

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Haridusteaduste instituut  
Koolieelse lasteasutuse õpetaja

Jana Freirich

ALUSTAVATE LASTEAIAÕPETAJATE KOHANEMIST TOETAVAD TEGURID  
ESIMESTEL TÖÖAASTATEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: alushariduse kaasprofessor Merle Taimalu

Tartu 2024

## **Alustava lasteaiaõpetaja kohanemist toetavad tegevused esimestel tööaastatel.**

### **Kokkuvõte**

Ühiskonnas on murekohaks alustavate õpetajate lahkumine ametist. Seetõttu on väga oluline neid esimestel aastatel toetada, sest tihtipeale on esimesed aastad rasked, ettekujutus tööst ei pruugi vastata tegelikkusele. Teemat on uuritud enam põhikooli õpetajate näitel, on vähe uurimusi, mis keskendusid lasteaiaõpetajatele.

Käesoleva bakalaureuse töö eesmärgiks on välja selgitada, milliseid kohanemist soodustavaid tegevusi on pakutud alustavale lasteaiaõpetajale ja missugused on nende endi hinnangud pakutud toetusmeetmetele. Valimisse kuulus 39 algajat lasteaiaõpetajat. Andmeid koguti ankeediga ja andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Uurimustulemustest selgus, et kõige kõrgemalt hindasid alustavad õpetajad kolleegide tuge ja toetust. Kõige madalamalt hinnati mentori poolt saadavat tagasisidet ja tuge.

Võtmesõnad: alustav lasteaiaõpetaja, kohanemist toetavad tegurid.

## **Supportive activities for the adaptation of a novice kindergarten teacher in the first years of work.**

### **Abstract**

The departure of novice kindergarten teachers from the profession is a concern in society. Therefore, it is very important to support them in their first years, as the first years are often the most difficult with the reality of the work not matching the novice teachers expectations. The research so far has mostly been based on primary school teachers, with very few papers having been written that focus on kindergarten teachers.

The aim of this bachelor's thesis is to find out what kind of measures have been offered to novice kindergarten teachers to help them adapt and how they assess the effectiveness of these measures. The sample included 39 novice kindergarten teachers. Data was collected with a questionnaire and descriptive statistics were used to analyze the data. The research results showed that the novice teachers rated the support and assistance of colleagues the highest. The feedback and support received from the mentor was rated the lowest.

Keywords: novice kindergarten teacher, factors supporting adaptation

## SISUKORD

KOKKUVÕTE.....	2
ABSTRACT .....	2
<b>SISSEJUHATUS.....</b>	<b>4</b>
<b>TEOREETILINE ÜLEVAADE .....</b>	<b>4</b>
ALUSTAV ÕPETAJA.....	4
ALUSTAVATELE ÕPETAJATELE KOHANEMIST SOODUSTAVAD TOETUSMEETMED .....	5
TÖÖ UURIMISPROBLEEM, EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED .....	7
<b>METOODIKA .....</b>	<b>7</b>
VALIM.....	7
ANDMEKOGUMINE .....	8
ANDMEANALÜÜS .....	9
<b>TULEMUSED.....</b>	<b>9</b>
MILLIST TOETUST ON ALGAJAD LASTEAIAÕPETAJAD ESIMESTEL TÖÖAASTATEL SAANUD?.....	9
<i>JUHTKONNA POOLNE TOETUS</i> .....	9
<i>KOLLEEGIDE TOETUS</i> .....	10
<i>MENTORI TOETUS</i> .....	11
<b>ARUTELU .....</b>	<b>12</b>
TÖÖ PIIRANGUD NING SOOVITUSED EDASPIDISTEKS UURIMUSTEKS .....	13
TÖÖ PRAKTILINE VÄÄRTUS.....	13
<b>TÄNUSÕNAD.....</b>	<b>14</b>
<b>AUTORSUSE KINNITUS.....</b>	<b>14</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS .....</b>	<b>15</b>
<b>LISA 1.....</b>	<b>.....</b>

## **SISSEJUHATUS**

Kõigist alustavatest kolmanda kooliastme õpetajatest lahkub töölt enne viiendat tööaastat 26% (Taimalu et al., 2020). Eestis läbiviidud uuringu (Selliõv & Vaheer, 2018) kohaselt lahkub, lasteaedades tööd alustanud õpetajatest 30% esimese tööaasta lõpuks ametist. TALIS 2018 uuringu raportis (Taimalu et al., 2019) on öeldud, et õpetajad kiiresti läbi ei põleks, on oluline uutele õpetajatele ametisse sisseelamisel pakutav toetus. Õpetajate ettevalmistus ei vasta kõigile töös ettetulevatele vajadustele ja alustavatel õpetajatel on oma töö suhtes idealistlikud ootused, mis kõik tekitab raskusi tööl. Oluline on alustavaid õpetajaid toetada, et vähendada nende töölt lahkumist (Schulds, 2012).

Esimestel aastatel tööl kujuneb õpetajal tema professionaalne identiteet ja ta peab kohanema sotsiaalse keskkonnaga (Schulds, 2012). Alustav õpetaja omab teadmisi teooriast, samas praktilisi kogemusi on tal vähe (Schulds, 2012). Uuringute põhjal (Birkeland & FeimanNemser, 2012, Darling-Hammond, 2010; Goddard & Goddard, 2006) võib öelda, et õpetaja tööga seotud kogemused esimestel aastatel määravad ära, kas õpetaja jätkab samas ametis. Toetades alustavat õpetajat tagatakse, et ta jääks oma valitud eriala juurde (Poom-Valickis, & Eisenschmidt, 2004). Alustava õpetaja kohanemisel on tähtis roll sotsiaalsel töökeskkonnal, suhetel kolleegidega, mentori ja juhtkonnaga (Remmik et al., 2015).

Taimalu jt (2019) töid TALIS 2018 uuringu raportis välja, et kuigi Eesti koolides on mentorsüsteem juba aastaid toiminud, näitavad tulemused, et siiski pole paljudele õpetajatele mentorit määratud, mistõttu on nad oma karjääri alguses üsnagi omapäi. See aga võib soodustada alustava õpetaja tööga rahulolematust, kiiret läbipõlemist ja ametist lahkumist. Eelnevad uurimused on rohkem keskendunud üldhariduskoolide alustavatele õpetajatele. Sellest tulenevalt soovib antud töö autor välja selgitada alustavate lasteaiaõpetajate hinnanguid neile pakutud toetusele.

## **TEOREETILINE ÜLEVAADE**

### **Alustav õpetaja**

Antud töös mõeldakse alustava õpetaja all õpetajat, kellel õpetajakogemus peaaegu, et puudub või kellel on töökogemust vähem kui viis aastat (Cherian ja Daniel, 2008). Taimalu ja kolleegid (2019) on seisukohal, et õpetajakoolituse lõpetanu ei ole veel päris valmis õpetaja,

vaid selleks kujunemine alles algab. Tööle asudes rakendab alustav õpetaja esimest korda õpetajakoolitusel omandatud teadmisi.

Alustades oma tööd õpetajana võib alustavale õpetajale näida, et tema kolleegid saavad oma tööga kergemini hakkama, samas kui tema peab vaeva nägema (Cowley, 2003). Nii nagu vajavad õpilased arenemiseks õpetaja tuge, nii vajab ka alustav õpetaja toetust ja abi (Clark, & Byrnes, 2012).

### **Alustavatele õpetajatele kohanemist soodustavad toetusmeetmed**

Alustavatel lasteaiaõpetajatel puuduvad tööks vajalikud kogemused, sellest lähtuvalt vajavad nad esimestel tööaastatel toetus. Nende toetamisel on oluline see, kas lasteaiajuhid teavad millist tuge alustavad õpetajad vajavad ja kuidas neile seda pakkuda. Alustavale õpetajale on tähtis keskkond, mis toetab õppimist (Lainola, & Eisenschmidt, 2021). Toetades alustavat õpetajat tagatakse, et ta jääks oma valitud eriala juurde ja oleks hea õpetaja (Poom-Valickis, & Eisenschmidt, 2004). Alustava õpetaja kohanemisel on tähtis roll sotsiaalsel töökeskkonnal, suhetel kolleegidega, mentoriga ja juhtkonnaga (Remmik et al., 2015).

2004/2005. õppeaastal käivitus Eestis riiklik kutseaasta programm, mille eesmärgiks on toetada alustava üldhariduskooli õpetaja kohanemist haridusasutuse kui organisatsiooniga, arendada edasi tema kutseoskusi ja pakkuda tuge õpetajatöös ettetulevate probleemide lahendamisel (Schults, 2012). Alustavad lasteaiaõpetajad liitusid programmiga hiljem (Jokinen et al., 2008). Varasemalt on kutseaasta programmi raames uurinud Eisenschmidt (2006) alustavate põhikooli õpetajate toimetulekut esimesel aastal tööl ja ka hinnanguid mentorlusele. Uurimistulemustest selgus, et kõige madalamalt hindasid alustavad õpetajad tagasiside ja koostööga seotuid tegevusi, samuti ka juhtkonna tuge, kooli eesmärkide tundmist ja kuuluvust kollektiivi. Koostööd mentoriga ja mentorilt saadavat tagasisidet hindasid uuringus osalejad kõrgelt (Eisenschmidt, 2006).

Kui asutuses on loodud mentorluse süsteem, siis selle kaudu on võimalik luua uusi suhteid, suurendada teineteisemõistmist ja ka koostööd (Tõnismäe, & Gern, 2008). Mentor on see, kes peab lugu algajast õpetajast, inspireerib teda ja avab silmad kõigele uuele, vajadusel pakub tuge, turvalisust, tekitab tunde, et keegi kuulab ja toetab alustavat õpetajat (Lainola, & Eisenschmidt, 2021). Väga oluline on see kui palju ja mida juhud teavad mentorluse kohta ja sellest tulenevalt mille alusel valida õpetajale sobivaim mentor (Remmik, 2015). Kolleegide tugi on alustavale õpetajale esimesel tööaastal äärmiselt oluline, kuna oma kogenumatuse tõttu puutub ta kokku erinevate toimetulekuraskustega (McCann, & Johannessen, 2004).

Õpetajate vahelise koostöö soodustamisel on alustavale õpetajale väga oluline mentori tugi. Tugev koostöö õpetajate vahel tugevdab alustava õpetaja enesekindlust. See omakorda soodustab seda, et alustav õpetaja, kellel on võimalik toetuda kolleegide kogemustele õpetamises, tuleb esimese tööaasta raskustega toime (Eisenschmidt, 2006 a). Alustava õpetaja läbipõlemise ja töölt lahkumiseni võib viia toetuse, täpsete juhiste, juhendaja puudumine, lisaks teadmatus organisatsiooni toimimise kohta (Remmik jt, 2015). Lisaks eelnevale võivad suurendada õpetajate soovi töölt lahkuda ka läbipõlemine ja tööga rahulolematus (Madigan & Kim, 2021).

Esimesel aastal on alustavale õpetajale mentori tugi väga oluline (McCann, & Johannessen, 2004). Mentorluse eesmärgiks haridusasutuses on pakkuda tuge alustavale või uuele õpetajale kohanemisel ja sisselamisel uues asutuses. Toetada alustava õpetaja kutsealast arengut ning suunata teda probleemide lahendamisel (Eisenschmidt, 2006). Ka koolijuhid on arvamusel, et mentoril on alustava õpetaja toetamisel oluline roll (Taimalu et al., 2019). Nende poolt määratakse alustavale õpetajale mentor, mida tehes lähtutakse toetust vajavatest valdkondadest. Tavaliselt on mentoriks kogenud õpetaja, kes on läbinud juhendamiskoolituse ja on huvitatud noore kolleegi juhendamisest (Poom-Valickis, & Eisenschmidt, 2004).

Mentori ülesandeks on enne kooliaasta algust tutvustada alustavale õpetajale kooli sisekorda ja dokumentatsiooni. Näidata talle kooli ruume ja teha teda tuttavaks personaliga (Poom-Valickis, & Eisenschmidt 2004). Lisaks on mentori ülsandeks alustavat õpetajat toetada, teda inspireerida ja aidata ennetada läbipõlemist (Lainola, & Eisenschmidt, 2021).

Osgood (2001) kirjutab, et mentorlus on kavandatud selleks, et sisseelamine oleks alustavale õpetajale tõhusam ja eduelamust pakkuv. Professionaalset sotsialiseerumist toetab kiire kohanemine asutuses. Oluline roll õpetajate omavahelises koostöö loomises ja soodustamises on mentoril (Osgood, 2001). Hea ja sujuv koostöö kolleegide vahel tagab rahulolu tööga (Eisenschmidt, 2006). Tõnismäe ja Gerni (2008) kirjutavad sellest, et mentor julgustab alustavat õpetajat oma ideid ja plaane järele proovima, mentoriga koos arutledes leiab algaja vastused oma küsimustele, näeb uusi võimalusi. Oluline on mentori ja alustava õpetaja omavaheline sobivus ja, et nad naudiksid koostööd (Tõnismäe, & Gern, 2008).

Alustava õpetaja toetamine organisatsiooniga kohanemisel, tagasiside andmine ja tunnustamine on mentori ülesandeks. Selleks, et aidata kaasa õpetaja professionaalse arengu soodustamisele on tähtis mentoripoolne toetus õpetaja refleksioonioskuste arendamisel

(Schults, 2012). Lisaks alustavale õpetajale võivad tulemuslikust mentorlusest ka asutus ja mentor ise (Bouquillon, Sosik, & Lee, 2005).

### **Töö uurimisprobleem, eesmärk ja uurimisküsimused**

Lähtudes eelpool kirjutatust ja ka isiklikust kogemusest alustava lasteaiaõpetajana, võib öelda, et esimestel tööaastatel on sisseelamist toetavate tegevuste pakkumine väga oluline. Alustavad lasteaiaõpetajad ei kujuta alati ette, kui palju tuge ja abi vajavad nad sisseelamisel uude keskkonda ja kollektiivi. Eestis läbiviidud uuringud on põhiliselt kooliõpetajate kohta, näiteks kolmanda kooliastme õpetajatega (TALIS 2018).

Sellest tulenevalt on oluline uurida, millist tuge on saanud alustavad lasteaiaõpetajad ja millised on nende hinnangud saadud toetusmeetmetele. Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, milliseid kohanemist soodustavaid tegevusi on pakutud alustavatele lasteaiaõpetajatele nende endi hinnangul, milline toetus on olnud kasulik.

Eesmärgist lähtudes on uurimisküsimused järgmised:

1. Millist toetust on alustavad lasteaiaõpetajad endi sõnul esimestel tööaastatel saanud?
2. Missugused on lasteaiaõpetajate hinnangud saadud meetmetele?

### **METOODIKA**

Uurimuses on kasutatud kvantitatiivset uurimisviisi. Kvantitatiivset uurimust kasutades saab kaasata suurema hulga vastajaid (Neuman, 2011). Saadud tulemustest saab anda ülevaate, kasutades statistikat.

### **Valim**

Uurimuses on kasutatud mugavus- ja kriteeriumivalimit. Valimisse kuulusid lasteaiaõpetajad. Valimi kriteeriumiks oli, et alustav lasteaiaõpetaja on töötanud oma erialal kuni kolm aastat.

Valimi suuruseks kujunes 39 alustavat lasteaiaõpetajat, neist 38 naist ja 1 mees. Küsitletud lasteaiaõpetajate keskmine vanus oli 33,4 (SD = 6,66) aastat. Kõige noorem vastaja oli 21 aastane ja kõige vanem 45 aastane. Vastajate keskmine tööstaaž oli 2 aastat (SD = 0,89). Kõige pikem tööstaaž oli 3 aastat ja kõige lühem 1 aasta.

## Andmekogumine

Andmeid koguti ankeediga. Uurimuse läbiviimiseks saadeti ankeedid töö autori kursusekaaslastele ja sotsiaalmeedias Facebook kinnisele lasteaednike grupi lehele. Ankeedi koostas töö autor ise, võttes aluseks varasemates uuringutes kasutatud küsimusi ja väiteid, milleks olid TALIS (2018) uuring (Taimalu et al., 2019) ja Karmen Ottep magistritöö (Ottep, 2023). Ankeedis kasutatakse suletud küsimusi. Suletud küsimustele vastamiseks kasutatakse 5-palli skaalat. Ankeet (vt Lisa 1) koosneb kolmest osast.

1. Alustavatele lasteaiaõpetajatele kohanemise toetamiseks pakutavad toetussüsteemid. Esimeses osas sooviti teada saada, millist toetust on alustavad lasteaiaõpetajad esimestel tööaastatel saanud. Esimeses osas oli 10 kinnist küsimust, mille puhul on kasutatud 5-palli skaalat: „ei ole üldse nõus”, „pigem ei ole nõus”, „nii ja naa”, „pigem olen nõus”, „olen täiesti nõus”.
2. Alustavate lasteaiaõpetajate hinnangud saadud toetusmeetmetele. Selles osas sooviti teada saada, missugused on lasteaiaõpetajate hinnangud saadud toetusmeetmetele. Selles osas oli 7 kinnist küsimust, mille puhul kasutati 5-pallist skaalat: „ei ole üldse nõus”, „pigem ei ole nõus”, „nii ja naa”, „pigem olen nõus”, „olen täiesti nõus”.

Lisaks küsiti teises osas alustavatelt õpetajatelt, kas nad on mõelnud õpetajatöölt lahkumisele. Küsimusele sai vastata vastusevariantidega ”jah”, ”ei”.

3. Viimases osas küsiti alustavate lasteaiaõpetajate sugu, vanus ja staaži lasteaiaõpetajana.

Ankeet jagati Google Forms lingi kaudu lasteaiaõpetajatele läbi veebikeskkonna. Andmete kogumine viidi läbi 2023 aasta sügisel. Uurimuse läbiviimiseks otsiti läbi sotsiaalmeedi alustavaid lasteaiaõpetajaid, kellele tutvustati uurimuse eesmärgid ja edastati Google Formi link ankeedile. Uurimust läbi viies olen tuginenud Eesti Teadlaste Eetikakoodeksile (2002), mis näeb ette, et uurimus ei tohi olla põhiliste inimõiguste ja inimväärikusega vastuolus. Uurimusest osavõtt jääb vabatahtlikuks ja edastatud andmed jäävad konfidentsiaalseteks. Uuringus osalejatele selgitati ankeedi alguses, et vastused kasutatakse bakalaureusetöös üldistatud kujul ja vastajate isikuandmeid ei küsita ega seota isikuga. Ankeedi vastajate anonüümsus on tagatud ja saadud andmeid kasutatakse vaid uurimise eesmärgil.

## **Andmeanalüüs**

Ankeedi vastused korrastati ja sisestati *Microsoft Exceli* tabelisse. Andmete analüüsiks kasutati kirjeldavat statistikat, arvutati keskmised, standardhälve ja tehti ka protsentanalüüs.

Andmeid analüüsiti *Microsoft Excelis*.

## **TULEMUSED**

Selles peatükis tutvustatakse uurimustulemusi. Ankeedis sai vastata küsimustele 5-palli skaalaga. Parema ülevaate saamiseks esitatakse tulemused teisendatuna 3-palli skaalale.

### **Millist toetust on algajad lasteaiaõpetajad esimestel tööaastatel saanud?**

Uurimuses sooviti teada saada, millist toetust on alustavad lasteaiaõpetajad esimestel tööaastatel saanud ja kuidas nad on saanud toetusmeetmetega rahul. Tulemused on jagatud 3 teemablokki – juhtkonna, kolleegide ja mentori toetus ning sellega rahulolu.

#### *Juhtkonnapoolne toetus*

Tabelis 1 on esitatud õpetajate vastused, mis näitavad juhtkonna pakutud toetusmeetodeid ja rahulolu nendega. Selles osas uuriti alustavate lasteaiaõpetajate käest, kas nad said juhtkonna poolt üldist, administratiivset sissejuhatust. 41% vastajatest oli selle väitega nõus, 36% vastajatest ei saanud juhtkonna poolt üldist ja administratiivset toetust (vt. tabel 1). Alustavale õpetajale on toetus ja juhendamine oluline. Uurides, kas alustavad lasteaiaõpetajad said juhtkonna poolt regulaarset toetust ja juhendamist, oli 18% vastajatest selle väitega nõus. Juhtkonnapoolse toetuse ja juhendamisega oli rahul 18% vastanutest.

Uurides alustavatelt lasteaiaõpetajatelt, kas nad said juhtkonna poolt tagasisidet ja kas nad olid sellega rahul, selgus, et 21% vastanutest said juhtkonnalt tagasisidet ja 30% oli sellega rahul.

**Tabel 1.** Alustavate lasteaiaõpetajate hinnang juhtkonnapoolsetele toetustele (N=39).

	<b>Nõustuvad vastused (%)</b>	<b>Nii ja naa (%)</b>	<b>Mittenõustuvad vastused (%)</b>
Juhtkonna poolt selged juhised	23	23	54
Regulaarne juhendamine ja toetus juhtkonna poolt	18	28	54
Rahulolu juhtkonnapoolse toe ja juhendamisega	18	36	46
Regulaarne tagasiside juhtkonna poolt	21	23	56
Rahulolu juhtkonnapoolse tagasisidega	31	38	31

*Kolleegide toetus*

Tabelis 2 on esitatud tulemused kolleegidelt saadud toetuse kohta ja rahulolu sellega. Alustav lasteaiaõpetaja vajad kohanemiseks ja sisseelamiseks toetus ja abi. Oma uurimuses soovisin teada, kas neil oli oma tööd alustades olemas inimene kelle poole pöörduda oma muredega. 44% vastanutest arvas, et neil oli lasteaias olemas inimene kelle poole nad said murega pöörduda, 79% vastajatest pidid abi ja toe saamiseks seda ise küsima. Regulaarseid kohtumisi direktori või kogunud õpetajaga said endi sõnul 18% vastanutest. 51% vastajatest olid kolleegide toega ja 41% kolleegidelt saadud tagasisidega rahul.

**Tabel 2.** Alustavate lasteaiaõpetajate hinnang kolleegide toele (N=39).

	<b>Nõustuvad vastused (%)</b>	<b>Nii ja naa (%)</b>	<b>Mittenõustuvad vastused (%)</b>
Regulaarsed kohtumised direktori ja või kogenud õpetajaga	18	3	79
Rahulolu kolleegide tagasisidega	41	31	28
Rahulolu kolleegide toega	51	26	23

*Mentori toetus*

Tabelis 3 on esitatud tulemused mentorilt saadud toetuse kohta ja rahulolu sellega. Selles osas soovisin teada, kas alustavatele lasteaiaõpetajatele oli määratud töökohal mentor. Selgus, et 28 vastajale (72%) ei määratud mentorit ja 11 alustavale lasteaiaõpetajale (28%) oli määratud töökoha poolt mentor. Mentori toega oli rahul 23% ja mentorilt saadud tagasisidega 21% alustavatest lasteaiaõpetajatest.

**Tabel 3.** Alustavate lasteaiaõpetajate hinnangud mentori poolsele toele (N=39).

	<b>Nõustuvad vastused (%)</b>	<b>Nii ja naa (%)</b>	<b>Mittenõustuvad vastused (%)</b>
Toimusid regulaarsed kohtumised mentoriga	23	6	72
Rahulolu mentori toega	23	8	69
Rahulolu mentori tagasisidega	21	12	67

Uurimuse lõpus soovisin teada, kas alustavad lasteaiaõpetajad on mõelnud õpetajatööst lahkumisele. Selgus, et vastajatest 17 õpetajat (44%) on mõelnud õpetajatööst loobumisele ja 22 õpetajat (56%) vastasid sellele küsimusele eitavalt.

## ARUTELU

Antud peatükis analüüsitakse uurimuse tulemusi lähtudes uurimisküsimustest ja kõrvutatakse varasemate uurimustega. Bakalaureusetöö uurimusküsimustega sooviti teada saada, millist toetust on alustavad lasteaiaõpetajad endi sõnul saanud ja nende hinnanguid saadud toetusmeetmetele. Toetusmeetmed, mille kohta alustavatelt lasteaiaõpetajatelt sooviti hinnanguid saada, jagati kolme blokki: juhtkonna toetus, kolleegidepoolne toetus ja mentori toetus.

Antud uurimuse tulemused näitasid, et rohkem kui pooled, alustavad lasteaiaõpetajad ei saanud endi arvates juhtkonna poolt selgeid juhiseid ja toetust. Aga kõrvutamine varasema uurimusega, Engels jt (2008) toob välja, et alustavatele õpetajatele on tähtis, et direktor väärtustaks õpetajaid ja pakuks neile tuge ja tagasisidet. Et alustav õpetaja teaks, kuidas toimib organisatsioon, on oluline juhtkonna poolne üldine/administratiivne sissejuhatus. Sisseelamiseks uues töökohas vajavad alustavad õpetajad juhtkonna poolt selgeid juhiseid ja juhendamist. Juhkonnal on oluline roll alustava õpetaja toetamisel (Fantili & McDougall, 2009). Ka Remmik jt (2015) on arvamisel, et asutuse juht saab luua tingimused alustava õpetaja toetamiseks ja kohanemiseks uues keskkonnas. Et alustavad õpetajad oleksid edukad, vajavad nad otsust toetust juhilt (Cherian & Daniel, 2008; Chong et al., 2012). Alustavale lasteaiaõpetajale on oluline juhkonnapoolne toetus ja tagasiside. Antud töö uurimus tõi välja, et juhkonnapoolse toe ja tagasisidega oli rahul ainult kolmandik vastanutest. Ka Hudson (2012) on toonud oma uurimuses välja, et juhkonnapoolne juhendamine, tugi on olnud alustavale õpetajale ebapiisav.

Antud töö uurimuse vastustest selgus, et alustavatel õpetajatel on olemas inimene kelle poole nad saavad murega pöörduda. Kolleegide toetusega rahulolu jagunes pooleks, pooled vastajatest olid rahul toetusega ja pooled mitte. Kahjuks enamus vastajatest pidid toe ja abi saamiseks seda ise küsima. Alustava õpetajana võib abi küsimine osutada keeruliseks. Tööd alustades ei tunta veel kolleege ja ei teata kelle poole murega pöörduda. Mitmed uurimused on välja toonud, et alustavale õpetajale on oluline pakkuda tuge (Friedman, 2000; Phillips, Fragoulise, 2010; Clark & Byrnes, 2012; Remmik, Lepp & Koni, 2015). Töötada koos kogunud kolleegidega kes jagavad oma teadmisi ja toetust on alustavale lasteaiaõpetaja jaoks oluline (Meijer, 2013). Ratas (2014) on uurimuses välja toonud õpetajate ametisse jäämise peamised põhjused on head suhted kolleegidega.

Kindlasti on alustava õpetaja sisseelamisel üheks toetavaks teguriks mentori olemasolu. Tulemustest selgus, et alla kolmandiku vastanutele oli määratud mentor. TALIS

uuringust selgus, et ainult 17% alustavatest kolmanda kooliastme õpetajatest oli määratud mentor (Taimalu et al., 2019). Selle bakalaureusetöö tulemused on seega sarnased TALIS uurimusest saadud tulemustega. Vastuseid analüüsid selgus, et 28% vastanutest oli määratud mentor. Alustavatel lasteaiaõpetajatel puudus see kindel inimene, kelle poole vajadusel saaks pöörduda. Mentori toega ja temalt saadud tagasisidega oli rahul vaid viiendik uurimuses osalenutest, kuid peab meenutama, et mentor oligi määratud vaid alla kolmandikule vastanutest. Siiski, järelikult ka kõik, kel mentor oli, polnud tema toega rahul. Ka varasematest uuringutest selgub, et mentori tuge peetakse oluliseks, samas rahuolu saadud toetusega pole piisav. Hobson jt (2009) on oma uurimuses toonud välja, et alustava õpetaja arengu toetamisel on suur roll mentoril. Mentor peaks alustavale õpetajale tutvustama asutuse tavasid, direktori nõudmisi, vajadusel toetama, andma tagasisidet ja suunama abi otsima ka teistelt kolleegidelt (Remmik jt, 2015). Hudson (2019) uurimuses on välja toodud, et õpetajad on tundnud pettumust mentorluses, mentorid ei andnud alustavatele õpetajatele tuge, mida nad temalt vajasisid. Kuid sisseelamisperioodil soovivad alustavad õpetajad just mentori poolset juhendamist ja tuge (Hudson, 2012).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi kolleegide tuge hinnati kõrgemalt, siis kindlate juhiste puudumine, juhtkonna vähene tajutud toetus ja mentori puudumine võib olla üheks põhjuseks, miks üle poole vastajatest on mõelnud õpetajatööst loobumisele.

### **Töö piirangud ning soovitud edaspidisteks uurimusteks**

Töö üheks piiranguks on see, et puudusid avatud küsimused, millele toetudes oleks saanud rohkem ülevaadet õpetajate toetuste vajadustest. Lisaks avatud küsimuste puudumisele ei saanud ankeedis küsida täpsustavaid küsimusi. Uurimuse tulemuste põhjal ei saa teha üldistusi. Soovitusena tooksin välja, et edaspidi sarnasel teemal uurimust koostades, kasutataks ka avatud küsimusi, lisaks suletud küsimustele, või kogutakse andmeid intervjuudega.

### **Töö praktiline väärtus**

Töö praktilise väärtusena võib välja tuua, et antud töö toob välja alustavate õpetajate hinnangud saadud toetusmeetmetele. Sellest omakorda saab teha järeldused, mida muuta ja mida silmas pidada alustava lasteaiaõpetaja toetamisel esimestel tööaastatel

## **TÄNUSÕNAD**

Olen tänulik kõikidele alustavatele lasteaiaõpetajatele, kes aitasid kaasa minu töö valmimisele, osaledes minu uurimuses. Samuti tänan Merle Taimalu, kes juhendas minu bakalaureusetööd ning vajadusel aitas alati.

## **AUTORSUSE KINNITUS**

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

Jana Freirich

/digitaalselt allkirjastatud/

15.05.2024

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Birkeland, S., & Feiman-Nemser, S. (2012). Helping school leaders help new teachers: A tool for transforming school-based induction. *The New Educator*, 8(2), 109-138.
- Bouquillon, E.A., Sosik, J. J., & Lee, D. (2005). „It's only a phase“: examining trust, identification and mentoring functions received across the mentoring phases. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(2), 239-258.
- Cherian, F., & Daniel, Y. (2008). Principal leadership in new teacher induction: becoming agents of change. *International Journal of Education Policy & Leadership*, 3(2), 1-11.
- Chong, S., Rotgans, J., Loh, W. M., & Mak, M. (2012). Modelling the determinants of school leaders' perceptions of beginning teachers' efficacy. *Educational Research and Evaluation*, 18(3), 231-244.
- Clark, S.K. & Byrnes, D. (2012). Through the eyes of the novice teacher: perceptions of mentoring support. *Teacher Development* 16(1), 43-54.
- Cowley, S. (2003). *Õpetaja õpiabi I*, Kukk. (Toim). Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Darling-Hammond, L. (2010). Recruiting and retaining teachers: Turning around the race to the bottom in high-need schools. *Journal of curriculum and instruction*, 4(1), 16-32.
- Eisenschmidt, E (2006 ). *Kutseaasta kui algaja õpetaja toetusprogrammi rakendamise Eestis*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Eldermann, M. (2018). *Õpetajate läbipõlemine, emotsionaalne heaolu ning toimetulekustiilid erikoolide ja üldhariduskoolide võrdluses*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., & Aelterman, A. (2008). Principals in schools with a positive school culture. *Educational Studies*, 34(3), 159-174.

- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and Teacher Education*, 25(6), 814–825.
- Friedman, I. A., (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 595 – 606.
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-75.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25, 207-216.
- Hudson, P. (2012). How can schools support beginning teachers? A call for timely induction and mentoring for effective teaching. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 71–84.
- Hudson, P (2019). „Please help me find teachers for my rural and remote school“: a model for teaching readiness. *Australian Journal of Rural Education*, 29(3).
- Jokinen, H., Morberg, Å., Poom-Valickis, K., Rohtma, V. (2008). *Newly Qualified Teachers in Northern Europe. Mentoring of Newly Qualified Teachers in Estonia, Finland, and Sweden (lk 77-197)*.
- Lainola, K. ja Eisenschmidt, E. (2021). Mentorlus - koostöine õppimine ja areng hariduses. Tallinn: *Tallinna Ülikooli haridusinnovatsiooni keskus*.  
<https://www.tlu.ee/sites/default/files/HIK/Mentorlus-5-1-22.pdf>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A metaanalysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>

- McCann, T. M., & Johannessen, L. R. (2004). Why do new teachers cry?. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 77(4), 138-145.
- Meijer, P.C. (2013). Kogenud õpetaja praktiline teadmine õpetajakoolituse osana. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1, 8-24. DOI: <https://doi.org/10.12697/eha.2013.1.02>
- Neuman, W. L. (2011). *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed). Pearson.
- Osgood, V. M. (2001). Mentoring for Beginning Trade and Industrial Education Vocational Teachers: A Case Study.
- Phillips, N., Fragoulis, I. (2010). Exploring the beliefs of primary education teachers regarding the contributions of mentoring in schools. *Review of European Studies*, 2 (2), 201-213. Külastatud aadressil: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/viewFile/6813/6297>
- Poom-Valickis, K., & Eisenschmidt, E. (2004). Kutseaasta - mis ja milleks? Inglismaa kogemus. *Haridus 6-7/2004*. Tallinn: SA Kultuurileht.
- Ratas, K. (2014). *Õpetajate arusaamad nende kutsekindlust mõjutavatest teguritest*. Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Remmik, M., Lepp, L., & Koni, I. (2015). Algajad õpetajad koolijuhi ja kolleegide toetusest esimestel tööaastatel. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 3(1), 173-201.
- Selliõ, R., & Vaßer, K. (2018). *Õpetajakoolituse läbinud ja alustavad õpetajad EHISE andmetel*. Haridus- ja teadusministeerium. <https://www.hm.ee/sites/default/file/uuringud/opetajad.pdf>.
- Schults, A. (2012). *Pedagoogide tugisüsteem*. H. Voolaid (Toim). Tartu: Tartu Linnavalitsuse haridusosakond.

- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P. & Leijen, Ä. (2019). *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused.* [https://www.hm.ee/sites/default/files/talis\\_eesti\\_raporti\\_i\\_osa.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eesti_raporti_i_osa.pdf).
- Taimalu, M. (2020). Mida räägib meile TALIS 2018 uuring õpetaja ja koolijuhi karjääriteest? Eesti Haridusteaduste Ajakiri. *Estonian Journal of Education*, 8(1), 217-220. DOI: <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.1.10>
- Tommula, K. (2022). *Koolijuhtide arusaamad alustavate eesti keele õpetajate lahkumise põhjustest.* Publitseerimata Magistritöö. Narva Ülikool.
- Tõnismäe, E., & Gern, H. (2008). *Juhendamine ja mentorlus.* Tallinn: Äripäev.
- Ottep, K. (2023). *Alustavate klassiõpetajate hinnangud kooli sisseelamist toetavatele tegevustele ja seosed õpetajana jätkamise kavatsusega.* Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Yılmaz, G., Bıkmaz, F. (2020). Revealing the professional learning needs of teachers for the successful mentoring of teacher candidates. *European Journal of Teacher Education*. 44(4), 538-544.

## LISA 1

Lugupeetud õpetaja!

Olen Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetaja eriala 3. kursuse tudeng. Kirjutan bakalaureusetööd alustavale lasteaiaõpetajale suunatud tugimeetmetest ja kohanemisest esimestel aastatel tööl. Uuringu läbiviimiseks palun Teie abi.

Ankeedile vastamine võimaldab teil mõelda selle üle, kuidas on sisseelamine uude töökohta läinud ja mida teile sellel ajal kohanemise toetamiseks pakutud on.

Mõelge palun enda esimestele tööaastatele lasteaiaõpetajana. Missuguseid sisseelamist toetavaid tegevusi ja juhendamist Teile pakuti.

Saadud vastused on üldistatud kujul ning Teie täpseid isikuandmeid ei küsita ega seostata Teie isiku ega lasteaiaaga.

Ankeedi täitmine võtab aega umbes 10 minutit. Soovi korral on uurimistööga võimalik tutvuda alates juunist 2024.

Täna, et olete valmis panustama minu bakalaureusetöö valmimisse!

Kontakt: Jana Freirich (janafreirich@gmail.com).

I osa

1. Alustava lasteaiaõpetajana tundsin, et lasteaias on olemas inimene, kelle poole murega pöörduda. \*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

2. Abi ja toe saamiseks pidin seda ise küsima. \*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

3. Alustava lasteaiaõpetajana olid juhtkonna poolt antud selged juhised, mida pean tegema.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

4. Sain juhtkonna poolt üldist/administratiivset sissejuhatust.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

5. Esimesel tööaastal pakuti mulle juhtkonna poolt sellist töökorraldust, et ma sain töötada väiksema koormusega.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

6. Olin juhtkonna poolt pakutud töökoormusega rahul.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

7. Sain regulaarset toetust ja juhendamist juhtkonna poolt.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

8. Olin juhtkonna poolse toe ja juhendamisega rahul.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

9. Sain juhtkonnalt tagasisidet alustava lasteaiaõpetajana.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

10. Olin juhtkonna poolse tagasisidega rahul. \*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

11. Toimused regulaarsed kohtumised direktori ja/või kogenud õpetajaga. \*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

12. Olin kolleegide poolse tagasisidega rahul.\*

ei ole nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

13. Olin kolleegide poolse toega rahul.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

14. Kas teile oli töökoha poolt määratud mentor?\*

Jah  
Ei

16. Toimused regulaarsed kohtumised mentoriga. \*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

17. Olin mentori poolse tagasisidega rahul.\*

ei ole nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa

pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

18. Olin mentori poolse toega rahul.\*

ei ole üldse nõus  
pigem ei ole nõus  
nii ja naa  
pigem olen nõus  
olen täiesti nõus

Osa II

19. Kas olete mõelnud õpetajatöölt lahkumisele? \*

Jah  
Ei

Taustaandmed

20. Mis aastal lõpetasite ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetajana? \_\_\_\_\_ aastal\*

Teie vastus...

21. Kui kaua olete töötanud koolieelse lasteasutuse õpetajana? \_\_\_\_\_ aastat\*

Teie vastus....

22. Teie vanus \_\_\_\_\_ aastat.\*

Teie vastus....

23. Teie sugu \_\_\_\_\*

naine  
mees  
ei soovi täpsustada

Tänan teid!

## **Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Jana Freirich

*(autori nimi)*

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

**ALUSTAVATE LASTEAIAÕPETAJATE KOHANEMIST TOETAVAD TEGURID  
ESIMESTEL TÖÖAASTATEL**

*(lõputöö pealkiri)*

mille juhendaja on Merle Taimalu

*(juhendaja nimi)*

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Jana Freirich*

**15.05.2024**