, mis järjekordselt tingib töötajatepoolse rahulolematuse ning suurendab töökoha vahetuse ja/või töölt lahkumise protsenti.

Veigel (2015) toob Eesti noorsootöö olulise probleemina välja, et umbes poolte Eesti noorsootöötajate keskmine tööstaaž jääb vahemikku 1 kuni 3 aastat. Veigel selgitab probleemi, tuginedes Berliner'i pädevuste arengutasemete mudelile. Mudel jaotub viieks astmeks: 1) algaja/ uustulnuk - 1 aasta; 2) edasijõudnu - 2-3 aastat; 3) pädev töötaja - 3-4 aastat; 4) vilunud - kuni 5 aastat; 5) asjatundja/ekspert - 5 ja enam aastat. Veigeli andmetel on enamik Eesti noorsootöötajaid 1-3-aastase töökogemusega, seega peaksid Berliner'i mudeli kohaselt jääma nende pädevused algaja, edasijõudnu ja pädeva noorsootöötaja tasemetele. Aastase töökogemusega noorsootöötajad peaksid suutma täita lihtsamaid tööülesandeid, mille puhul ei eeldata seostamist teooria või varasemate teadmistega ning selles faasis on olulisem praktiseerimise käigus omandatud teadmised. Kahe kuni kolme aastase kogemusega noorsootöötajad suudavad juba teatud määral teoreetilisi teadmisi siduda praktikaga ning areneb ka kontekstipõhine käitumine, kuid veel puudub tööülesannete prioritseerimise oskus. Kolme kuni nelja aastase kogemusega noorsootöötaja prioritseerib oma tööülesandeid iseseisvalt ning suudab ka oma töö tegemist juhtida (tegevusplaanid, õpiesmärgid, otsused). Lisaks toob Veigel (2015) veel välja, et kui 2015. aastal kehtinud noorsootöötaja kutsestandardi 4. ja 6. tase vastavad pädevuste järgselt Berliner'i mudeli algaja ja edasijõudnu astmetele, siis Eesti noorsootöö igapäevases praktikas vastab 6. taseme kutse hoopis pädevale või vilunud astmele, mis on silmnähtav vastuolu.

Kägeri jt (2021) uuringus, mis kaardistas avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimalusi noorte sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks, oli tuginetud ka IAP2 (*International Association for Public Participation*) ehk kogukonna kaasamise mudelile (*International Association for Public Participation, s.a.*), mis määratleb kaasamise erineva intensiivsusega etapid: 1) informeerimine (sihtrühmale info edastamine), 2) konsulteerimine (sihtrühmaga nõu pidamine), 3) kaasamine (sihtrühmale tagasiside andmine), 4) koostöö tegemine (sihtrühmaga mõtete vahetamine) ja 5) võimestamine (ühine otsuste langetamine). Kaasamise intensiivsus mõjutab ka noorsootöötaja töö tulemuslikkust koolis. Kui noorsootöötajate kaasamine jääb pidama esimese kolme etapi juures, siis ei saa rääkida töötajate kaasamisest ja rakendamisest tööprotsessis, vaid töötaja potentsiaali raiskamisest nõuandjana.

2. Identiteet ja professionaalne eneseteostus

Aune Valk (2003) defineerib identiteeti kui inimese enda loodud nägemust iseendast, mis on üpris püsiv ja ka mõtestatud. See nägemus hõlmab endas inimese personaalset identiteeti (omadused ja kogemused) ning sotsiaalset identiteeti (sotsiaalsed suhted, kuulumine gruppidesse). Seega on identiteet alus, millest lähtuvalt inimene maailmaga suhtleb ja hindab enda ümber toimuvat. Personaalne identiteet on unikaalne ja individuaalne osa inimesest. Mõistega personaalne identiteet saab kirjeldada kõike, mis inimese juures on ainulaadne - kogemused, isikuomadused, elulugu, hovid, eelistused, väärtused, põhimõtted ja nii edasi. Sellele vastukaaluks on sotsiaalne identiteet, mille järgi inimesed tunnetavad oma kuuluvust - erinevad sotsiaalsed grupid ja nende kirjeldamine.

Professionaalne identiteet on mõiste, mida kasutatakse kirjanduses tihti ilma kindla definitsioonita. Teadlased ja uurijad on professionaalse identiteedi asemel kasutanud ka erinevaid mõisteid nagu professionaalsus, professionaalne enesekäsitus ja professionaalne sotsialiseerumine. (Fitzgerald, 2020)

Sõna „professionaal” tähendab eesti keeles kutseliselt mingil alal tegutsejat või elukutselist inimest (Eesti Keele Instituut, *s.a.*). Kaur Kõtsi defineerib professionaali kui isikut, kellel on parimad oskused, et oma ajakohaseid teadmisi rakendada (Kõtsi, 2019, 6). Professionaalset identiteeti saame eri uuringute põhjal defineerida millenagi, mida professionaalid teevad - kutsealase käitumise ja tegevuse läbi. Mida suuremat sidet tuntakse oma erialaga, seda tugevam on professionaalse identiteedi tunnetus ja kohati ka tööga rahulolu. Lisaks kutsealasele käitumisele ja tegevusele on osa professionaalsest identiteedist veel ka teadmised, oskused, väärtused, uskumused ja eetika ning personaalse ja sotsiaalse identiteedi mõju indiviidile. (Fitzgerald, 2020)

Käesoleva töö kontekstis on professionaalne identiteet miski, mis motiveerib indiviidi töötama ning suunab tema ametialast kulgu - tema põhimõtted ja väärtused, samuti eriala või kutsega seotud otsused ja valikud.

2.1 Professionaalne eneseteostus

Eneseteostusvajadus on üks osa Abraham Maslow' poolt väljatöötatud inimvajaduste hierarhiast, mis sisaldab astmeid: 1) füsioloogilised vajadused, 2) turvalisusvajadus, 3) sotsiaalne vajadus/armastus- ja kuuluvusvajadus, 4) tunnustusvajadus, 5) eneseteostusvajadus. Selleks, et jõuda viimase, eneseteostus-astmeni, peavad kõik alumised sammud olema täidetud ning madalamad vajadused täidetud. Enne seda, kui inimene on valmis kas

eraeluliselt või professionaalselt ennast teostama, peavad olema täidetud kõik madalamate astmete vajadused. (Poston, 2009)

Ligia Carolina Oliveira-Silva (2015) on selgitanud 2015. aasta doktoritöös, et professionaalne eneseteostus tähendab inimese jõupingutusi, mida ta teeb selleks, et saavutada endale seatud karjäärieesmärke. Seega professionaalne eneseteostus mõistena on teekond oma karjäärialaste eesmärkide saavutamiseni. See protsess ei ole aga staatiline, vaid pigem dünaamiline, sest inimese väärtused ja eesmärgid võivad ajas muutuda, millest tulenevalt muutub seejärel ka viis eesmärkideni jõudmiseks ning professionaalne eneseteostus mõistena omandab indiviidi jaoks uue tähenduse.

Lisaks sellele, et professionaalne eneseteostus on protsess oma karjäärieesmärkide saavutamiseks, esitas Oliveira-Silva (2015) mudeli, mille põhjal on professionaalse eneseteostuse kaks sisulist mõõdet kindlate karjäärieesmärkide tähtsus ja saavutamine ning eesmärkide poole liikumise hindamine.

Schwartz jt kirjeldavad karjäärieesmärkide aluseks olevaid isiklike väärtuseid kui kriteeriume või eesmärke, mis ei ole mõjutatavad spetsiifilistest olukordadest (Schwartz *et al.*, 2012, viidatud Oliveira-Silva, 2015). Oliveira-Silva (2015) kohandas oma töö tarbeks Schwartzi jt motivatsioonitüüpe neljaks teguriks, mis mõjutavad professionaalset eneseteostust. Need on: 1) eneseteadlikkus; 2) enesetäiendamine; 3) muutustele avatud olek; 4) säilitamine. Nendel teguritel või väärtustel põhinevaid karjäärieesmärke võib ka mõista abstraktsemalt, kui need esindavad töökogemuse kaudu saavutatud tulemuste olemust. See tähendab, et neid nelja tegurit saab kohaldada eri karjääridele ning töökohtadele ja karjäärieesmärke kui selliseid, mõistetakse abstraktsetena, väärtustele põhinevatena ja põhiliste motiividena, mis on seotud karjääris toimuvate püüdlustega (Greenhaus *et al.*, 2010, viidatud Moura & Oliveira-Silva, 2019).

Moura ja Oliveira-Silva (2019) selgitavad, et professionaalne eneseteostus on tugevalt seotud subjektiivse heaolu ja heade tulemustega töökeskkonnas. See tähendab, et mida rohkem inimesed seostavad saavutatud tulemusi isiklike väärtustega ja hindavad oma edusamme eesmärkide suunas positiivselt, siis selle võrra rohkem nad ka tunnevad tööga rahulolu ja julgevad katsetada suuremate eesmärkide seadmist.

Seega, kui „eneseteostus” tähendab oma püüdluste teostamist (Eesti Keele Instituut, 2009), siis käesoleva töö kontekstis tähendab professionaalne eneseteostus töötaja potentsiaali täielikku rakendamist töökeskkonnas. Seejuures peavad olema välised tingimused selleks õiged - näiteks toetav kollektiiv, piisav tunnustus kaastöötajate ja juhtide poolt, aga ka inimene ise peab olema teadlik oma oskustest ja võimetest. Kui töökeskkonnas on õiged

tingimused professionaalseks arenguks, inimene ise on teadlik oma nõrkustest ja tugevustest, tema isiklikud väärtused langevad kokku ametialastega ning ta ise on vaimselt arenemiseks ja eesmärkide saavutamiseks valmis, siis on võimalik professionaalne eneseteostus.

3. Metoodika

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on anda ülevaade üldhariduskoolidesse tööle asunud TÜ VKA ettevalmistusega noorsootöötajate kohanemist mõjutanud asjaoludest nende endi vaates.

Tuginedes lõputöö eesmärgile, püstitasin kolm uurimisküsimust:

- 1) Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?
- 2) Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?
- 3) Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?

Järgnevates alapeatükkides tutvustan valimi moodustamist ning andmete kogumise ja analüüsimise meetodeid.

3.1 Valim

Uurimuse intervjueeritavate valimi moodustamisel lähtusin kahest kriteeriumist: õppimine TÜ VKA kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekaval ning üldhariduskoolis noorsootöötajana töötamine. Valimisse sattusid nii vilistlased kui ka õppekaval veel viimasel kursusel õppivad tudengid. Lisaks kontakteerusin ka intervjueeritavate leidmiseks töö juhendajaga, kelle abiga selgitasime välja kümme potentsiaalset intervjueeritavat, kellelt kogutud info võiks osutada väärtuslikuks. Seega saan Õunapuu (2014) põhjal väita, et kombineerisin mugavusvalimit ettekavatsetud valimiga, sest kümnest potentsiaalsest intervjueeritavast neli õpivad minuga samal kursusel ja teadsin, et suure tõenäosusega on nad valmis mulle intervjuusid andma. Ülejäänud kuus vastasid valimi moodustamise kriteeriumitele. Tahtsin kindlasti kaasata ka noorsootöötajaid, kellel on veidi pikem üldhariduskoolis töötamise kogemus, et näha, kuidas nemad tagantjärele oma kogemust koolis kohanemisega hindavad. Kuna lubasin intervjueeritavatele tagada anonüümsuse, esitan respondentide tähistena NST1-NST8, kus NST tähendab noorsootöötajat.

Uurimuse ankeedile vastajate valimi moodustamisel lähtusin samuti kahest eespool nimetatud kriteeriumist. Lõplik valim moodustus juhuslikkuse alusel, sest jagasin oma

küsitlust sotsiaalmeedia kaudu nii *Facebooki* gruppi - TÜVKA huvijuhid/kogukonnaharidus, kus on kogukonnahariduse ja huvitegevuse eriala tudengid (nii aktiivsed kui ka lõpetanud) ning jagasin ka praeguste tudengite eri kursuste ühisvestlustesse. Lisaks palusin vastajatel võimalusel küsitlust edasi jagada, kui nende sõpruskonnas leidub inimesi, kes vastavad minu uurimuse kriteeriumitele. Selliste meetodite kasutamise abil kogusin 33 vastust kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava üliõpilastelt ja vilistlastelt.

3.2 Andmete kogumise meetodid: intervjuu ja ankeetküsitlus

Intervjuude läbiviimise eesmärgil kontakteerusin esialgu kõigi kümne tudengi ja vilistlasega, saates neile e-maili teel palve osaleda oma intervjuus. Kümnest potentsiaalsest intervjuueeritavast andsid oma nõusoleku kaheksa. Kahe puhul selgus, et nende tööülesanded ei sisalda noorsootööd, vaid nad on praegusel hetkel tööl vaid aineõpetajatena. Hiljem leppisin kaheksa osalejaga kokku intervjuu ajad ning kõigi osapoolte mugavuse huvides viisin intervjuud läbi veebikeskkonnas *Zoom*. Kaheksa läbiviidud intervjuu keskmine pikkus oli 22 minutit. Kõige pikem intervjuu kestis 36 minutit ning kõige lühem intervjuu kestis 14 minutit. Intervjuueeritavatest kaks on mehed ning kuus naised. Intervjuueeritavate keskmine vanus on 29,8 eluaastat. Kaheksast intervjuueeritud üldhariduskooli noorsootöötajast seitse on üldhariduskoolis tööl huvijuhina ning üks õpilasesinduse mentorina. Lisaks varieerus töökogemuse pikkus üldhariduskooli noorsootöötajate seas üheksast kuust kuni seitsme aastani.

Intervjuude jaoks koostas intervjuu kava (vt lisa 1 ja 2), mis koosnes üheteistkümnest küsimusest. Intervjuud olid poolstruktureeritud, mis tähendab, et planeeritud küsimuste järjekorrast kinni pidamine ei ole nõutud ning lubatud on ka lisaküsimuste küsimine (Lepik *et al.*, 2014), et saavutada võimalikult orgaaniline vestlus intervjuueeritavatega. Intervjuusid läbi viies lähtusin põhimõttest „vähem on parem” - esitasin küsimused täpses sõnastuses ning jälgisin, et küsimused ei sisaldaks vihjeid oodatavatele vastustele. Lisaküsimusi ma ei kavandanud, vaid küsisin lisainfot vastavalt intervjuu käigus saadud vastustele.

Ankeetküsitluse (vt lisa 3) koostas *Google Forms* keskkonnas. Suurema osa küsimustest disainisin Likerti skaala küsimustena, mille abil saab uurida suhtumisi ja arvamusi, skaala määrabära astme, mille ulatuses esitatud väitega nõustutakse (Eesti Keele Instituut, *s.a.*). Lisaks skaalaküsimustele lisisin ankeeti ka mõned küsimused, millele oli võimalik vastata vabas vormis - nii oli vastajatel võimalik täpsustada mõne varasema

küsimuse vastust või anda sisendit teemade kohta, mida küsimustik ei sisaldanud, kuid vastaja arvates äramärkimist vajasis. Kõik ankeedis olevad küsimused lähtuvad vajadusest saada vastus käesoleva töö uurimisküsimustele (vt lisa 2).

Ankeetküsitlusele vastas 4 meest ning 29 naist, kelle vanused jäid vahemikku 18-54. Ankeedile vastajatest seitse on vanuses 18-26 ehk „vanemad noored” (Eesti noorsootöö käsituse järgi, mille alusel noored on vanuses 7-26), neliteist vanuses 27-34 ehk varases küpsuseas ning 12 vanuses 35-54 ehk hilises küpsuseas (Riigi Teataja, 2020; Pärnumaa Kutsehariduskeskus, *s.a.*). Haridustaseme järgi on küsimustikule vastanutest 52% vilistlased, 24% neljanda kursuse tudengid, 15% teise kursuse tudengid ning 3% (üks vastaja) esimesel kursusel. Samuti vastas küsimusele kaks inimest, kellel on lõpetamisest puudu seminari- ja lõputöö ning praeguse seisuga on eksternõppes. Töökogemus üldhariduskoolis jaotus vastajate hulgas järgmiselt: kuni aasta 9-l vastajal; 2-3 aastat 11-l vastajal; 4-5 aastat 4-l vastajal; viis ja enam aastat 9-l vastajal. Eelnev noorsootööalane töökogemus varieerus ühest aastast seitsme aastani ning see oli saadud noorsootöötajana, õpilasmaleva rühmajuhina, valikainete õpetajana, vabatahtliku töötajana Kaitseliidu noorteorganisatsioonides, klassijuhatajana ja klassiõpetajana, laagrikasvatajana, Maarjamaa Hariduskollegiumi kasvatajana ja Jämejala psühhiaatria haigla laste- ja noorteosakonna tegevusjuhendajana.

Kasutasin käesolevas uurimuses nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit, sest kvalitatiivse andmekogumise abil on võimalik täpsemalt kaardistada kohanemist mõjutanud asjaolusid ning kvantitatiivse andmekogumise abil saab koguda üldisemaid hinnanguid kohanemisprotsessi kulgemise kohta üldhariduskoolis. Samuti lisab kahe uurimismeetodi kombineerimine uuringu tulemustele suuremat kaalu ning annab tuleviku tarbeks põhja, kui keegi peaks otsustama sama või sarnast teemat edasi uurida ükskõik kumma uurimismeetodi abil.

3.3 Andmete analüüsimise meetodid

Intervjuude transkribeerimiseks kasutasin TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris välja töötatud tehnoloogiat (Olev & Alumäe, 2022) ning parandasin hiljem kuulamise järgi transkriptsioonis esinevad ebatäpsused. Transkribeerimisel järgisin fokuseerimata sõna-sõnalise transkriptsiooni põhimõtteid ehk kirjutasin kõik üles, mida osalejad räägivad, kuid ei kasutanud spetsiaalseid transkriptsioonimärke, vaid tavalisi kirjavahemärke, et eristada lausete või mõtete lõppe (Linno, 2020).

Intervjuude analüüsimist alustasin induktiivselt - otsisin esialgu tähenduslikke maininguid ilma teooriale tuginemiseta (Kalmus *et al.*, 2015). Samuti lähtusin intervjuude kodeerimisel manifestsest analüüsimeetodist, mis tähendab, et pöörasin tähelepanu otseselt väljaöeldud teksti osadele nagu eri argumentid, ideed ja näited (Kalmus *et al.*, 2015). Esialgu alustasin kodeerimist ühe intervjuu põhisel, et saada aimu, millised alateemad välja joonistuvad. Seejärel kodeerisin edasi ühe intervjuu kaupa, et lisada vajadusel välja joonistuvaid teemasid juurde. Peale kõikide intervjuude kodeerimist võrdlesin koode omavahel, kõrvutasin omavahel välja joonistunud teemasid ning moodustasin kategooriad. Juhtumiülest analüüsi kasutades oli võimalik leida läbivad teemad kõikide intervjuude vaates (Kalmus *et al.*, 2015) ning võrrelda eri inimeste kogemusi üksteisega - leida sarnasusi ning erinevusi kohanemisprotsessis. Selleks, et mõista seost käesoleva töö teooria osaga, vaatasin mainingute kategooriad lõplikult üle tuginedes ka teoreetilistele teadmistele ja püstitatud uurimisküsimustele ehk lähenesin ka deduktiivselt ning leidsin, et üldhariduskoolide noorsootöötajate kohanemisprotsessi kogemusel on kattuvusi teoorias käsitletuga.

Ankeetküsitluse andmete analüüsimisel kasutasin kirjeldavat statistikat. Kirjeldav statistika aitab organiseerida kogutud andmeid ning esitada kogutud informatsiooni kompaktselt ning ülevaatlikult (Õunapuu, 2014, 184). Kogutud andmeid analüüsisin nii *Exceli* kui ka *Google Forms* abiga, sest sel viisil sain kiirelt ning mugavalt arvutada protsente. Lisaks koostas vajadusel ka *Excelis* diagrammid, et tõhusamalt kogutud andmeid edastada. Visualiseerimise kaudu saab arvandmeid edastada selgemalt ja ülevaatlikumalt ning ka mugavamalt järeldusi teha (Õunapuu, 2014, 184).

4. Uurimistulemused, arutelu ja järeldused

Käesolevas peatükis esitan uurimisküsimustest lähtuvad uurimistulemused ning arutelu ja järeldused. Peatüki lõpetuseks toon välja ka meetodi kriitika ning käsitletud teema võimalikud edasiarendused.

4.1 Teadmised ja kogemused, mis on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda

Esimese uurimisküsimuse alla „Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?” moodustus intervjuude põhjal kolm peakategooriat: kohanemine töökeskkonnaga, kogemused, teadmised ja oskused.

Need üldhariduskooli noorsootöötajad, kes on asunud tööle õppeaastast 2023/24, tunnevad kõik peale ühe, et kohanevad alles töökohal. Samuti tõid nad kõik ka välja selle, et esmane kohanemine töökeskkonnaga tuli mõne kuu vältel, kuid endiselt ei tunta end töökohal täielikult kohanenuna ja mugavalt.

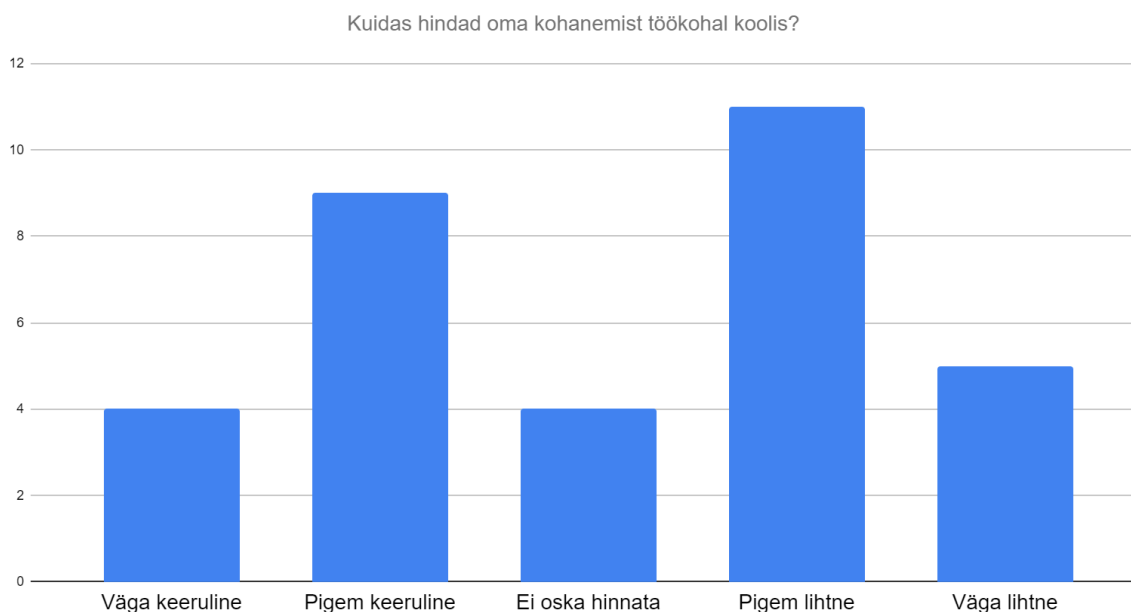
NST6: *Töökeskkonnaga kohanesin siin paar kuud, et saada aru, kuidas need süsteemid toimivad ja mis on mingid töökorralduslikud harjumused siin või mingid reeglid või eripärad. Aga muidu selline muu kohanemine - üsna ebakindel on see olek ikka veel.*

Pikema, kui aastase töökogemusega noorsootöötajatest ütles üks, et temal võttis kohanemine aega kolm aastat, kuid kiiremini kohanes ta noortega tänu oma eelnevale töökogemusele noortekeskuses. Samuti tõi ta välja, et tema kohanemisperiood venis pikemaks tänu COVID-19 epideemiale.

NST3: *Ma vist ei saanud ühte aastatki töötada, kui kohe oli see COVID. Ja siis me olime ju kinni ja siis ma pidin välja mõtlema igasuguseid imelikke asju, mida ma läbi neti saan teha lastega ja üldse kõik kontserdid ja asjad. Et mul jäi see kohanemisperiood auklikuks. Sellepärast võttis ta kindlasti rohkem aega.*

Ankeetküsitlusele vastajad hindasid oma kohanemist töökohal koolis väga erinevalt (vt joonis 2). 33 vastaja hulgast hindasid oma kohanemist väga lihtsaks 15% vastanutest ja pigem lihtsaks 33% vastanutest. Väga keerulisena hindasid kohanemist 12% vastanutest ning pigem keerulisena 27%. Ülejäänud 12% vastanutest ei osanud oma kohanemist töökohal koolis hinnata ei keeruliseks ega lihtsaks.

Joonis 2. Üldhariduskoolide noorsootöötajate kohanemine koolis. Autori koostatud.



Noorsootöötajana koolikeskkonnas kohanemiseks on respondentide jaoks olulised nii eelnevad kogemused, kui ka omandatud teadmised. Eelnevad kogemused, mis noorsootöötajatel kohaneda aitavad on näiteks eelnev töökogemus, kas noortevaldkonnas või kultuurivaldkonnas, TÜ VKA poolt pakutud praktikavõimalused, eelnev projektides osalemine, lapsepõlves aktiivselt noortekeskuse või õpilasesinduse tegevuses osalemine ning ka oma piirkonnas tööle hakkamine (tuttav keskkond). Üks respondentidest tõi välja, et tema jaoks oli kogukonnahariduse ja huvitegevuse eriala lõpupraktika hoopis segavaks faktoriks töökeskkonnaga kohanemisel.

NST1: *Viimane praktika, see kahe kuu pikkune, see isegi natukene segas. Sest ma olin ühes koolis ju 2 kuud sees. Ma nägin, kuidas seal asi käis ja võib olla kuidagi alguses oli see, et aga miks siin koolis nii ei käi. Mina olin lihtsalt väga heas koolis, kus kõik sujuski väga-väga hästi.*

Omandatud teadmistest toodi välja üldistavalt ülikoolis õpitut. Täpsematest mainingutest toodi välja kohanemisprotsessi lihtsustavate ülikoolist saadud teadmistena koolidokumentatsiooniga seonduvad teadmised, eriala- ja suunaained ning draamasuuna loovained. Lisaks ülikoolis omandatule, mängib lihtsama kohanemise juures rolli ka eelnevad teadmised kogukonna kohta, kus tööd alustatakse.

NST7: *Ma leian, et tööalaselt, noorsootöölalasel on ülikool mind hetkel piisavalt ette valmistanud.*

NST3: *Kuna ma olen selle kooli vilistlane ja selle küla-asula elanik siis mis aitas kohaneda kiiresti oli see, et ma teadsin kõiki noori ja kõiki õpetajaid. Ja kogukonda, lapsevanemaid, neid kõiki, kes siin elavad. Ma teadsin, kelle poole pöörduda, kui mul on vaja mingit ressursi leida.*

Küsitlusele vastajatest ligi 80% tunnevad, et Kultuuriakadeemia õppekava läbimine pigem toetab või toetab igati üldhariduskoolis kohanemist. Eraldi toodi välja eesmärgistamise oskust, meeskonnatöö- ja suhtlemisoskust, erinevaid meetodeid ja tegevusi, mida saab koolikontekstis rakendada, oskust teadmatus ja ettearvamatusena toime tulla. Samas mainiti ka seda, et suurt rõhku pööratakse noorsootöölalastele teadmistele ning puudu jääb pedagoogika, õppe- ja ainekavade, lõiminguvõimaluste, andmekaitse ja reklaamialastest teadmistest. Üks vastaja tõi ka välja, et ülikoolis on võimatu edasi anda reaalselt pilti üldhariduskooli noorsootööst, sest iga kool on erinev ning ka nõudmised noorsootöötajatele erinevad.

4.2 Organisatsioonipoolne toetus noorsootöötaja kohanemiseks koolikeskkonnas

Teise uurimisküsimuse „Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?“ alla kujunes intervjuude põhjal neli peakategooriat: a) organisatsioonipoolne toetus töökeskkonnaga kohanemiseks, b) organisatsioonisisese taustainfo lisandumine, c) noorsootöötajale vajalikud oskused üldhariduskoolis, mida omandatakse töö käigus ning d) koostöö töökaaslastega.

Esimese peakategooria raames toodi välja kõige rohkem töökaaslaste toetust - nii selle olemasolu, kui puudumist. Kaks respondenti tõi välja vähese toetuse juhtkonna poolt, vastukaaluks tõi üks respondentidest eraldi välja, et juhtkond oli väga toetav, kuid vanema generatsiooni õpetajad ei toetanud tema kohanemisprotsessi üldse.

NST8: *Mõnes mõttes visati üsna tuimalt sellisesse külma vette, et õpi ujuma. Alguse poole võis küll nagu arvata ja tunnetada, et mingi toetus nagu oleks, et oldi leebemad, aga see on ikka nii ja naa, juhtkonna poolt... on tuge pigem vähem, võiks rohkem olla.*

NST6: *Alguses, kui ma tulin siia, siis öeldi, et me oleme väga paindlikud ja me oleme kõigega rahul ja me aitame, aga tegelikult ütleme sellist mingit mentorlust ei ole olnud või sellist otsesest toetamist, juhtkonna poolt ikka väga vähe. Pigem vaata ise, kuidas hakkama saad.*

Üldpildis tundis enamik respondentidest piisavat toetust nii direktori, juhtkonna, teise kolleegide ja ka õpilaste poolt. Üks respondentidest tõi välja, et isegi kui juhtkonnapoolne toetus oli väiksem, asendas seda suurem toetus õpetajaskonna poolt. Töökollektiivi toetus on oluline aspekt kohanemisprotsessis, sest kergendab sisseelamist märgatavalt.

NST5: *Ja, minu otsene ülemus oli alguses väga toetav, käis, küsis, rääkis, tutvustas kooli ja osade kolleegidega oli ka kohe selline, nagu võib olla kohati mentorilaadne suhe.*

NST3: *Aitas kohaneda juhtkond, kes toetas väga minu sisseelamisperioodi, sest et mul haridust sellel alal ei olnud, siis ma pidin õppima kõik kooli traditsioonid, kuidas üldse koolisüsteem toimib ja mida ma peaksin tegema üldse noortega. Kõik õppisin ma juhtkonna käest.*

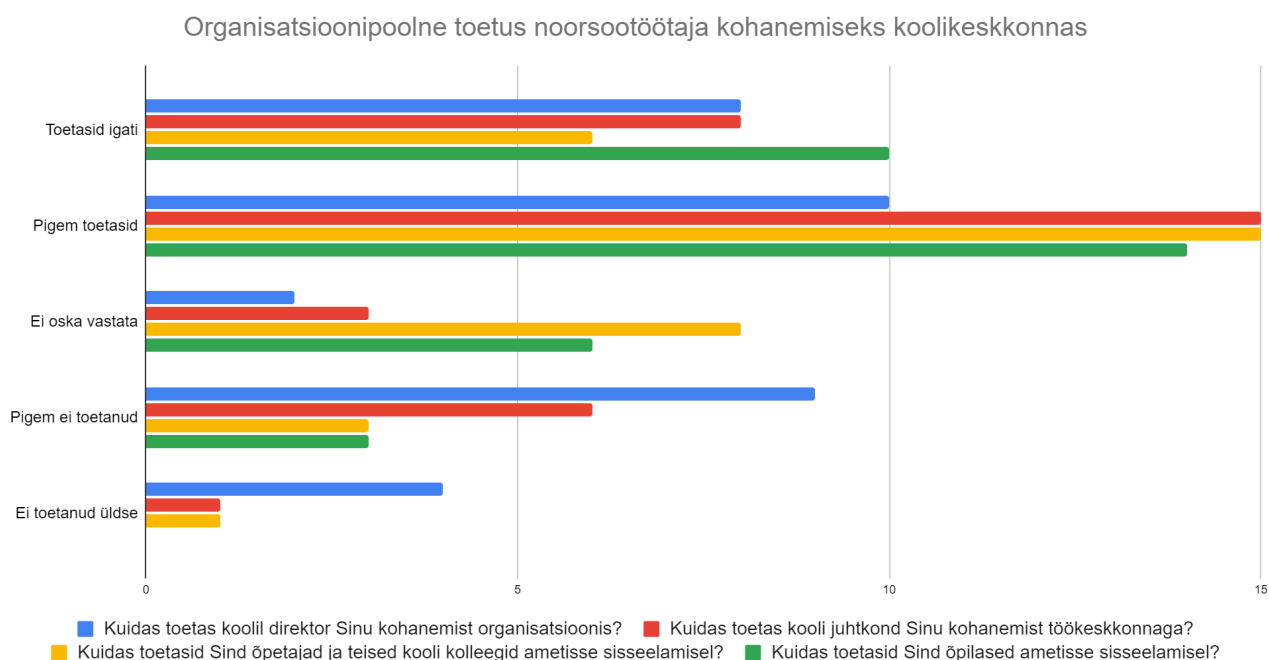
NST1: *Juhtkond on väga toetav. Kui mul on mingeid küsimusi, kui mul on mingeid asju, mida ma ise otsustada ei suuda, siis väga hea meelega saan neid juhtkonda panna ja nad aitavad väga palju kaasa.*

NST7: *Kooli direktor on hoidnud kätt pulsil ja vaadanud ja küsinud ja uurinud, et kuidas läheb, et siis vajadusel toetada mind.*

Ankeetküsitlusele vastajad tajusid toetust kolleegide poolt erinevalt (vt joonis 3). Üsna võrdselt tajusid vastajad toetust töökeskkonnaga kohanemiseks direktori poolt - 55% vastajatest tundis direktoripoolset toetust, 40% ei tajunud toetust direktori poolt. Kooli juhtkond toetas kohanemisel 70% vastanutest. Õpetajate ja teiste kolleegide toetust tajusid 64% vastanutest, kuid 24% vastanutest tundsid, et ei oska hinnata õpetajatelt saadud toetust ei positiivseks ega negatiivseks. Õpilastepoolse toetuse olemasolu tajusid 72% vastanutest ning selle küsimuse juures ei tajunud täielikku mittetoetamist ükski noorsootöötaja. Pigem positiivsena tajusid noorsootöötajad kokkuvõtlikult toetust juhtkonna, õpetajate ning õpilaste poolt, vaid koolidirektorite poolset toetust tajuti nii olemasolevana kui ka puudulikuna.

Joonis 3. *Organisatsioonipoolne toetus noorsootöötaja kohanemiseks koolikeskkonnas.*

Autori koostatud.



Lisaks töökaaslaste toetusele tõid respondendid välja ka toetava keskkonna töö tegemiseks ning õpilastepoolse toetuse.

NST5: *Mulle võimaldati võrreldes eelmise huvijuhiga oma ruum. Ehk siis sul on oma keskkond, kus sa oled ja sul on turvaline seal.*

Organisatsioonisisese taustainfo lisandumise osas tõid kolm respondenti välja, et koolisisesed ja -välised lisäülesanded põhitöö kõrvalt aitasid koolikeskkonnaga kiiremini kohaneda. Toodi välja nii aineõpetajaks olemist, noorsootöötajana töötamist sama valla noortekeskuses ning ka korralduslikke ülesandeid lisaks igapäevastele noorsootöötaja ülesannetele üldhariduskoolis.

NST1: *Aitas kaasa, et ma hakkasin karjääriõpetajaks ka kohe, huvijuhi töö kõrvalt ja see aitas mul jõuda õpilasteni paremini. Kui ma oleksin ainult huvijuht olnud, siis oleks see õpilasteni jõudmine kõvasti kauem aega võtnud.*

NST3: *Ma arvasin, et ma lähengi tööle lihtsalt sellepärast, et ma hakkasin mingeid üritusi korraldama, aga siis tuli välja, et nii palju muid asju on veel - tuleb välja, et sa korraldad siin*

väljasõite ja bussigraafikuid ja ringitunde, otsid juhendajaid, korraldad mingeid laagreid ja otsid laagrite tegijaid, tegeled maja rentimisega, protokollide tegemisega, protokollide ülespanekuga AMFORAsse.

Respondendid tõid välja, et kellegi teise eelnev töö samal ametikohal organisatsioonis võib olla nii pärssiv kui ka edasiviiv sisend ametikohal kohanemiseks.

NST1: *Minul aitas kohanemisele see ka kaasa, et eelmine huvijuht oli suht kehv olnud, seega latt, mida ületada ei olnud väga kõrge.*

NST6: *Eelnevatel aastatel olid need ülesanded erinevate õpetajate vahel ära jaotatud. Ehk siis olid mingid üritused, mida siis mingid kindlad õpetajad korraldasid, vastavalt siis oma soovidele või mingitele tugevustele, et ei olnud ka midagi üle võtta. Ja mulle endale tundubki, et ma olen konkurent. Sest et juhtkond on ise olnud ka huvijuhi ülesannetes ja ma kuulen kogu aeg seda, kuidas nemad tegid või tema, näiteks direktor tegi või korraldas või kuidas meil oli nii äge ja siis tunned, et teed ise koguaeg midagi valesti või kehvemalt.*

Kohanemisprotsessi kohta uurisin ankeetküsitluse abil, kas töötajatele tutvustati tööle asudes kooli ajalugu ning ka visiooni ja missiooni. Kooli ajalugu tutvustati 30% tööleasujatest ning 45% vastajatest seda ei tutvustatud. Ülejäänud 25% üldhariduskooli noorsootöötajatest, asusid tööle kooli, kus on nad ise varasemalt õppinud või on seda teinud nende lapsed, mille tõttu oldi juba varasemast kooli ajalooga tuttavad ning uus tutvustamine polnud vajalik. Kooli visiooni ja missiooni tutvustati 40% vastajatele ning umbes 50% vastajatest ülevaadet kooli visioonist ja missioonist ei saanud. Ülejäänud vastajad olid neist juba teadlikud enne tööle asumist või avastasid iseseisvalt.

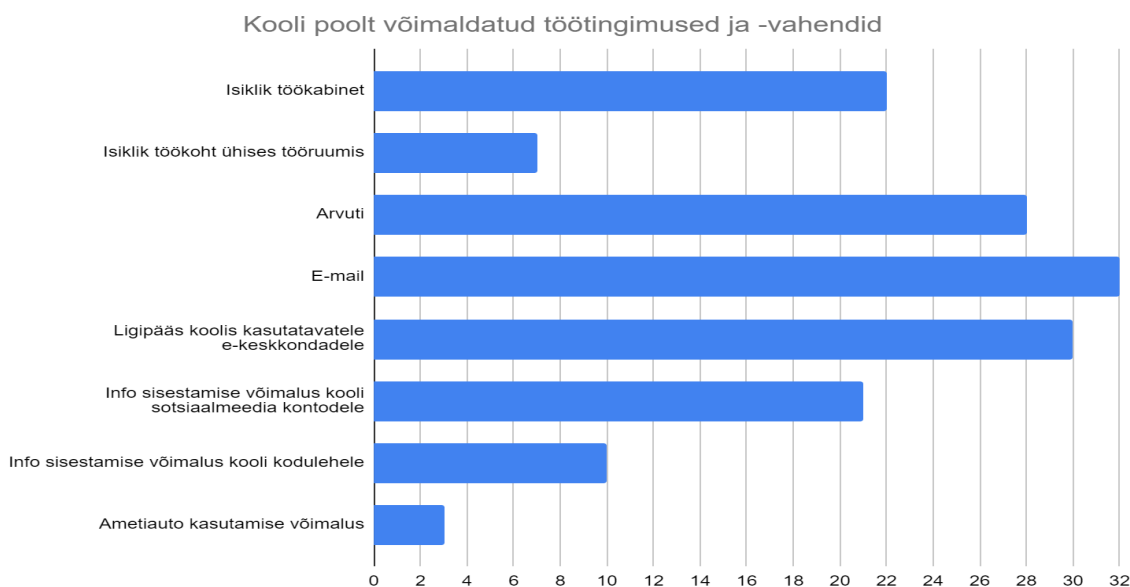
Selleks, et toime tulla töökohal nõutavate ülesannetega, pidid respondendid õppima juurde mitmeid oskuseid, millede puhul võib puudu olla ettevalmistus kultuuriakadeemia poolt. Toodi välja digipädevusoskuseid, mis täiendamist vajasisid, samuti seda, kuidas arvutipõhiseid tööülesandeid täita. Lisaks digipädevusele ja arvutipõhiste tööülesannetele tõid viis respondenti eraldi välja, et projektikirjutamise pädevust pidid nad omandama ja/või arendama. Kolm respondenti ütlesid, et üldhariduskoolis hakkama saamiseks, pidid nad arendama koostöö oskuseid - töökoormuse jagamise ning õpetajatega koos töötamise näol. Kolme respondendi jaoks vajas ka arendamist suhtlemisoskus, mida noorsootöötaja ametikoht nõuab. Üks respondentidest tõi välja ka üldised administratiivsed oskused, tundide läbiviimise

kavandamise ja õpilaste kaasamise, kui asjad, mida ta pidi iseseisvalt arendama, et oma tööülesannete kõrgusel olla.

NST6: *Koolis on nii palju osapooli, kes on sinu mingi väikese asjaga seotud. Kui sa tahad midagi korraldada või läbi viia, siis sa räägid juhtkonnaga, pead õpetajaid teavitama, lõpuks pead õpilastele midagi rääkima. Ja see ette mõtlemine ka. On selliseid kolleege, kes tahavad väga kaua aega ette peensusteni teada, mida sa teed, mis järjekorras. See on ka see asi, mida olen pidanud õppima. Rohkem samme ette mõtlema, et mul oleks need vastused olemas.*

Ankeetküsitluse kaudu uurisin, millised töötingimused ja -vahendid noorsootöötajatele võimaldati, et oma tööülesandeid täita (vt joonis 4). 67% vastanutest sai isikliku töökabineti ning 21% vastanutest said isikliku töökohta ühises tööruumis. 85% vastanutele võimaldati tööarvuti kasutamise võimalus. Kooli e-maili aadressi sai 97% vastanutest ja ligipääsu koolis kasutatavatele e-keskkondadele sai 91% vastanutest. Info sisestamise võimalus kooli sotsiaalmeediakontodele sai 64% vastanutest, kuid võimaluse sisestada infot kooli kodulehele anti vaid 30% vastanutest. Ametiauto kasutamine võimaldati 9% vastanutest.

Joonis 4. Kooli poolt võimaldatud töötingimused ja -vahendid. Autori koostatud.



Koostöö kohta töökaaslastega tõid intervjuu respondendid välja juhtkonna või direktori suunised, õpetajate suunised ning ka nõuandmise töökaaslaste poolt. Pooled respondentidest tajuvad juhtkonna ja direktori suunamist tööülesannete juures suurel määral. Üks neist määratles juhtkonna poolset suunamist kui vanades ideedes kinniolekut.

NST8: *Pigem öeldakse ette mingid väga kindlad kriteeriumid. Või jah, et, nii saab, nii ei saa. Mina tahan nii ja mina ei taha nii.*

NST4: *Õppedirektor suunab, aga õppedirektorile tuleb juhtkonna kaudu see suund minu tööle.*

NST6: *No natukene on selline stagnatsioon või selline mingi seisak, et ollakse hästi vanas kinni. Kui näed, et janunetakse mingite uuenduste järele ja õpilased käivad pinda, et kuule teeme nii teeme nii. Et siis ju võiks ikkagi mingisuguse konsensuse leida, et saaks midagigi natuke teisiti teha. Mitte see, et ma arutan juhtkonnaga täpselt läbi oma aktuse mingi järjekorra või mingi sisu.*

Kaks respondenti tõid välja, et nii juhtkond kui direktor ei suuna nende tööd üldse ning on vabadus teostada ideid vastavalt noorsootöötaja nägemusele.

NST7: *Aga praegu ei ole küll tundnud, et oleks juhtkonnalt mingeid nii öelda piiranguid sellele, et midagi ei saa teha.*

Õpetajad suunavad noorsootöötajate tööd rohkem kui juhtkond ja direktor, õpetajatepoolset suunamist kirjeldavad respondendid pigem koostöö vaatenurga alt. Üks intervjuueeritavatest tunneb, et kõike, mida õpetajad soovivad ei pea töösse võtma.

NST4: *Pigem ma teen õpetajatega koostööd. Et nemad ei suuna mind.*

NST3: *Õpetajad suunavad nagu näiteks ürituste struktuuri, sest mina ei ole juhendanud neid õpilasi. Mina ei tea, mis järjekorras neid panna sinna. Nemad suunavad, panevad selle struktuuri paika. Ma lihtsalt vaatan, et õpilased jõuaksid, tehnikaasjad kõik oleks olemas.*

NST1: *On mingid traditsioonid koolis, mida nad tahavad, et ma teeksin. Mõni neist on väga lahe. Mõni neist on selline, et peaks tegelikult nii öelda maa seest välja kangutama. Praeguseks hetkeks olen ma õppinud, et kõigi arvamus ei ole oluline.*

Toodi välja ka seda, et töökaaslased annavad ametialast nõu. Toodi täpsemaid näiteid selle kohta, et antud nõu on mõeldud noorsootöötajate toetamiseks, kuid nad võtavad seda kuulda valikuliselt.

NST7: *Kolleegidelt on tulnud igasuguseid erinevaid mõtteid - kuidas võiks teha, mida võiks teha, just eriti sündmuste korraldamise kontekstis.*

NST5: *Jah, sa võid küll nõu küsida. Aga see ei tähenda seda, et sa pead seda rakendama.*

4.3 Koolipoolne toetus noorsootöötaja professionaalseks eneseteostuseks

Kolmanda uurimisküsimuse alla „Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?” kujunes intervjuude vastustest kaks peakategooriat: autonoomsuse võimaldamine töökeskkonnas ja professionaalset eneseteostust võimaldavad faktorid.

Töökeskkonnas autonoomsuse võimaldamise all toodi välja „vabade kätega” töö tegemine. Suurem osa respondentidest tunneb, et neile on autonoomsus oma tööprotsesside juhtimisel võimaldatud. Toetava tegurina toodi välja, et lisaks autonoomsusele lähtutakse noorte soovidest oma töö planeerimisel. Pärssivana saab välja tuua näilist autonoomsust - töökaaslastelt ning -keskkonnast tulenevad piirangud suunavad tegelikult palju noorsootöötajate iseseisvust.

NST2: *Vabadus, mis mulle tegelikult oli antud - ma sain teha asju vabalt, täpselt nii, kuidas ma ise planeerisin ja ette kujutasin.*

NST3: *Mingid asjad, mis ma pean küsima on - kinnitust pigem. Aga üldiselt on niimoodi, et kui mingi mõte pähe tuleb, et ma nüüd tahan seda teha või või noortel tuleb mõte pähe, et nad tahavad midagi teha, siis ma lihtsalt olen see vahelink, et lähen ja ütlen et nii me teeme seda. Ja keegi ei ole siamaani vastanud, et ei tohi teha.*

NST5: *Vabu käsi on täpselt nii palju, kui ma mõtlen midagi välja, aga kui on vaja rahalist või mingit muud ressursi, siis selles on vabad käed suhteliselt piiratud, sest sa pead ikkagi ju juhtkonna käest nõu küsima ja saama nõusoleku.*

NST8: *No iseenesest on nii palju võimalik vabade kätega teha, kui pidada kõikidest piiridest ja nõudmistest kinni, mis igalt poolt erinevalt tulevad. Ongi nii, et iseenesest nagu antakse näiliselt vabad käed, aga siis sa pead lihtsalt arvestama väga, väga paljude erinevate*

aspektidega. À la tundide toimumised, õpetajate mingit soovid ja eripärad, õpilaste mingid käimised-olemised.

Intervjueeritute hulgas leidis neid, kellel on täielik vabadus ka oma tööaega iseseisvalt planeerida. Neile ei anta ette kindlaid kriteeriume ülesannete täitmiseks, vaid neil on võimalik oma kohustustel ise silma peal hoida ning nende täitmisel end ise ka juhtida.

Kui noorsootöötajal on oma tööülesannetest ning koolis toimuvatest sündmustest oma arusaam, siis peavad nad ka arvestama koolipoolse nägemusega nende ülesannetest. Üks respondentidest tõi ka välja selle, et kui tema ja kooli nägemus on lahku läinud, siis on ta andnud endast kõik, et noorte soovid saaks täidetud.

NST6: *Kuna ma siin päris palju tunnen inimesi või ma tean neid traditsioone, mis siin on olnud, siis eeldatakse, et ma tean läbi ja lõhki peensusteni. Kuidas seda üritust siis läbi viia või millal aktusel räägib direktor või mis järjekorras asjad on olnud. Need on mingisugused vanad harjumused või mingi mugavustsoon, milles ollakse. Ja siis juba eeldatakse ka, et ma kõike seda tean. Seal tulevadki need mingisugused käärid eksole, et kuidas meie teeme või kuidas peab tegema või meie oleme alati nii teinud.*

NST2: *Mul on olnud neid olukordasid, kus võibolla õpetajad või kooli juhtkond ütleb, et ei, seda me küll teha ei saa kuidagi, et ei ole rahalisi vahendeid või ei ole mingeid võimalusi, siis ma olen alati leidnud need võimalused, kuidas me seda ikkagi teha saame. Võibolla peame midagi muutma, aga kui see on noorte enda soov olnud või noorte algatus või kuidagi seal noored on kaasatud, siis ma olen selle ikkagi ette võtnud ja teinud selle ikkagi ära.*

Ühe näitena autonoomsuse pärssimisest toodi välja, et kool ei usalda noorsootöötajale rahalisi vahendeid nii sündmuste korraldamiseks kui ka vajadusel tublide õpilaste premeerimiseks.

NST6: *Ka eelnevalt ei ole usaldatud huvijuhile oma eelarverida. Ma pean kogu aeg üldvahenditest või siis kuskilt küsima. Ja päris palju olen teinud nii minimaalsete vahenditega. Ja on ka seda olnud, et ostad ise selle kommikarbi või mingi õhupallipaki lõpuks omast rahast ära, et mitte siis kuskilt raha otsida.*

Ankeetküsitluse tulemustest selgub, et 30 vastajat (90%) on saanud koolis töötades teostada oma ideid ning 1 vastaja tunneb, et tema pigem ei ole saanud. Koostööd kooli juhtkonna ja

direktoriga hindab ligi 70% vastanutest heaks või suurepäraseks, 12% rahuldavaks ning 18% kasinaks või puudulikuks. Koostööd õpetajatega hindab ligi 65% heaks või suurepäraseks, 27% rahuldavaks ning 9% kasinaks. Puudulikuks ei hinda koostööd õpetajatega ükski noorsootöötaja.

Professionaalseks eneseteostuseks vajalikud faktorid on eesmärgid ja põhiväärtused tööl ning tööga seonduvad põhimõtted. Kõik 8 noorsootöötajat on seadnud endale tööga seonduvalt eesmärke. Intervjueeritud noorsootöötajate poolt endale seatud eesmärgid varieeruvad seinast seinale: vastu pidada vähemalt üks õppeaasta koolis; õpilaste ning õpilasesinduse aktiivsuse suurendamine; teha kogu huvitegevus õpilaste põhiseks; paremini mõista erivajadustega laste teekonda üldhariduskoolis. Läbivalt nenditi, et endale seatud eesmärke ei ole veel suudetud või jõutud täita.

NST4: *Arvestades, mis tegevused ja tegevusplaani ma sügisel paika panin ja esitasin, siis päriselt väga väike osa sai sellest ellu viia ja ma ei kujutanud ette, et kui palju võtavad nende projektidega tegelemised ja asjad aega. Et ei ole saanud ellu viia. Mingil hetkel peale vist nelja kuud oli niimoodi, et „palju ma võin juurde õppida? Mul hakkab juba isu täis saama - (üli)koolis õppida, siin õppida. Eks siis tuligi selline suur eesmärk, et mitte ennast läbi põletada.*

NST6: *Ma tahtsin, et nad (õpilasesindus) oleksid ikkagi iseseisvamad ja nende tegevus oleks ka efektiivsem ja aktiivsem. Seda ma ei ole ka ikkagi päris saavutanud. Siis jällegi õpilaste või nende liikmete selline enda passiivsus hästi pärsib seda asja.*

NST8: *Edukas noorsootöö, et ma suudaksin reaalselt õpilasi kaasata nii nagu ma sooviks ja nende sellist aktiivsust ja osalust tõsta, et sellega ma ei ole kuigi kaugele jõudnud, nii nagu ma tahaks.*

NST3: *Eesmärgiks on olnud see, et ma suudan õpilased panna, eriti õpilasesinduse, ise tööle. Et mina ei torgi nende töösse. Ja loomulikult see ka, et nad kindlasti oleks kaasatud hoolekokku, õppenõukokku, mida nad ka on.*

Üks noorsootöötajatest tõi välja, et isegi kui ta seadis endale esimeseks tööaastaks eesmärgid, mida saavutada, siis ei ole ta saanud end piisavalt tööalaselts arendada, et nende eesmärkide

saavutamiseni jõuda. Samuti tunneb ta end töökeskkonnas ebakindlalt ning ka see on pärssinud eesmärkideni jõudmist.

NST8: *Kõik see selline dokumentide ja rahastuste pool on nõrk, ma ei ole seda piisavalt saanud arendada. Ma tahaksin, et tunneksin iseennast oma töös kindlalt, et ma suudan, või no julgen võtta vastu neid otsuseid vastu selliselt, et ma ei pea kogu aeg jooksuma ja kõikide hea meele järgi tegema selles suhtes.*

Ankeetküsitlusest selgus, mil määral hindavad üldhariduskoolide noorsootöötajad oma tööülesandeid klappivat nende ettekujutusega koolinoorsootööst: 15% - täiesti kooskõlas; 52% - pigem kooskõlas; 15% - mõningal määral kooskõlas; 12% - ei ole üldse kooskõlas.

Küsitlusele vastanutest hindab 33% oma töökohaks olevat kooli täiesti noorsootöötaja arengut toetavaks. Vastanutest 39% meelest kool pigem toetab nende arengut noorsootöötajana. 21% vastanute arvates toetab töökohaks olev kool mõnel määral nende arengut ning 6% vastanutest hindavad kooli toetust noorsootöötajana arenemiseks olematuks. Vastuste põhjendamisel toodi välja nii positiivseid, negatiivseid kui ka neutraalseid aspekte. Neutraalsete põhjendustena toodi välja näiteks, et kõik on ametialaselt saavutatud ning on tekkinud soov edasi liikuda. Arengut noorsootöötajana pärsib mõnedes koolides see, et noorsootöötajat nähakse rohkem pedagoogi kui noorsootöötajana, samuti vähene juhtkonnapoolne toetus ja töökaaslaste soov tarbida, mitte koos teha. Arengut toetab osades koolides võimalus töö kõrvalt haridust omandada, toetav suhtumine juhtkonna ja töökaaslaste poolt, vabadus oma ideid ellu viia ning võimalus osaleda erialastel koolitustel.

Põhiväärtustena tööl toodi välja põhiliselt noortest ja õpilastest lähtumist. Lisaks veel rahvuslikkust ja eesti kultuuri, kogukonna jaoks olemasolemist, meeskonnatööd, mis baseerub ühisele visioonile ja missioonile ning noorsootöö põhimõtetest avatust, empaatiat, ausust, hoolimist.

NST2: *See on olnud olnud esmane alati, et ma lähtun ikkagi noortest ja noorte heaolust ja noorte enda initsiatiivist ja mõtetest - ma alati lähtun noortest endist.*

NST3: *Põhiväärtus tööl on mul lihtsalt, et ole hea inimene. Igal pool on, lihtsalt ole hea inimene. Ära ole kuri. Kuula teisi. Mine mõtetega kaasa, arutle. Lihtsalt olemas olla. Seal ei ole mitte midagi muud. Ole olemas.*

NST4: *Põhiväärtused on see, et ma olen aus ja avatud. Siis kaasan noori ja ka teen koostööd.*

NST6: *Minul endal on hästi tugevalt rahvus ja kultuur või noh, ütleme see eestlaseks olemine. Et kõik, mis on seotud sellega või mingid rahvakalendri tähtpäevad või riiklikud tähtpäevad, et need oleks ikkagi kasvõi märgitud, kui ei ole midagi otseselt tehtud. Ja et ikkagi õpilastes ka, seda edasi anda, edasi viia, et seda saab ägedalt teha.*

NST7: *Minu põhimõte on ka see inimlik aspekt - empaatia ja hoolimine ja mõistlikkus, mis on üldpädevuste osa jällegi ja oskused.*

NST8: *No ma arvan et need ongi vist see, et mitte mina teen kõigi eest kõigile, vaid mina teen teistega koos teistele. Peakski olema ühtne meeskond ja ühtne visioon ja missioon, kuhu poole liikuda.*

Ankeetküsitluses palusin vastajatel kirjeldada üldhariduskooli noorsootöötaja missiooni. Enim toodi välja noortele koolikeskkonnas toeks olemist ning nende hääle kandja olemist, mis hõlmab endas julgustamist arvamuse avaldamiseks ning lisajõud olemist, kelle toel saavutada koolikeskkonnas soovitud muutust. Enim esitatud vastustes järgmised hõlmasid endas noorte kaasamist nii eri otsustusprotsessidesse kui ka noorte kaasamist nende enda ideede elluviimisesse, lisaks kooli kujundamist noorte üldpädevuste ning oskuste arengut toetavaks keskkonnaks. Veel toodi välja noorte ühendamist, et nad julgeks, oskaks ja tahaks teha koostööd nii üksteise kui ka koolitöötajatega. Samuti peaks noorsootöötaja missiooniks olema koolipere ühendamine ning ka üldiselt kogu koolipere heaolu toetamine.

Tööalaste põhimõtetenähtena kirjeldavad noorsootöötajad erinevaid asju, millest mõned ka respondentide vahel kattuvad. Ühised noorsootöötajate põhimõtted tööl on õpilasesindusele iseseisvuse võimaldamine ja professionaalse suhte hoidmine õpilastega. Personaalsetest põhimõtetest saab välja tuua õpilaste avaliku karistamise taunimise koolikontekstis, ekstreemse põhjalikkuse tööülesannete korraldamisel, noorsootöötaja pädevuspiiri tundmise, töökoormuse jagamise töökaaslastega, taaskasutuse, töö mitte koju kaasa võtmise ja õpetajaskonna suhtumise muutmist õpilaste tehtud eksimustesse (eksimus on õpikoht, mitte ebaõnnestumine).

NST2: *Sa ikkagi oled ühest küljest neile ka sõbraks, sa oled neile nõustajaks. Sa oled selline tugiisik, sa lahendad võibolla selliseid probleeme, mis ei olegi sinu pädevuses. Või püüad*

vähemalt neid kuulata. Et ma ütlen ka, et alati ei peagi lahendama ja ei olegi tegelikult võibolla noorsootöötaja pädevus lahendada mingeid muresid, aga vähemalt sa saad nad ära kuulata ja see on ka tegelikult väga oluline. Ja kasvõi anda siis mingisugust nõu või vajadusel siis ka edasi suunata, kas noort ennast või pöörduda siis ise kuhugi, kes seda noort aitaksid.

NST4: *Põhimõtte on võib olla see, et kui ma tunnen, et liiga palju tööd on juba ja tahetakse veel midagi juurde anda, siis tegelikult tuleb ei öelda. Et ei jõua. Või siis ka kui see töö ei kuulu minu valdkonda, siis tuleks mõelda, et miks see tuleb mulle või kuskohast ma saaksin aidata?*

NST8: *Ma teen noortega koos, nende enda heaks või teiste heaks midagi. Mitte ei ole see, et ma korraldan kõiki mingeid üritusi -tegevusi ise, arvestamata seda, mida võibolla noored ise tahavad ja kaasamata neid....Ma usun, et me ei pea kogu aeg looma midagi või ostma näiteks midagi uut - loome ise midagi, taaskasutame kasvõi mingi idee. Kasutada võimalikult palju juba sellist olemasolevat.*

4.4 Arutelu ja järeldused

Vastates esimesele uurimisküsimusele „Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?” saab öelda, et olulisemateks kogemusteks, mida noorsootöötajad hindavad abistavaks töökeskkonnaga kohanedes on eelnev töökogemus sarnases valdkonnas - noorsootöötajana, rühmajuhina, õpetajana, laagriksvatatajana või vabatahtlikuna, lisaks veel kultuuriakadeemias õppimise käigus läbitud praktikad, noorena ise noorsootöös osalemine ning tuttavas piirkonnas töö alustamine.

Ka O’Connell jt (2008) tõid välja, et üks kohanemisvõimet mõjutavatest faktoritest on eelnev töökogemus. Kohanemisvõime kaheksast mõõtmest (Pulakos *et al.*, 2000), saab uuringu tulemustega siduda üht - uute tööülesannete õppimist. Kui noorsootöötaja on enne tööle asumist läbinud TÜ VKA-s õppides erinevaid praktikaid, millest üks on ka kahekuuline huvijuhi ja noorsootöö praktika, siis on ta juba saanud aimu tööülesannetest, mis noorsootöötajat koolis ees ootavad ning selle võrra on tema kohanemine töökeskkonnas lihtsam. Lisaks praktikakogemuse kaudu uute tööülesannete õppimisele, võib uurimustulemuste põhjal aidata noorsootöötaja kohanemisele kaasa ka lisaülesannete täitmine lisaks põhitööle. Noorsootöötajal võib aidata noortega kiiremini sidet luua neile ka

ainetundide andmine või samas piirkonnas ka noortekeskuses töötamine, sest sellisel viisil on kontakt noortega tihedam ja ka otsesem.

Omandatud teadmistest hindavad üldhariduskoolide noorsootöötajad enim ülikoolist saadud teadmisi koolidokumentatsiooniga toimetamise, tegevuse eesmärgistamise, meeskonnatöö ja suhtlemisoskuste kohta, lisaks eriala- ja suunaainete oskusi ning üldiseid noorsootöölaseid teadmisi. Nelja õppeaasta jooksul läbitakse Kultuuriakadeemias kogukonnahariduse õppekava raames hulk üldhariduskoolis töötamiseks ette valmistavaid aineid - erinevad psühholoogiaalased ained, organisatsioonide toimimine, suhtlemine ja tagasiside haridusorganisatsioonis, õppimine ja õpetamine, üldpädevuste arendamine, õpetaja identiteet, pedagoogikaalased ained ja nii edasi (Tartu Ülikool, *s.a.*).

Lisaks koolis omandatud teadmistele peetakse oluliseks ka eelteadmisi kogukonna kohta. Pulakose jt. (2000) järgi on kultuuriliste eripäradega kohanemine üks mõõde, mis mõjutab kohanemisvõimet. Kui noorsootöötajal on olemas eelnevad teadmised kogukonnast koolis, milles ta tööle hakkab, omab ta juba ka eelteadmisi selle kogukonna eripärade, vajaduste, väärtuste ja oluliste isikute kohta, kellega koostööd teha. Omades neid teadmisi, on võimalik kohanemisprotsessi juba ühe etapi võrra kergemini läbida.

Üldise kohanemise kontekstis kinnitavad nii ankeetküsitluse kui ka intervjuu andmed seda, et täielik töökohaga kohanemine võtab kindlasti aega rohkem kui aasta. Samuti selgub ka mõlemast andmestikust, et hinnatavaks töökohaga kohanemise ajaks on 2-3 aastat. Kui aastase kogemusega noorsootöötaja peaks Berliner'i mudeli järgi suutma täita vaid lihtsamaid tööülesandeid sidumata oma teoreetilisi teadmisi praktikaga (Veigel, 2015, 88), siis polegi realistlikult mõeldav, et esimest aastat töökohal olev noorsootöötaja suudab saajaprotsendiliselt täita kõiki vajalikke tööülesandeid. Selleks ajaks, kui töötajal on 2-3-aastane kogemus ning ta suudab praktikat seostada omandatud teooriaga ja kontekstipõhiselt tegutseda (Veigel, 2015, 88), siis saame rääkida alles täielikust kohanemisest, sest selleks ajaks suudab noorsootöötaja enda ümber toimuvat teadlikult mõtestada.

Teise uurimisküsimuse vastuseks „Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?“ saab välja tuua, et nagu ka käesoleva töö teoreetilises osas on mainitud, vajavad töötajad koolikeskkonnaga kohanemiseks erialaseid oskuseid, töövahendeid, toetust töökaaslastelt ja tööandjalt ning ka koostööd nendega.

Nii O'Connel jt (2008), Pulakos jt (2000), Herzberg jt (1993), Dai ja De Meuse (2007), Bauer (2013) kui ka Remmik jt (2015) toovad välja, et suhted töökaaslaste ja tööandjaga mängivad suurt rolli töötaja kohanemisel töökeskkonnaga. Herzberg jt (1993)

esitavad suhteid töökaaslastega kui hügieenitegurit, mis mõjutab töötaja motivatsiooni ning vähendab rahuolematust tööga. Käesoleva töö tulemustest selgub, et toetus töökaaslaste poolt jaguneb enam-vähem pooleks - on koole, kus toetatakse tööle asunud noorsootöötajaid ning on ka koole, kus neid ei toetata. Koolitöötajate ja noorsootöötaja vaheline koostöö ning selle edukus tõstab töötaja motivatsiooni töö tegemiseks. Samuti aitab see ka kaasa kohanemisprotsessile, kui töötaja tunneb, et tema tööd väärtustatakse ning tal on võimalik konsulteerida tekkinud murede või probleemide osas töökaaslastega. Uuringu tulemustest selgub, et kõige vähem tunnevad noorsootöötajad toetust just kooli direktorite poolt. Juhtkond, õpetajad koos muude kooli kolleegidega ja õpilased toetavad noorsootöötajaid kohanemisprotsessis rohkem.

Baueri (2013) järgi peaks töökoht võimaldama töötajale ka kõik vajalikud vahendid, et töötajal oleks lihtsam töökeskkonda sisse elada. Uuringu tulemuste põhjal saab järeldada, et peaaegu kõigile üldhariduskoolide noorsootöötajatele on võimaldatud tööle asumisel esialgsed vahendid, mis on töö tarbeks vajalikud - tööruum, arvuti, e-mail, ligipääs e-keskkondadele ja nii edasi.

Kolmanda uurimisküsimuse „Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?“ kohta saab esitatud andmestiku põhjal teha järelduse, et töötaja professionaalseks eneseteostuseks on vaja: autonoomsust oma tööprotsesside korraldamisel ja ülesehitamisel, võimalust seada tööalaseid eesmärke ning neid ka saavutada, võimalust teha tööd lähtudes oma ametialastest põhimõtetest ja -väärtustest.

Uuringu tulemused näitavad, et suuremale osale üldhariduskoolide noorsootöötajatest on võimaldatud autonoomsus oma tööprotsesside juhtimiseks, kuid mõningatel juhtudel on tegemist vaid näilise autonoomsusega, sest töökeskkond või töökaaslased piiravad noorsootöötajate iseseisvust. Koostööd teiste kooli töötajatega hinnatakse laias pildis heaks, kuid õpetajatega koostööd hinnatakse kõrgemalt võrreldes juhtkonna ja direktoriga.

Kõige olulisema eesmärgi, mille algajad koolinoorsootöötajad endale seadnud olid, võiks kokku võtta lausega: pidada vastu vähemalt üks aasta üldhariduskoolis. Muude eesmärkide puhul, mis varieerusid vastavalt noorsootöötajale, märgiti läbivalt, et endale seatud eesmärke ei ole jõutud veel täita. Eesmärkide mitte täitmise võib tingida see, et enne kui töökohal täielikult kohanetakse, on raske tegeleda eneseteostusega, kuna ei tunta end töökohal veel turvaliselt ja organisatsiooni kuuluvana. Kohanemise ja eneseteostuse vaheline seos kajastub Maslow' vajaduste püramiidis - kõik madalamate astmete vajadused peavad olema täidetud enne kui inimene on valmis end ametialaselt teostama (Poston, 2009).

Põhiväärtused ja põhimõtted, millest üldhariduskoolis töötades lähtutakse on kõik kaudselt seotud väärtustega, mille omaksvõttu toetatakse ka Viljandi kultuuriakadeemias. Enim lähtuvad noorsootöötajad oma töös noortest ja nende vajadustest ning töötavad noorte iseseisvuse arendamise suunas. Üldhariduskooli noorsootöötajate põhimissiooniks on noortele koolikeskkonnas toeks olemine ning nende hääle kandmine ja võimendamine, et saavutada koolikeskkonnas noorte jaoks olulisi muutusi.

4.5 Meetodi kriitika ja edasised võimalikud uurimissuunad

Kasutatud uurimismeetodeid hindan töö kontekstis sobivaks - intervjuu abil oli võimalik koguda personaalsemaid kogemusi ning arvamusi noorsootöötajate kohanemisest üldhariduskoolis ning ankeetküsitlus andis võimaluse koguda andmeid suurema hulga noorsootöötajate kohanemisprotsessi kaardistamiseks. Ankeetküsitluse puhul oleks valim võinud olla suurem, aga ilmselgelt ei jõudnud ma kõikide TÜ VKA taustaga üldhariduskoolide noorsootöötajateni.

Intervjuude läbiviimisel oleksin eelistanud näost näkku kohtumist, kuid kõigi respondentideni jõudmine oleks osutunud logistiliselt ning ajaliselt keerukaks ja valisin selle tõttu *Zoomi* keskkonna kasutamise. Ankeetküsitluse levitamine sotsiaalmeediakanalites tundus minu jaoks sobiliku meetodina.

Minu andmetel pole varasemalt viidud läbi uuringut noorsootöötajate kohanemisest üldhariduskoolides täpsema fookusega sisseelamisele ja kohanemisele töökeskkonnas. Edasisteks uuringuteks saaks läbi viia sarnase uurimuse suurendades valimit, võrreldes TÜ VKA taustaga õppurite kohanemisprotsesse omavahel või võrreldes kohanemisprotsesse TÜ VKA ettevalmistusega üldhariduskoolide noorsootöötajate ning muude kõrgkoolide ettevalmistusega või ilma erialase hariduseta üldhariduskoolide noorsootöötajate vahel. Samuti oleks variandiks uurida professionaalse identiteedi seost töökeskkonnas kohanemisega. Läbi edasiste uuringute saaks kaardistada noorsootöötajate kohanemist laiemalt Eesti noorsootöö- ja haridusmaastikul.

Kokkuvõte

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli anda ülevaade üldhariduskoolidesse tööle asunud TÜ VKA kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava ettevalmistusega noorsootöötajate kohanemist mõjutanud asjaoludest nende endi vaates. Töö eesmärk kujunes välja vajadusest kaardistada noorsootöötajate kohanemist üldhariduskoolides, kuna vaevaline kohanemine soodustab noore spetsialisti lahkumist koolist ning varasemalt on uuritud vaid aineõpetajate, õpetajate abide ning lasteaiaõpetajate kohanemist tööle asumisel. Samuti ka soovist mõista TÜ VKA õppe ning kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava läbimise kasulikkust üldhariduskooli noorsootöötajana kohanemisel. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks püstitasin kolm uurimisküsimust:

- 1) Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?
- 2) Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?
- 3) Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks teostatud uurimuses kasutasin nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimisviisi. Kvalitatiivses osas viisin läbi kaheksa poolstruktureeritud intervjuud TÜ VKA ettevalmistusega noorsootöötajaga, kelle töökogemuse pikkus üldhariduskoolis varieerus üheksast kuust kuni seitsme aastani. Kvantitatiivses osas koostas ankeetküsitluse, millele vastas 33 üldhariduskooli noorsootöötajat. Ankeetküsitluses olid enamik küsimusi disainitud Likerti skaalana, et oleks võimalik määrata esitatud väidetega nõustumise aste.

Uuringu tulemustest selgus, et noorsootöötajad tuginevad tööl nii teadmistele kui kogemustele, mida nad on omandanud kultuuriakadeemias õppides, lisaks on olulisteks toetavateks faktoriteks veel eelnev töökogemus sarnases vallas, noorsootöös osalemise taust noorena ning eelteadmised kogukonna kohta, milles tööd alustatakse. Noorsootöötajad hindavad kohanemist koolis pigem keeruliseks ning tunnevad, et esimesel tööaastal ei olegi võimalik end mugavalt tunda, sest kõikide protsessidega ei olda veel tuttavad.

Uuring näitas veel, et töökeskkonnaga kohanemiseks vajavad noorsootöötajad toetust töökaaslaste ja tööandja poolt, samuti ka koostöövõimalusi kollektiivi siseselt, õigeid töövahendeid ja tugevaid eelteadmisi erialaste oskuste vallas. Enamiku noorsootöötajate kohanemisprotsess on toetatud vähemalt ühe koolisisese organi poolt - kas juhtkonna, õpetajate, õpilaskonna või direktori poolt. Samuti on koolid võimaldanud noorsootöötajatele

ka olulisemad tööks vajalikud vahendid. Selleks, et noorsootõtaja saaks end üldhariduskoolis professionaalselt teostada peaks kool talle võimaldama autonoomsuse tööprotsesside korraldamisel ja ülesehitamisel, tööalaste eesmärkide seadmise ja ka nende saavutamise ja võimaluse lähtuda töö tegemisel ka personaalsetest ametialastest põhimõtetest ja -väärtustest. Uuringu tulemuste ja teoreetiliste lähtekehtade põhjal selgub, et professionaalne eneseteostus on võimalik alles peale kohanemisprotsessi täielikku läbimist.

Lõputöö tulemused on vajalikud, et kaardistada noorsootõtajate kohanemist üldhariduskoolis, kuid seda tuleks ka edasi uurida. Alustuseks selle tõttu, et käesoleva töö valimisse kuulusid vaid TÜ VKA ettevalmistusega noorsootõtajad ning noortevaldkonna arengule aitaks kaasa ka teadmised muu ettevalmistusega üldhariduskoolide noorsootõtajate kohta. Edasiste uuringutega saaks kaardistada noorsootõtajate kohanemist üldhariduskoolides laiemalt.

Kasutatud kirjandus

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. 10.7537/marslsj140517.03
- Bauer, T. N. (2013). *Onboarding: The Power of Connection*.
https://www.researchgate.net/publication/286447344_Onboarding_The_power_of_connection
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 51-64). American Psychology Association.
<https://doi.org/10.1037/12171-002>
- Chalmers, R., & Brannan, G. D. (2023). *Organizational Culture*. StatPearls Publishing.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560543/>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29, 269-280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Dai, G., & De Meuse, K. P. (2007). *A review of onboarding literature*. Lominger Limited, Inc., a subsidiary of Korn/Ferry International.
<https://www.stybelpeabody.com/pdf/onboardingevidence.pdf>
- Eesti Keele Instituut. (s.a.). *Hügieen*. Eesti keele seletav sõnaraamat.
<https://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=h%C3%BCgieen>
- Eesti Keele Instituut. (s.a.). *Likerti skaala*. Haridussõnastik.
<https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=Likerti%20skaala>
- Eesti Keele Instituut. (s.a.). *Professionaal*. Haridussõnastik.
<https://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=professionaal>
- Eesti Keele Instituut. (2009). *Eneseteostus*. Eesti keele seletav sõnaraamat.
<https://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=eneseteostus>
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55(3), 447-472. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/nuf.12450>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
<https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0149206313475815>

- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). *Stress and well-being at work* (S. Zedeck, Ed.; Vol. 3). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-010>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- International Association for Public Participation. (s.a.). *Core Values, Ethics, Spectrum – The 3 Pillars of Public Participation*. International Association for Public Participation. <https://www.iap2.org/page/pillars>
- Käger, M., Kivistik, K., & Avdonina, K. (2021). *Avatud noorsootöö, huvihariduse ja huvitegevuse võimalused noorte, eelkõige tõrjutusriskis noorte, sotsiaalse kaasatuse suurendamiseks ning vajadused nende võimaluste arendamiseks*. MTÜ Balti Uuringute Instituut. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Lopparuanne-sotsiaalne-kaasatus.pdf>
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalys/>
- Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K., & Aavik, A.-L. (2023). *Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused*. Balti Uuringute Instituut MTÜ. 10.23657/wta2-4a85
- Kötsi, K. (2019). Noorsootöö kui profession: noorsootöö professionaliseerumine. In *Mõtestades noorsootööd ja noorsootöötaja rolli. Noorsootöö artiklite kogumik* (pp. 4-16). Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut. [https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/Veebimaterjalid%20\(flaietid%20j m\)/TL%C3%9C%20noorsoot%C3%B6%C3%B6%20artiklite%20kogumik%202019.pdf](https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/Veebimaterjalid%20(flaietid%20j m)/TL%C3%9C%20noorsoot%C3%B6%C3%B6%20artiklite%20kogumik%202019.pdf)
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/intervjuu/>
- Linno, M. (2020). *Transkribeerimine*. Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes. <https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/transkribeerimine/>
- Mändveer, M. (2023, 06 22). Millist tuge vajab alustav õpetaja? *Õpetajate Leht*. <https://opleht.ee/2023/06/millist-tuge-vajab-alustav-opetaja/>
- Milburn, T. W., Schuler, R. S., & Watman, K. H. (1983). Organizational Crisis. Part I: Definition and Conceptualization. *Human Relations*, 36(12), 1141-1160. https://leadership-resources.com/wp-content/uploads/2018/11/2018-11-29_5c006084732b3_OrganizationalCrisis.PartI_DefinitionandConceptualization.pdf

- Moura, A. O. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Work centrality, goals and professional fulfillment: intersections between work and career. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190087>
- Nugin, R., & Taru, M. (2017). Noorsootötajate arvamused noorsootööst ja noorsootötajatest. In *Noorteseire aastaraamat 2016: Mitte- ja informaalne õppimine* (pp. 105-121). Eesti Noorsootöö Keskus. https://api.hp.edu.ee/sites/default/files/inline-files/Noorteseire_aastaraamat_2016VEE_BI.pdf
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking Personal Adaptability at Work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/epdf/10.1177/1071791907311005>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic J. Modern Computing*, 10(3), 409-421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Oliveira-Silva, L. C. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment*. [Doktoritöö, Universidade de Brasília]. ResearchGate. 10.13140/RG.2.1.1691.0488
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206-214. <https://doi.org/10.1108/OTH-01-2018-0003>
- Pärnumaa Kutsehariduskeskus. (s.a.). *Elukaare etapid*. Inimese elukulg. https://www.hariduskeskus.ee/opiobjektid/elukulg/?INIMESE_ARENG__ELUKAA_R__Elukaare_etapid
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environments* (C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas, Eds.). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7)
- Poston, B. (2009). Maslow's hierarchy of needs. *The surgical technologist*, 41(8), 347-353. <https://www.ast.org/pdf/308.pdf>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *The Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

- Põdra, M. (2020). *Alustavate õpetajate abide kirjeldused kohanemisest töökeskkonnaga ja nende ootused kohanemist soodustavale toele*. [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/69373>
- Remmik, M., Lepp, L., & Koni, I. (2015). Algajad õpetajad koolijuhi ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1(3), 173-201. <https://doi.org/10.12697/eha.2015.3.1.08>
- Noorsootöö seadus. (2010). RT I, 16.06.2020, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13340694?leiaKehtiv>
- Robinson, O., & Griffiths, A. (2005). Coping With the Stress of Transformational Change in a Government Department. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(2), 204-221. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0021886304270336>
- Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The Standard Definition of Creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92-96. 0.1080/10400419.2012.650092
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333-341. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/09699980310502946>
- Tarto, L. (2023, 11 1). *Huvijuht Piret Otsa: „Ma ei solvu, kui keegi ütleb ära”*. Teeviit. <https://www.teeviit.ee/huvijuht-piret-otsa-ma-ei-solvu-kui-keegi-utleb-ara/>
- Tartu Ülikool. (s.a.). *Kogukonnaharidus ja huvitegevus*. <https://ut.ee/et/oppekavad/kogukonnaharidus-ja-huvitegevus>
- Truss, M. (2018). *Alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemine ja toimetulek esimestel tööaastatel*. [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/61463>
- Valk, A. (2003). Identiteet. In J. Allik, A. Realo, & K. Konstabel (Eds.), *Isiksusepsühholoogia* (pp. 225-250). Tartu Ülikooli Kirjastus. <http://hdl.handle.net/10062/58297>
- Veigel, M. (2015). Formation of Youth Worker Professionalism: Problems in Estonia. *Problems of Education in the 21st Century*, 68, 84-96. <https://www.scientiasocialis.lt/pec/node/997>
- Wang, H.-J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behaviour*, 100, 185-195. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2017.03.0>

Lisad

Lisa 1. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused

1. Kui vana Sa oled?
2. Mis on Sinu eelnev haridustaust/töökogemus?
3. Mis on Sinu ametinimetus? (huvijuht, kogukonnajuht vms)
4. Kui kaua oled Sa üldhariduskoolis noorsootöötaja olnud?
5. Kui kaua võttis Sul aega, et tunda; „Nüüd ma olen töökeskkonnaga kohanenud“?
6. Kas Sa tunned, et mingisugused kindlad teadmised või eelnevad kogemused aitasid Sul sujuvamalt töökeskkonnaga kohaneda? Kui jah, siis palun too mõni näide.
7. Kas kool, kus Sa töötad, aitas Sinu kohanamisele ka kuidagi omalt poolt kaasa? Näiteks said sa mentori, said piisavalt konstruktiivset tagasisidet oma tööle, teised koolitöötajad ja õpetajad toetasid sind, tundsid, et oled oodatud sinna kooli jne.
8. Kas ja milliseid uusi oskuseid pidid Sa õppima, et oma tööga hakkama saada? Too mõni näide.
9. Kas Sa tunned, et oma koolis on Sul võimalik „vabade kätega“ tööd teha? Kui palju juhtkond ja õpetajad Su tööd suunavad?
10. Kas kõik eesmärgid, mida Sa oled endale tööalaselt seadnud, oled Sa ka saavutanud? Kui jah/ei, siis too mõni näide.
11. Mis on Sinu põhiväärtused tööl, mis põhimõtete järgi Sa töötad?

Lisa 2. Poolstruktureeritud intervjuu kava lähtudes uurimuse eesmärgist koos ankeetküsitluse küsimustega

Uurimuse eesmärk: Anda ülevaade üldhariduskoolidesse tööle asunud TÜ VKA ettevalmistusega noorsootöötajate kohanemist mõjutanud asjaoludest nende endi vaates.

Uurimisküsimused	Intervjuu küsimused	Ankeetküsitluse küsimused
1. Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?	Mis on Sinu eelnev haridustaust ja töökogemus?	Mis on Sinu erialane haridustase
	Kui kaua võttis Sul aega, et tunda: „Nüüd ma olen töökeskkonnaga kohanenud.”?	Kas Sul oli enne koolis ametisse asumist ka varasem noorsootöölane töökogemus? Kui jah, siis palun kirjuta ametikoha nimetus(ed) ja töötatud aastate arv.
	Kas Sa tunned, et mingisugused kindlad teadmised või eelnevad kogemused aitasid Sul sujuvamalt töökeskkonnaga kohaneda? Kui jah, siis palun too mõni näide.	Kuidas hindad oma kohanemist töökohal koolis? Kui võrd Kultuuriakadeemia õppekava läbimine toetab üldhariduskoolis tööleasuja kohanemist? Võimalusel põhjenda vastust kirjalikult.
2. Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?	Kas kool, kus Sa töötad, aitas Sinu kohanemisele ka kuidagi omalt poolt kaasa?	Kuidas toetas kooli direktor Sinu kohanemist organisatsioonis?
	Kas ja milliseid uusi oskuseid pidid Sa õppima, et oma tööga hakkama saada? Too mõni näide.	Kuidas toetas kooli juhtkond Sinu kohanemist töökeskkonnaga? Kuidas toetasid Sind õpetajad ja teised kooli kolleegid ametisse sisseelamisel?

Uurimisküsimused

Intervjuu küsimused

Ankeetküsitluse küsimused

Kui palju juhtkond ja õpetajad Su tööd suunavad?

Kuidas toetasid Sind õpilased ametisse sisseelamisel?

Kas Sulle tutvustati kooli ajalugu töökohal alustades?

Kas Sulle tutvustati kooli visiooni ja missiooni töökohal alustades?

Missugused töötingimused ja -vahendid võimaldati Sulle tööle asumisel?

3. Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?

Kas Sa tunned, et oma koolis on Sul võimalik „vabade kätega” tööd teha?

Kuivõrd oled saanud koolis töötades teostada oma ideid?

Kas kõik eesmärgid, mida Sa oled endale tööalaselt seadnud, oled Sa ka saavutanud? Kui jah/ei, siis too mõni näide.

Kuidas hindad koostööd kooli juhtkonna ja direktoriga?

Mis on Sinu põhiväärtused tööl, mis põhimõtete järgi Sa töötad?

Kuidas hindad koostööd õpetajatega?

Kas Sinu tööülesanded on kooskõlas Su ettekujutusega koolinoorsootööst?

Kas tunned, et töökohaks olev kool toetab Sinu arengut noorsootöötajana? Põhjenda võimalusel vastust kirjalikult.

Missugune peaks olema üldhariduskooli noorsootöötaja missioon? Palun kirjelda oma ideaali.

Lisa 3. Ankeetküsitlus originaalsel kujul

Uuring üldhariduskoolide noorsootöötajate kohanemisest töökeskkonnas

Mina olen Hanna Maria Rool, TÜ VKA kogukonnahariduse ja huvitegevuse õppekava 4. kursuse tudeng. Kirjutan lõputööd, millega **kaardistan üldhariduskoolide noorsootöötajate (huvijuhtide, kogukonnajuhtide jms) kohanemist töökeskkonnas.**

Olen väga tänulik, kui oled valmis tagasi mõtlema oma koolis töötamise algusele, ning jagad minuga oma kogemust. Sobid vastajaks, kui õpid või oled õppinud kultuuriakadeemias ning omad töökogemust üldhariduskooli noorsootöötajana. Ankeedile vastamisele võib kuluda maksimaalselt 15 – 20 minutit.

Et saaksin sinu väärtuslikke vastuseid töös kasutada, vajan neid hiljemalt **13.maiks.**

1. Sugu:

- Naine
- Mees
- Muu
- Ei soovi täpsustada

2. Vanus:

- 18-26
- 27-34
- 35-54
- üle 55

3. Erialane haridustase:

- Õpin 1. kursusel
- Õpin 2. kursusel
- Õpin 3. kursusel
- Õpin 4. kursusel
- Olen vilistlane
- Katkestasin õpingud TÜ VKAs õppekava täielikult läbimata
- Muu...

4. Missugune on Sinu tööstaaz praegusel ametikohal

- Kuni 1 aasta
- 2-3 aastat
- 4-5 aastat
- üle 5 aasta

5. Kas Sul oli enne koolis ametisse asumist ka varasem noorsootöölane töökogemus?

Kui jah, siis palun kirjuta ametikoha nimetus(ed) ja töötatud aastate arv.

6. Kuidas hindad oma kohanemist töökohal koolis?

(1 - väga keeruline; 2 - pigem keeruline; 3 - ei oska hinnata; 4 - pigem lihtne; 5 - väga lihtne)

7. Kuidas toetas kooli direktor Sinu kohanemist organisatsioonis?

(1 - ei toetanud; 2 - pigem ei toetanud; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem toetas; 5 - toetas igati)

8. Kuidas toetas kooli juhtkond Sinu kohanemist töökeskkonnaga?

(1 - ei toetanud üldse; 2 - pigem ei toetanud; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem toetas; 5 - toetas igati)

9. Kuidas toetasid Sind õpetajad ja teised kooli kolleegid ametisse sisseelamisel?

(1 - ei toetanud üldse; 2 - pigem ei toetanud; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem toetasid; 5 - toetasid igati)

10. Kuidas toetasid Sind õpilased ametisse sisseelamisel?

(1 - ei toetanud; 2 - pigem ei toetanud; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem toetasid; 5 - toetasid igati)

11. Kuivõrd Kultuuriakadeemia õppekava läbimine toetab üldhariduskoolis tööleasuja kohanemist?

(1 - ei toeta; 2 - pigem ei toeta; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem toetab; 5 - toetab igati)

11.1 Kui võimalik, siis palun põhjenda eelmist vastust kirjalikult.

12. Kas Sulle tutvustati kooli ajalugu töökohal alustades?

- Jah
- Ei

13. Kas Sulle tutvustati kooli visiooni ja missiooni töökohal alustades?

- Jah
- Ei

14. Missugused töötingimused ja -vahendid võimaldati Sulle tööle asumisel?

- Isiklik töökabinet
- Isiklik töökoht ühises tööruumis
- Arvuti
- E-mail
- Ligipääs koolis kasutatavatele e-keskkondadele
- Info sisestamise võimalus kooli kodulehele
- Info sisestamise võimalus kooli sotsiaalmeedia kontodele
- Ametiauto kasutamise võimalus

- Muu

15. Kuivõrd oled saanud koolis töötades teostada oma ideid?

(1 - üldse mitte; 2 - pigem mitte; 3 - ei oska vastata; 4 - olen saanud teostada mõned ideed; 5 - olen saanud teostada kõik ideed)

16. Kuidas hindad koostööd kooli juhtkonna ja direktoriga?

(1 - puudub; 2 - kasin; 3 - rahuldav; 4 - hea; 5 - suurepärane)

17. Kuidas hindad koostööd õpetajatega?

(1 - puudub; 2 - kasin; 3 - rahuldav; 4 - hea; 5 - suurepärane)

18. Kas Sinu tööülesanded on kooskõlas Su ettekujutusega koolinoorsootööst?

(1 - üldse mitte; 2 - mõnel määral; 3 - ei oska vastata; 4 - pigem jah; 5 - täiesti)

19. Kas tunned, et töökohaks olev kool toetab Sinu arengut noorsootöötajana?

(1 - üldse mitte; 2 - mõnel määral; 3 - pigem jah; 4 - täiesti)

19.1 Põhjenda võimalusel eelmist vastust kirjalikult.

20. Missugune peaks olema üldhariduskooli noorsootöötaja missioon? Palun kirjelda oma ideaali.

Kas tahad veel midagi lisada oma kohanemise kohta üldhariduskoolis?

Aitäh küsimustikule vastamise eest! Aitasid mind ühe sammukese võrra lähemale lõpudiplomi saamisele!

Lisa 4. Koodipuu

Uurimisküsimus	Peakategooriad	Alakategooriad
K1: Millised teadmised ja eelnevad kogemused on aidanud noorsootöötajal üldhariduskoolis kohaneda?	K11: Kohanemine töökeskkonnaga	K111: Kohanemisaeg
		K112: Ebakindlused kohanemisperioodi jooksul
		K113: Takistused kohanemisperioodi jooksul
	K12: Kogemused	K121: Eelnevad kogemused
	K13: Teadmised ja oskused	
K2: Kuidas on üldhariduskoolid aidanud kaasa noorsootöötaja kohanemisele organisatsioonis ja koolikeskkonnas?	K21: Organisatsioonipoolne toetus töökeskkonnaga kohanemiseks	K211: Töökaaslaste toetus
		K212: Toetav keskkond
	K22: Organisatsioonisisene taustainfo lisandumine	K221: Lisaülesanded lisaks põhitööle
		K222: Kellegi teise eelnev töö organisatsioonis
	K23: Noorsootöötajale vajalikud oskused üldhariduskoolis, mida omandatakse töö käigus	K231: Digipädevus
		K232: Projektide kirjutamine
		K233: Arvutipõhised tööülesanded
		K234: Suhtlemisoskus
		K235: Koostöö

Uurimisküsimus	Peakategooriad	Alakategooriad
	K24: Koostöö töökaaslastega	K241: Juhtkonna/direktoripoolne suunamine K242: Õpetajatepoolne suunamine K243: Nõu andmine töökaaslaste poolt
K3: Kuidas aidatakse koolis kaasa noorsootöötaja professionaalsele eneseteostusele?	K31: Autonoomsuse võimaldamine töökeskkonnas	K311: Vabad käed töö tegemiseks K312: Tööaja piiramine K313: Koolipoolsed juhised noorsootöötaja tööülesannete täitmiseks
	K32: Professionaalset eneseteostust võimaldavad faktorid	K321: Eesmärgid tööl K322: Põhiväärtused tööl K323: Tööga seonduvad põhimõtted

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Hanna Maria Rool,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

„ÜLDHARIDUSKOOLIDE NOORSOOTÖÖTAJATE KOHANEMINE TÖÖKOHAL
VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA KOGUKONNAHARIDUSE JA HUVITEGEVUSE
ÕPPEKAVA TUDENGITE JA VILISTLASTE NÄITEL”,

mille juhendaja on Külli Salumäe,

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 4.0, 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.

Hanna Maria Rool

20.05.2024