

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kristel Pall

**TEISEST KARJÄÄRIVALIKUT MÕJUTAVAD TEGURID –
ÕPETAJANA TÖÖJÕUTURULE SISENEMINE**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/10, peeriala Personalitöö ja -arendus

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on sõna sissejuhatuses kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kristel Pall

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 173396HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: kristelvuus@gmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
ABSTRACT	6
SISSEJUHATUS	7
Mõisted	10
1. TEOREETILISED KÄSITLUSED KARJÄÄRIST	11
1.1. Karjääriteooriad	11
1.2. Karjäärimudelid	14
1.3. Karjääriarengu muutumine ajas	15
2. KUTSE- JA KARJÄÄRIVALIK NING SELLE TEEKOND	18
2.1. Kutse- ja karjäärivalik	18
2.2. Elukestev õpe	19
2.3. Õpetaja kompetentsid	20
3. KARJÄÄRIVAHETUS	22
3.1. Ülevaade varasematest uuringutest	22
3.2. Karjäärivahetuse aeg inimese eluteel	25
4. EMPIIRILINE UURING	27
4.1. Uuringu meetod ja valimi kirjeldus	27
5. TULEMUSED	30
5.1. Valimit kirjeldav statistika	30
5.2. Faktorite väljaselgitamine	34
5.2.1. Rahulolu ja rahulolematus	34
5.2.2. Karjäärisobivus ja areng	36
5.2.3. Individaalne eesmärk	37
5.2.4. Perekondlik toetus	37
5.2.5. Tööaeg	38
5.2.6. Töötasu	39
5.2.7. Sotsiaalne staatus	40
5.2.8. Kompetentsid	40
5.2.9. Ühiskonda panustamise soov	41
5.3. Tegurite omavahelised seosed	42
5.4. Alternatiivsed karjäärivalikud	45

5.5.	Lahkumise põhjused ja aeg uueks väljakutseks.....	46
5.6.	Soodustavana mõjuvad tegurid.....	50
5.7.	Takistavana mõjuvad tegurid.....	51
5.8.	Täiendkoolitused.....	52
5.9.	Karjääri katkestamise ohud.....	52
6.	JÄRELDUSED JA ARUTELU.....	54
	KOKKUVÕTE.....	60
	CONCLUSION.....	63
	KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	66
	LISAD.....	70
	Lisa 1. Läbiviidud uuringus kasutatud küsimustik.....	70
	Lisa 2. Kodeerimistabel – karjääri vahetamist mõjutavad tegurid.....	75
	Lisa 3. Uuringus osalejate osakaalud ametipõhiselt.....	79
	Lisa 4. Uuringus osalejate eelmiste ametikohtade jaotused ametipõhiselt.....	80
	Lisa 5. Vastajate eelmise ametikoha tööstaaž aastates ametikohapõhiselt.....	83
	Lisa 6. Vastajate praeguse ametikoha tööstaaž aastates ametikohapõhiselt.....	84
	Lisa 7. Õpetajaameti karjääri sobivusele ja arengule antud hinnangud.....	85
	Lisa 8. Individuaalsele eesmärgile antud hinnangud.....	87
	Lisa 9. Töötasule antud hinnangud.....	88
	Lisa 10. Sotsiaalsele staatusele antud hinnangud.....	89
	Lisa 11. Õpetajaameti kompetentsidele antud hinnangud.....	90
	Lisa 12. Karjäärivahetust mõjutavate tegurite omavahelised korrelatsioonid.....	92

LÜHIKOKKUVÕTE

Tänapäeva kiiresti muutavas ühiskonnas on töökoha vahetamine tavapärane nähtus ning erinevatel eluperioodidel puututakse kokku teise-karjäärivalikuga. Tegemaks õiget valikut, tuleb põhjalikult analüüsida oma soove ning jõuda eneses selgusele, millises valdkonnas kõige edukam ollakse. Töö õpetajana pakub erinevaid väljakutseid ning nõuab vastava ameti valijalt kannatlikkust ja pühendumist.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tegurid, mis on mõjutanud varasemalt muul erialal töötavaid inimesi sisenema tööjõuturule õpetajana.

Antud töös kaardistatakse pilootuuringuna karjäärivahetust mõjutavad tegurid ning püütakse leida seoseid tööga rahulolu/rahulolematuse, karjääri sobivuse, individuaalse eesmärgi, perekondliku toetuse, töötasu, tööaja, sotsiaalse staatuse, kompetentside ja ühiskonda panustamise valdkondade vahel. Käesoleva magistritöö küsimustiku aluseks võeti Austraalias 2005. aastal läbiviidud uuringu küsimustik, mida kohandati töö autori poolt.

Andmete kogumiseks koostatud küsimustik jagunes kolmeks osaks: vastajat iseloomustavate andmete päring, struktureeritud intervjuu, karjäärivalikut ja vahetust mõjutavate tegurite hindamine. Küsimustikule vastas 119 koolis töötajat, kellest valimisse kvalifitseerus 84 vastajat.

Uuringu tulemustest selgus, et kõige enam erinevad omavahel vanusegruppide hinnangud karjäärivahetust mõjutavate tegurite üle. Karjäärivahetusele avaldavad olulisemate teguritena mõju sisemised ehk isiksusest endast tulenevad tegurid (soov end arendada, proovile panna, soov panustada ühiskonda, õnnelikkus, kutsumuse äratundmine, sisemine valmisolek, rahulolu jt), tahe ja soov töötada koos noortega, perekonna toetus (oluline tegur kuni 39 a vanusegrupi seas).

Võtmesõnad: karjäärivahetus, teise-karjääri õpetaja, piirideta karjäär, õpetaja kompetentsid.

ABSTRACT

TEISEST KARJÄÄRIVALIKUT MÕJUTAVAD TEGURID – ÕPETAJANA TÖÖJÕUTURULE SISENEMINE

Kristel Pall

In today's rapidly transforming society changing of jobs is a common occurrence, and in different stages in one's life one faces choices related to a secondary career. To make the right choice, one has to delve into an in-depth analysis of their wishes so as to come to a clear understanding of what area one is best at. The profession of a teacher poses a variety of challenges and requires the person choosing this career path to exhibit patience and dedication.

The objective of this Master's thesis is to ascertain factors which influence individuals that were previously employed in different areas to enter the labor market as a teacher.

The thesis utilizes a pilot study to map factors affecting career change, and endeavors to identify the relation between the domains of job satisfaction/dissatisfaction, career compatibility, individual goals, familial support, wages, working time, social status, competencies, and societal contribution. The questionnaire used in this Master's thesis was adopted from a study carried out in Australia in 2005 and adjusted by the author of the thesis.

The questionnaire, compiled for data collection, was divided in three parts: query of data characterizing the respondent, structured interview, and assessment of factors which influence career choice and change. Respondents included 119 school employees, of whom 84 qualified as sample members.

Study results revealed that the greatest difference shows in the assessment given by different age groups to factors that influence career change. More important factors that affect career change include inner factors, i.e. factors relating to the particular personality (desire for self development and self testing, desire to contribute to society, happiness, recognition of a calling, inner readiness, satisfaction etc.); the desire and willingness to work with young people; and familial support (a significant factor among the up to 39 year-old age group).

Keywords: career change, second-career teacher, borderless career, teacher competencies

SISSEJUHATUS

Millist elukutset valida? Milliseks kujuneb minu karjäär? Kas mind saadab edu? Kas olen teinud õige valiku? Kas olen peale hariduse omandamist piisavalt kompetentne töötamaks valitud erialal? Kas üks elukutse valitakse kogu eluks? Taoliseid küsimusi esitavad endale koolilõpetajad, kelle ees seisab valik, kas astuda ülikooli või omandada ametialased oskused kutsekoolis. Neid ja mitmeid teisi küsimusi esitavad enesele töökoha ning karjäärivahetajad (*career changers*), kes on eneses selgusele jõudnud, et aeg on edasi liikuda ning valik tehakse mõne teise ameti kasuks.

Vabariigi President K. Kaljulaid ütles oma 2017/2018. õppeaastal alustavate õpetajate foorumil peetud kõnes: „Tean, et ei peaks seda ütleva, aga arvan, et mitte kõik teist ei jää kooli väga kõrge vanuseni. Ma loodan, et kõik teist tulevad aeg-ajalt kooli tagasi, kui olete vahepeal ka ära läinud. See ongi normaalne. Olen pisut mures, et kuulen Eesti tööandjaid rääkimas, et meil on vaja arendada tammsaareliliku tööetikat, et inimesed hoiaksid kauem kinni ühest töökohast ja püsiksid. Neile muidugi see meeldib, aga minu arvates on see vale lähenemine.“¹

Töökoha vahetamine ei ole tänapäeva kiiresti muutuvus ühiskonnas ebatavaline nähtus. Me elame maailmas, kus tehnoloogia areneb kiiresti ning töökohad, mis varem eksisteerisid, pole täna olemas, mistõttu vajavad inimesed uuesti tööjõuturule sisenemiseks täiendkoolitust või ümberõpet. Tööjõuturule sisenejaid ootab ees organisatsiooni mõjutavate siseste ja väliste muudatustega kaasaskäimine, töötajatelt eeldatakse kiiret kohanemist, sealjuures innovaativsus – nii ka õpetaja ametikohal töötades.

Koolides on teatud ainevaldkondi puudutavatest kvalifitseeritud õpetajatest suur puudus. Millistest täpsemalt, sellest juba käesoleva töö tulemuste kirjeldustes. Õpetajate valiku ja värbamisega seonduvate probleemidega puutuvad kokku kõik koolid olenemata selle suurusest või asukohast.

¹ Vabariigi Presidendi K. Kaljulaid'i kõne on täismahus leitav <https://www.president.ee/et/ametitegevus/koned/13492-2017-08-07-14-25-30/>

Olukorra leevendamiseks on riik alates 2008. aastast rakendanud ühe meetmena õpetaja lähtetoetust. Selle eesmärk on toetada õpetajana tööle asumist maapiirkonna ja väikelinna koolidesse (Õpetaja lähtetoetuse ... 2015, 4). Läbiviidud uuring õpetajate lähtetoetuse mõjususe kohta väidab, et vastav meede on aidanud kaasa noorte õpetajate osakaalu hoidmisele (*Ibid.*, 13). Arvestades olukorda, kus viimastel aastatel suurtes koolides moodustatakse neli kuni kuus uut klassikomplekti, võib tõstatada küsimuse, kas noorte õpetajate osakaalu hoidmine on piisav või tuleb riigil nende osakaalu tõstmiseks täiendavaid meetmeid kasutusele võtta?

Inimeste jaoks omab tööl käimine mitmesuguseid tähendusi: näiteks käiakse tööl kohustuse ning kutsumuse pärast või nähakse töös karjääri ja eneseteostuse võimalusi (Elenurm 2008, 72-73). Olles jõudnud oma eluplaanidega etappi, mil tuleb tööalast karjääri silmas pidades vastu võtta kindlad otsused, võib indiviid kokku puutuda olukorraga, mille tulemusena tehakse uus ametialane valik. Seetõttu on oluline läbi käesoleva lõputöö uurimisprobleemi välja selgitada, **mis ajendab inimesi sisenema teist karjääri valides töajuturule eelkõige õpetajana?** Töö autor leiab, et põhjuste uurimine tõstab inimeste teadlikkust karjääri vahetamise võimalikkusest ning leitud tegurite enesele teadvustamine võib aidata leevendada ühiskonnas tekkinud probleemi – õpetajate puudus.

Käesolevas magistritöös on kasutatud kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit. Uurimisstrateegiana on valitud ülevaateuurimus (Hirsjärvi *et al* 2005, 125), mille tulemusena pannakse kokku valim Eesti üldhariduskoolides töötavatest õpetajatest, kes on sisenenud töajuturule karjääripöördena. Andmestiku kogumiseks kasutatakse küsimustikku ning struktureeritud intervjuud ehk ankeetintervjuud (*Ibid.*, 195). Autori poolt kohandatud küsimustik koosneb kolmest osast:

1. vastajat iseloomustavate andmete päring;
2. struktureeritud intervjuu, kus avatud küsimuste kaudu püütakse saada täiendavat informatsiooni karjäärivaliku ja vahetuse kohta;
3. karjäärivalikut ja -vahetust mõjutavate tegurite välja selgitamine ning õpetaja professionaalse arengu ehk kompetentside kohta täiendava info saamine kasutades Likert'i-skaalat, kus on esitatud erineva tugevusastmega väiteid küsimusega nõustumise, mittedustumise kohta (*Ibid.*, 187).

Käesoleva magistr töö uudsus seisneb asjaolus, et autorile teadaolevalt pole varasemalt analoogset uurimust Eestis läbiviidud. Siinses töös kaardistatakse karjäärivalikut ning selle vahetust mõjutavaid tegureid. Sealjuures on oluline tähelepanu pöörata teisesse-karjääri õpetajana (*second-career teacher*) tööjõuturule siseneja professionaalsele arengule ning otsida põhjuseid, motive, mõjutajaid, mis paneb karjääri muutust soovima.

Töö eesmärgiks on välja selgitada tegurid, mis on mõjutanud varasemalt muul erialal töötavaid inimesi sisenema tööjõuturule õpetajana. Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor alljärgnevad ülesanded:

1. anda ülevaade karjäärist ja selle vahetuse teoreetilistest käsitlustest, varasematest uuringutest;
2. teooriale tuginedes koostada küsimustik ning viia läbi uuring;
3. määratleda ja selgitada välja karjäärivalikut ja vahetust mõjutavad tegurid;
4. tuua välja karjäärivaliku ning vahetuse põhjused (ajendid, ootused, vajadused, õpetajate kompetentsid), tegurite määratlemisel erisused ja seosed, mis on tingitud varasemast ametikohast, vanusest ning soost.
5. analüüsida saadud tulemusi ning tuua välja tegurid, mis on olulisemad karjäärivahetust ette võttes.

Töö esimene osa annab ülevaate karjääri teoreetilisest käsitlusest, selle muutumisest ajas ning vaadeldakse karjäärimudeleid. Teises osas peatutakse pikemalt kutse- ja karjäärivalikul ning mõtiskletakse selle üle, kuidas töö, kutse- ja karjäärivaliku tähendus on aja jooksul muutunud. Kolmandas osas antakse ülevaade karjäärivahetust käsitletavatest uuringutest Austraalia, Belgia, Inglismaa, Lõuna-Korea näitel. Lisaks rõhutatakse elukestva õppe olulisust ning tuuakse välja, millise perioodi jooksul kujunevad tööd alustanud õpetajas kompetentsid. Neljas osa kirjeldab läbiviidud uuringu meetodit ning valimit. Töö viiendas osas on esitletud uuringu tulemused ning teostatud analüüs, millele järgneb eraldi peatükina järeldused ning arutelu.

Mõisted

Karjäär on inimese tööpositsioonide vahetamine ehk ametikohtade jada. Laiema käsitluse kohaselt on **karjäär** töötaja areng ühe ametikoha raames, mil tema kohustused, õigused ja vastutus ning osalus organisatsiooni juhtimisel muutuvad olulisel määral (Türk 2005, 340).

Karjääri planeerimine on elukestev teadlik õppimine ja valikute tegemine oma karjääri kujundamisel. Karjääri planeerimise protsessi käigus fikseeritakse ametikohad ning nende seosed ja töölase liikumise teed organisatsioonis (Türk 2005, 344).

Karjäärivalik tähendab karjääriliini ja ametikoha valikut, mis kulmineerub ühelt poolt organisatsiooni- ja teiselt poolt töötajapoolse karjääriotsuse tegemisega (Türk 2005, 350).

Karjääri etapid (varajane, keskmine ja hiline etapp) on töötajate professionaalse tegevuse põhiseisundid (olukorrad), mis olenevad eelkõige töötaja vanusest, tööstaažist ja võimetest (Türk 2005, 356).

Piirideta karjäär (*boundaryless career*) tähendab lõimitud ametikohtadel töötamist, sarnase või seotud töö tegemist mitmele tööandjale, aga ka tulemuste ning saavutuste tunnustamist väljaspool ühe tööandja piire (Elenurm 2012).

Pidevalt muutuv karjäär (*protean career*) on protsess, kus inimene ise juhib oma karjääri, mitte organisatsioon (Hall 1976, 201).

Elukestev õpe on kõik elu jooksul ette võetud õppetegevused eesmärgiga parandada teadmisi ja oskusi ning suurendada kompetentse vastavalt iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja/või töö turu vajadustele (European Commission 2002). Elukestev õpe hõlmab formaal-, mitteformaal- ja informaalõpet, erinevaid ühis- ja enesearendamisega seotud tegevusi. (Lindemann *et al.* 2014)

Kompetentsus on edukaks töölaseks tegutsemiseks vajalik teadmiste, oskuste, kogemuste, hoiakute, suutlikkuse, võimekuse kogum; suutlikkus või võimekus, mis on nõutav kindlal ametikohal toimetulekuks (Töömaailm ...).

1. TEOREETILISED KÄSITLUSED KARJÄÄRIST

Karjääri olemus on aegade jooksul muutunud, täiendatud vastavalt tekkinud uute arusaamade ja töökspidamise kohaselt. Muutused üksikisiku karjääris on tingitud eelkõige ülemaailmsest globaliseerumisest, majandus- ja tehnoloogiaarengust, töökohtade ning arusaamade teisenemisega ajas. Erinevad karjääriteooriad toovad esile lähenemisviise, mis on seotud karjäärivalikuga, selle arendamisega ning kindlates eluetappides kujunemisega. Peatükis antakse lühiülevaade käesoleva magistr töö autori poolt välja valitud karjääriteooriatest, mis peamiselt viimastel aastakümnetel on mõju avaldanud karjäärinõustamisele ja juhendamisele nii Ameerika Ühendriikides kui rahvusvaheliselt. Lisaks vaadeldakse, kirjeldatakse karjäärimudeleid ning uuritakse, kuidas on aja möödudes karjäärikäsitlused muutunud.

1.1. Karjääriteooriad

John L. Hollandi karjääriteooria (*Holland's theory of vocational personalities in work environment*) loodi 1950ndate aastate lõpus (Rook 2013, 9; Luchetta *et al.* 2002, 375). Hollandi teooria peamiseks ideeks on inimest tunda ning püüda leida viis, kuidas teda töökohaga kokku sobitada (Lehtsalu 2011, viidatud Jakovenko 2014, 52-53). Holland oli seisukohal, et inimese kutsealane huvi on tema iseloomust tulenev väljendusviis (IHCG, 118).

Hollandi teooria keskendub arusaamale, et enamik inimesi sobituvad loodud kuuest isiksusetüübist ühte, milleks on realistlik (*Realistic*, lüh R), intellektuaalne (*Investigative*, lüh I), artistlik (*Artistic*, lüh A), ettevõtlik (*Enterprising*, lüh E), sotsiaalne (*Social*, lüh S), konventsionaalne (*Conventional*, lüh C). Hollandi teoorias on kuus töökeskkonna põhiliiki, mis korreleeruvad isiksusetüüpidega. Hollandi karjääriteooria tugevamaks küljeks on paindlikkus, kuna võimaldab hõlmata kombineeritud tüüpe. Inimesed, kes otsustavad töötada keskkonnas, mis sarnaneb nende isiksusetüübiga, on tõenäolisemalt edukamad ja rahulolevamad. (Luchetta *et al.* 2002, 378-380; PCAER, 17-18)

Iga inimene on erinev oma isikuomaduste, töövõimekuse, oskuste ja teadmiste poolest. Hollandi teooriale toetuvate testide läbi on võimalik jõuda inimesel arusaamisele, milline kutsevalik on tema isikuomadusi arvestades kõige sobilikum. Vastavad kutsevalikuteste kasutatakse Eestis karjäärinõustajate poolt. Karjääriteed valides on olulisel kohal inimese sobitumine oma isikuomaduste poolest ametikohale, kus igapäevaselt töötatakse.

Keskealiste (35-55 eluaastat) meeste seas läbiviidud uuring karjääri vahetamise kohta testis Hollandi teooria paikapidavust. Uuringu tulemused näitasid, et keskealised mehed võivad moodustada populatsiooni, kellele Hollandi teooriast tulenevad hüpoteesid ei kehti (Robbins, Thomas 1979, 181).

Tööga kohanemise teooria (*theory of work adjustment, TWA*) on algselt välja töötatud R. Dawis, G. England'i ja L. Lofquist'i poolt 1964. aastal (Winter 2009). Karjäärivalikut ja selle arengut on kujutatud kui pideva protsessina või tööga kohanemise tsüklina, mis saab alguse rahulolematusest (IHCG, 117). Mida ligilähedasemana inimese võimekus (oskused, teadmised, kogemused, suhtumine, käitumine jne) vastavad organisatsioonis esitatud nõuetele, seda suurem on tõenäosus, et tööd ollakse suutelised tegema hästi ning tööandja peab töötulemusi rahuldavateks (Winter, 2009). Mida lähedasemalt organisatsioonis pakutavad hüved vastavad inimese poolt otsitud teda rahuldavatele väärtustele, seda tõenäolisemalt inimene tajub, et töökoht vastab tema ootustele (*Ibid.*).

Võib eeldada, et karjäärivahetust tehes ning uut karjääri valides on üksikisik võrreldes varasema eluperioodiga olulisemalt teadlikum oma oskustest ning soovidest (hüvedest), mida oodatakse tööandjalt. Erinevad töökogemused ja teadmised, mis on saadud muul erialal töötades, on eelkõige lisaväärtuseks, mida saab pakkuda uuele organisatsioonile. Inimesed tunnevad end organisatsioonis töötades paremini, kui nende isiksusest tulenevad väärtushinnangud langevad kokku asutuses lugupeetavate väärtustega.

Donald E. Super'i karjääriteooria (*self-concept theory of career development*) erineb eelpool nimetatud teooriatest oluliselt. Nimelt on teooria üles ehitatud arvestades inimese eluperioode sünnist kuni pensionieani. Karjääri planeerimisel on oluline enesele mõista anda, et aja kulgedes meie arusaam mina-pildist muutub (PCAER, 20). Super oli arvamusel, et karjäärivalik ja areng on protsess inimese arengust ja tema mina-arusaama kujundamisest (IHCG, 120). Lähtudes Superi

teooriast, mõjutavad meie mina-arusaama erinevad tegurid, nt füüsiline ja vaimne kasv, isiklikud kogemused, keskkonna omadused ja stimulatsioon (*Ibid.*).

E. Super'i teooria kohaselt on karjääriarengu tsüklid inimese elus järgmised (PCAER, 20; Super's theory, 2017):

- 1) kasvamine (*Growth*) – vanus sünnist kuni 14 eluaastani. Tunnused: minaarusaama arenemine, hoiakute kujunemine tavamaailma tööst;
- 2) rolliotsingud (*Exploration*) – vanus 15-24 eluaastani. Tunnused: klassidest „väljapääsu“ katsetamised, töö hobina, eeldatav valik ja oskuste arendamine;
- 3) väljakujunemine (*Establishment*) – vanus 25-44 eluaastani. Tunnused: algtaseme oskuste ülesehitamine, stabiliseerumine saadud töökogemuste kaudu;
- 4) säilitamine (*Maintenance*) – vanus 45-64 eluaastani. Tunnused: pidev kohanemise protsess positsiooni parandamiseks;
- 5) eraldumine (*Decline*) – vanus 65+. Tunnused: ettevalmistused pensionile minekuks.

Karjäärivalikut tehes erinevates eluetappides tuleb arvestada nii mina-arusaama muutustega ajas kui leida eneses võimekus ja tahe arendamiseks uusi oskusi ja teadmisi. On leitud, et töötaja eluplaanid ja arenguhuvivid tulenevad tema vajadustest, väärtustest ja on sõltuvuses elukaarega (Elenurm 2008, 74). Palju on tehtud uuringuid keskealiste tööjõuturule sisenemise kohta karjääripöördena, millele keskendutakse käesoleva töö 3. peatükis pikemalt, kuid lähtudes Super'i karjääriarengu tsükli neljandast etapist – säilitamine, võib järeldada, et inimesel tuleb teha palju tööd sisemise iseendaga, näha senisest enam vaeva kohanemisega ning oma positsiooni parandamisega võrreldes noorema tööjõuga.

Oluline on vaadelda Linda Gottfredson'i piirangute ja kompromisside teooriat (*Gottfredson's theory of circumscription and compromise*), kuna inimeste karjäärivaliku esmased alged pärinevad lapsepõlves olnud eeskujudest. Võrreldes Holland'i ja Super'i karjääriteooriatega on Gottfredson'i teooria üks hilisematest, mis koosneb neljaetapilisest arengumudelitest. Teooria on loodud 1981. aastal, milles kirjeldatakse, kuidas noorte inimeste seas karjäärivalik tekib (Gottfredson 2002, 86). Gottfredson (2002) leidis, et karjäärivalik on protsess, mis nõuab kognitiivsete oskuste taset. Teooria eeldab, et me oleme üles ehitamas kognitiivset kaarti elukutsetest valides selleks stereotüüpsed ametid, mis meid ümbritsevad (Winter, 2009). Kui noored inimesed alustavad oma

ametialase kaardi ülesehitamist, tuleb neil jõuda otsusele, milline elukutse on vastuvõetav ja milline mitte ehk mis sobib kõige paremini eneses tekkinud mina-arusaamaga (*Ibid.*).

Alljärgnevalt on esitatud Gottfredson'i neljaetapiline piirangute ja kompromissidega arengumudel (IHCG, 123-124):

- 1) orienteeritus suurusele ja võimule (*size and power*) – vanus 3-5 eluaastani. Laps omandab ameteid kui rolle, mis on täiskasvanutelt üle võetud;
- 2) orienteeritus soolisele rollile (*sex-roles*) – vanus 6-8 eluaastani. Laps hindab elukutseid vastavalt sellele, kas nad on sugu arvestades sobivad, alternatiivid välistatakse;
- 3) orienteeritus sotsiaalsetele väärtustele (*social valuation*) – vanus 9-13 eluaastani. Sotsiaalne klass ja staatus muutuvad oluliseks lapse arenevas mina-arusaamas. Töökohti liigitatakse vastavalt sotsiaalse staatuse alusel (sissetulek, elustiil, haridustase jne).
- 4) orienteeritus enese sisemusele, unikaalsele minale (*internal, unique self*) – vanus 14+ elusaastat. Noorele muutub oluliseks tema isiksus, huvid, oskused, väärtushinnangud. Kaalutakse ametikohti vastavalt nende sobivusele või arvestades unikaalset mina-pilti.

Teooriale heidetakse ette, et seda on raske empiirilisel testida, kuna piiranguid ja kompromisse on keeruline kasutusele võtta, uuringu läbiviimine nõuaks palju aega ja ressursse (IHCG, 124).

1.2. Karjäärimudelid

Enese karjääri juhtimiseks on karjäärimudeleid palju, mille vahel eluetappide jooksul valikuid tehakse. Üks asi on valida enesele meelepärane ametikoht, kuid hoopis olulisemaks võib kujuneda karjääri kui teekonna valik. Järgnevas alapeatükis antakse ülevaade karjäärilases liikumises eristavatest mudelitest.

Tänapäeval ei ole karjäär pelgalt ametiredel, mida mööda üles minnes on võimalus jõuda tippu. Karjäär on kui tee, mis saab alguse lapseas, seda pole võimalik täielikult ette planeerida, sellega tegelemine on pidev ja pikaajaline protsess (Jamnes, Savisaar 1998, 5). Karjääri teekonda läbides, sobivat ametit valides, tulevad ette tõusud ja mõõnad, mis panevad üksikisiku eneseteadlikkuse proovile pakkudes uusi väljakutseid, teadmisi ja oskusi.

Karjäärialases liikumises eristatakse järgmisi mudeleid (Brousseau *et al.* 1996, 56-58):

- 1) vertikaalne karjäär (*linear career*), liikumine esmatasandi juhtide ametikohtadelt kesk- ja tippjuhtide ametikohtadele;
- 2) eksperdikarjäär (*expert career*), edasiarenemine kindla ametikoha piires kogu elu jooksul;
- 3) spiraalne karjäär (*spiral career*), liikumine organisatsioonisiselt puutudes kokku erinevate erialade ja ametitega, kestvus ühes valdkonnas tegutsemises 7-10 aastat.
- 4) ajutine karjäär (*transitory career*), liikumine organisatsiooni piires või erinevate organisatsioonide vahel ühest töövaldkonnast teise, eesmärk leida parem töö, kestvus ühes valdkonnas tegutsemises 3-5 aastat.
- 5) karjääriredel (*up-the-ladder*), liikumine madalamalt ametikohalt kõrgemale.

Erinevaid karjäärimudeleid kasutades võivad inimesed tajuda õnnestumist, ebaõnnestumist. On inimesi, kellele sobivad ootamatud olukorrad, mida päevast-päeva lahendada ning seda peetakse väljakutseks. On inimesi, kes on harjunud tavapärase karjääriredeliga ning ei soovi muutusi. Kirjeldatud karjäärimudelite abil on kerge leida seoseid eelpool kajastatud karjääriteooriaga, mille abil saame diskuteerida selle üle, millised vaated on tänases ühiskonnas taandumas ning millised esile kerkimas. Lähtudes individist ning kiiresti muutuvast ühiskonnast, tuleb senisest enam tähelepanu pöörata karjäärivahetuse võimalikkusele.

1.3. Karjääriarengu muutumine ajas

Algselt seisnes traditsioonilise karjääri olemus ja mõte hierarhia ning oli tugevalt struktureeritud (Rosenbaum, 1979; Wilensky, 1964, viidatud Baruch 2004, 60). Organisatsiooniline hierarhia tähendas redelit, mida mööda üles ronida. Karjääri tulemuslikkust hinnati karjääriredelil ülespoole liikumise määra ning saavutuste tulemusena saadud välisnäitajate kaudu, milleks oli näiteks töötasu ja sotsiaalne staatus. Karjäärile oli iseloomulik selle struktuuri stabiilsus, selgus karjääriredelis, mille osad olid enamasti vertikaalsed. (Baruch 2004, 60)

Karjääriarengu tähendus ning tööeeldused on tänapäeval muutunud (Tabel 1). Püütakse leida lahendusi, mis võiks asendada karjääriredelit. Ball (1997) leiab, et töötajate motiveerimiseks, säilitamiseks ja töö tulemuslikkuse hindamiseks tuleb leida uusi viise ning töötajad peavad suutma oma karjääriprobleeme lahendada, sest tänapäeval ei saa eeldada, et tööd andev organisatsioon

pakub edutamise võimalusi – töötajad peavad ise võtma rohkem kontrolli oma isikliku karjääri kujundamise üle. Inimestel on kalduvus leida tööd, mis pakub neile suuremat huvi, on paremini tasustatud ning kooskõlas isiklike väärtustega.

Tabel 1. Karjääriarengu ning tööeelduste muutumine ajas

Traditsioonilised eeldused	Esile kerkivad eeldused
täistööaja jätkusuutlikkus	lähitulevikus täistööaega tõenäoliselt tagasi ei pöördata
enamik inimesi järgib stabiilset ja lineaarset karjääri kuni pensionini	karjäärivõimalusi suunatakse ja katkestatakse senisest enam
karjääriareng tähendab liikumist ülespoole	karjääriarengule saab kaasa aidata seda lihtsustades, liikudes teelt kõrvale või allapoole
karjääriareng on peamiselt seotud töökogemusega, leiab aset ainult sellel töökohal, kust on saadud palju kogemusi	karjääriarengut mõjutavad perekondlikud, enda isiksusest tulenevad ja ühiskonna ees täidetavad rollid, millele saab kaasa aidata lisatööga väljaspool põhitööd

Allikas: Ball (1997, 75)

Tänapäeval seatakse enese karjäärijuhtimisel selged eesmärgid, mis võtavad arvesse indiviidi väärtushinnanguid, huvisid, eelistatavat elustiili sealjuures arvestades isiklike vajadustega. Tõhus karjääri juhtimine nõuab töötaja ja tööelu suhete vahelist mõistmist. Oht on seada karjääri eesmäärke arvestamata mõjudega oma elu erinevatele tahkudele. Efektive karjääri juhtimise märksõnaks on paindlikkus, mis tähendab, et aja jooksul saab väärtusi ja huvisid muuta. (Callanan *et al.* 1995, 6-7)

21. sajandi karjäärimudeleid on mõjutanud palju **piirideta karjääri** ning **pidevalt muutuva karjääriteooriad**. Piirideta karjääri puhul eeldatakse inimestelt, täites erinevaid ülesandeid, sujuvat liikumist ühelt ametilt teisele või liikumist ühest organisatsioonist teise (Hall, Mirvis 1994, 366). Piirideta karjääris eeldatakse, et inimene peab omama selget ettekujutust pidevalt muutuvatest tööülesannetest ning suutma integreerida saadud erinevaid kogemusi siduvalt minapildiga, vastasel juhul näib karjäär eesmärgitu ning võivad tekkida sisemised kahtlused iseeneses (*Ibid.*, 366).

Pidevalt muutuv karjäär on protsess, kus inimene ise juhib oma karjääri, mitte organisatsioon (Hall 1976, 201). Teooria eelistena tuuakse välja konseptsiooni, mille kohaselt avanevad viisid mõtlemaks enam töötaja ja tööandja suhetele (Hall 1994, 370). Pidevalt muutuv karjäär nõuab kõrgetasemelist eneseteadlikkust ja isiklikku vastutust ning on seotud isiklike väärtushinnangutega

(Hall 1996, 10; Bartram *et al.* 2008, 213). On inimesi, kes armastavad kaasnevat autonoomiat ning teised leiavad, et seesugune vabadus on hirmutav (Hall 1996, 10).

Karjäär on muutunud paindlikumaks hägustades varem kehtinud kindlaid struktuure. Uued karjäärimudelid koosnevad paljudest võimalikest arengusuundadest (*multi-directional*) ning inimesed katsetavad erinevaid viise defineerimaks karjääri edukust. Karjääri edukuse hindamiseks on leitud mitmeid valikuvõimalusi. Karjäär võib pakkuda sisemist rahulolu, elus taskaalu, autonoomiat, vabadust jt eneseteadvustamiseks kasutatavaid mõõdikuid, mida omakorda mõjutavad välised tegurid (sissetulek, staatus, positsioon). (Baruch 2004, 60-61)

Kui varasemalt oli karjääris eesmärgiks ronida mööda organisatsiooni püramiidi ning toota palju raha, peeti seesugust käitumist ainsaks viisiks saavutamaks vertikaalset edu ehk jõudmaks tippu, siis tänapäeval peetakse karjääri ülimalt eesmärgiks psühholoogilist edu, enese üle uhkuse tundmist ja isiklike saavutusi eesmärgi poole pürgimisel, mille tulemusena leitakse eneses sisemine rahu ning see omakorda mõjutab perekonna õnnelikkust või hoopis midagi muud. (Hall 1996, 8)

Kokkuvõtvalt ning järeldusi tehes võib öelda, et karjääri saab vaadelda kui teekonda, millega igal inimesel erinevate eluetappide jooksul tuleb kohaneda, vastu võtta otsuseid ning olla vastuvõtlik muutustele. Esiletoodud karjääriteooriad aitavad meil selgusele jõuda indiviidi karjääri ülesehitamise struktuurist ning paremini mõista, millistes eluetappides võivad tekkida arusaamad karjäärivalikust ja selle vahetusest. Loodud teooriad omakorda toetavad karjäärimodelieid, kuid ettevaatlik tuleb olla karjääriteooriate üldistamisega, kuna igale sihtrühmale need ei sobi.

2. KUTSE- JA KARJÄÄRIVALIK NING SELLE TEEKOND

Erinevates kultuuriruumides elavad rahvad puutuvad igapäevaselt kokku tööga seotud probleemidega. On olemas teatud kultuuridele omaseid ainulaadseid tööst tulenevaid muresid ning leidub paljude kultuurirühmade jaoks ühiseid probleeme. Universaalsetest probleemidest võib esile tuua elu eesmärkide ja selle tähenduse otsimist, mitmesuguste elu ja tööga seotud rollidega toimetulekut, riikide jõupingutusi tööhõive ja -puuduse probleemide lahendamiseks (Richardson 1993; Lips-Wiersma & McMorland 2006, viidatud IHCG, 115). Üheks tööga seotud rolliks võib pidada kutse- ja karjäärivalikut ning elukestevat õpet. Käesolevas peatükis kirjeldatakse, kuidas on aegade jooksul suhtumine töösse muutunud, tehtud kutse- ja karjäärivalik, tuuakse välja kutsevaliku peamised komponendid, käsitletakse elukestvat õpet ning kirjeldatakse õpetajate kompetentse.

2.1. Kutse- ja karjäärivalik

Karjääri esmane valik ning selle muutus erinevate eluetappide jooksul on tihedalt seotud õppimisega, sealjuures on näidanud mitmed uuringud, et olulist rolli mängib sisemine motivatsioon (Baeten, Meeus 2016, 176). Kutsevalik on oluline edasise karjääri ülesehitamisel. Elu on näidanud, et aja möödudes tuleb ametialaseid valikuid teha korduvalt.

Kuni renessansiajastuni peeti auväärseks vaimsete võimetega tegelemist ning tööd ei käsitletud isiksuse väärtust tõstva tegurina. Algsed arusaamad töö olemusest hakkasid inimkonna ajaloos muutuma. Protestantliku reformatsiooni käigus, Matrin Luther'i idee kohaselt, jõuti arusaamale, et mida edukamalt töötad, seda jõukamaks muutud, tekib majanduslik heaolu ning see tõstab isiku väärtust teiste silmis. (Jamnes, Savisaar 1998, 6)

Veel möödunud sajandil valis koolilõpetaja endale ameti, saadi vastav väljaõpe tehnikumis, ülikoolis ning töötati samadel ametikohtadel kuni pensionini. Töökoht oli kindlaks sissetuleku allikaks, mis pakkus töötajale kindlustunde ja stabiilsuse. Tänapäeval ei peeta enam kõige

olulisemaks ustavust omanikule, lojaalsust organisatsioonile, vaid avatust kogemusele ja oma karjääri kujundamisele (Elenurm 2008, 72). Tööandjad ei saa tagada töökoha olemasolu – selle asemel saavad nad aidata töötajatel parandada oma pädevust ja võimekust leidmaks enesele uus töökoht juhuks, kui toimub koondamine või töötaja otsustab edasi liikuda (Baruch 2001 viidatud Baruch 2004, 62).

Jannes, Savisaar (1998) toovad esile kolm peamist komponenti, mis on kutsevaliku tegemisel olulised:

- 1) teadmised töömaailma kohta;
- 2) teadmised iseenda kohta;
- 3) konkreetsete otsuste tegemiseks vajalik küpsus.

Mitmetes läbiviidud uuringutes on selgunud, et teisest karjääri valides on töötaja teadlikum, motiveeritum, omab paljusid kogemusi eelmisest karjäärist ning on suuteline vastu võtma edasiviivaid otsuseid sealjuures omandama uusi ja täiendavaid teadmisi (Richardson, Watt 2005; Anderson *et al* 2014; Williams 2013). Seevastu gümnaasiumilõpetaja otsib iseend ning ette võib tulla tormakaid otsuseid edasise kutse- ja karjäärivaliku tegemisel, mis omakorda võib tingitud olla noore töötaja majanduslikust olukorrast.

Kutse- ja karjäärivalik peab olema enesele teadvustatud otsus nii noore kui vanema töötaja tööturule sisenejale vältimaks tagajärgi, mis vale valiku korral võivad esile kerkida, nt motivatsioonipuudus, tööga rahulolematus. Eelpool nimetatud kutsevaliku komponente silmas pidades on uut ametikohta valides oluline tunda hästi enese võimeid, hinnata töövaldkonda ja ülesandeid objektiivselt ning olla valmis vastutama vastuvõetud otsuste eest. Sellisel viisil võib olla kutse- ja edasist karjäärivalikut teha kergem.

2.2. Elukestev õpe

Otseselt tajumata omandab inimene uusi teadmisi ja kogemusi igapäevaselt ning jõudes Super'i poolt välja toodud eluetappi – eraldumine (Super's theory, 2017), hakkavad elu jooksul saadud teadmised ununema, oskused kaduma. Tööalaselt puutume kokku olukordadega, millele tuleb reageerida ja leida kiire lahendus. Läbides eluetappe kasvab meis kogemuslik baas, mida saab

jagada järeltulevaste põlvkondadega. Üheks viisiks anda edasi ainealaseid valdkonda arendavaid uusi teadmisi, on valida õpetaja ametikoht ning sealjuures rakendada kaasahaaravaid, õpilasi tegutsema panevaid õppemeetodeid.

Haridus- ja Teadusministeeriumi (2014) poolt tellitud uuringus oskuste ja elukestva õpingu kohta ühe tulemusena paljudest leiti, et täiskasvanud osalevad õppes, kuna soovitakse oma tööd teha paremini. Õppimist omakorda ajendavad soovid suurendada teadmisi ennast huvitaval erialal. Õppes osalemist takistavate teguritena toodi välja tööga hõivatust, koolituse hinda ning perekohustusi.

Elukestvat õpet käsitletakse kui protsessi, „...mis hõlmab kõiki elu jooksul ette võetud õppetegevusi, eesmärgiga parandada teadmisi, oskusi ja kompetentsi vastavalt iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja/või tööturu vajadustele“ (Jõgi *et al* 2007, 233).

Tänapäeva muutuv ühiskonnas on tekkinud vajadus õppida eakamatel inimesetel samamoodi nagu noortel. Vastasel juhul ei vastata enam tööturu nõudmistele ning langetakse konkurentsist välja. Karjäärivahetus toob endaga kaasa teadmiste pagasi kasvatamise, läbides erinevaid koolitusi või astudes taas ülikooli – õppimine ei küsi vanust.

2.3. Õpetaja kompetentsid

Käesoleva töö autor on sisenenud karjääripöördena õpetaja ametisse ning töötanud tänaseks poolteist aastat. Töö käigus on selgelt tunda, et kompetentsid on alles välja kujunemas ning palju tuleb kolleegidelt õppida. Õppimisvorme on mitmeid: tundide vaatlemine, salvestamine videotena ja nähtu analüüsimine, piirkonnakoolide külastamine, kogemuste jagamine, täiendkoolitustest osavõtmine, teadukirjanduse lugemine jne. Karjäärivahetajad võtavad õpetajaks saades kaasa hulgaliselt kogemusi, kuid vajavad siiski läbimõeldud juhendamist – mentorlust (Anderson *et al.* 2014).

Siinkohal tõstatub küsimus, kui valmis ollakse tegelikult selleks, et koheselt peale õpinguid alustada õpilaste õpetamisega? Millise perioodi vältel kujunevad kompetentsid noores algajas õpetajas lõplikult välja?

Uuringute tulemustena on leitud, et professiooni iseloomustavad neli tunnust: baasteadmised, kvalifikatsiooni kindlustamine, ressursid, praktiseerimistingimused (Corrigan, Haberman 1990, viidatud Krull 2002, 16). Kui lugeda töökuulutustes ametikoha nõudmiste kategooriat, võib eeldada, et tööandjate ootused uuele töötajale on kõrged. T. Goodi õpetamisoskuste mudelist tulenevalt saavutab noor õpetaja alles kolmandaks tööaastaks professionaalsete teadmiste ja oskuste kõrgtaseme, sealjuures tuntakse paremini oma õpilasi ning osatakse õppematerjale vastavalt klassivajadustele diferentseerida (Good 1996, viidatud Krull 2002, 21). Lähtudes D. Berliner (1994) mudelist, eristatakse professionaalse õpetaja kujunemises viit astet: uustulnuka tase, eduka algaja tase, kompetentsustase, professionaalsustase ja meisterõpetaja (Berliner, viidatud Krull 2002, 23). Professionaalsustasemini jõutakse D. Berliner mudeli järgi alles viiendaks tööaastaks (*Ibid.*).

Nii nagu mujal maailmas on tehtud uuringuid õpetajakoolituste tulemuslikkusele ning seatud küsimuse alla, kas õpingute käigus saadakse vajalik ettevalmistus, piisavalt erialaseid kompetentse, millised erinevused peaksid olema õpetajaameti baas- ja täiendkoolitustel, leiab E. Krull (2002), et ka Eestis tuleb õpetaja- ja täienduskoolitajatel otsustada õppe piisavuse ja edasise professionaalse arengu võimalikkuse üle lähtudes kursusel osalejast. E. Krull (2002) läbiviidud uuringu kohaselt, milles lähtuti D. Berliner mudelist ning läbi õpetajate anketeerimise kaudu, jõuti järeldusele, et õpetaja kutsekompetentsus ehk professionaalsus võib kujuneda 6-20 aasta jooksul. On olemas kutsepädevusi, mis kujunevad kogu karjääri jooksul, kuid teatud pädevused jõuavad haripunkti karjääri keskel (Krull 2002, 149).

Eesti põhikoolis töötavate algajate (kuni 3-aastane töökogemus) ja kogunud õpetajate (vähemalt 10-aastane töökogemus) seas läbiviidud uuringust õpetaja professionaalse arengu kohta selgus, et algajad õpetajad, tundes teooriat, keskenduvad rohkem oma aine õpetamisele ning kogenumad õpetajad käsitlevad õpetamist kui õppija arendamist (Krull *et al.* 2013).

Euroopas kehtiva hariduspoliitika kontseptsiooni kohaselt on õpetaja roll ajas muutunud. Õpetaja on vabastatud traditsioonilisest rollist kui teadmiste edasiandja. Õpetaja on õppeprotsessis osaleja, kes töötab koos õpilastega nende töid ise koordineerides. (Õhidi 2008, 38)

3. KARJÄÄRIVAHETUS

Ülemaailmselt on karjääri vahetamise kohta läbiviidud mitmeid uuringuid, mis aitavad paremini mõista inimesi, kes on olude sunnil või muid tegureid arvestades (perekond, ühiskond, sissetulek jne) karjääripöörde ette võtnud. Käesoleva magistritöö raames annab töö autor ülevaate uuringutest, mis on seotud õpetaja ametikoha valimisega teisese karjäärina ning selgitab läbiviidud uuringute taustal, keda peetakse teisese-karjääri õpetajaks, karjäärivahetajateks ning millisel eluperioodil karjäärivahetus enamasti võib toimuda.

3.1. Ülevaade varasematest uuringutest

Nii nagu Eestis, on mujal maailmas õpetajatest puudus. Üks viis tekkinud olukorra parandamiseks on meelitada koolidesse teisese-karjääri õpetajaid. Teisese-karjääri õpetajate meelitamise olulisus seisneb laiaulatuslike kompetentside toomises haridusvaldkonda (Melchers, Bokhorst, Geervliet-van der Hart, & Smit, 2003, viidatud Baeten, Meeus 2016, 174). Teadusainete ja matemaatika õpetajate puudujäägi lahendamiseks on tehtud ettepanek koolitada teadlasi ja teisi teadusega seotud spetsialiste õpetajateks (Diezmann, Watters 2015, 1517).

Teisese-karjääri õpetajad (*second-career teachers*) on karjäärivahetajad, kes jätavad maha oma praeguse töökoha selleks, et saada õpetajaks (Baeten, Meeus 2016, 173). Karjääri vahetajateks (*career changer*) peetakse inimesi, kes on oma elu jooksul üles ehitanud ühe või mitu karjääri ehk töötanud mitmel ametikohal enne õpetaja haridustee alustamist. (Williams 2013, 3)

Belgias läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et teisese-karjääri õpetajad on vanemad, omavad tugevat sisemist motivatsiooni ja laiaulatuslikke teadmisi ning oskusi, on iseseisvad ning õppimises ja õpetamises tulemusele orienteeritud hinnates eakaaslaste toetust (Baeten, Meeus 2016, 173). Lisaks leiti, et teisese-karjääri õpetajaks saavad tavaliselt rohkem naised kui mehed (Baeten, Meeus 2016, 175).

Põhjused, miks valitakse teisese-karjäärina õpetajaamet, on erinevad. Tavaliselt näitab kõrget taset sisemine motivatsioon: karjäärivahetajad soovivad anda edasi oma teadmisi, aidata noori ning panustada ühiskonda (Baeten, Meeus 2016, 176). Lisaks inimesest endast tulenevatele põhjustele peetakse oluliseks väliseid ja pragmaatilisi põhjuseid, nagu näiteks läbipõlemist või rahulolematust eelmise töö ja karjääriga, tööga tagatust, töötasu- ja töötatud tunde (*Ibid.*, 176). Leidub inimesi, kes vahetavad oma karjääri, kuna ei olda enam oma senisest tööst huvitatud ega soovita väljaspoolt korralduslikke nõudeid end tööalaselt täiendada, mistõttu tekivad mõtted karjääri vahetamisest (Power, Rothausen 2003, viidatud Barclay *et al.* 2011, 387).

Inglismaal läbiviidud uuringu kohaselt seisnes karjäärivahetajate jaoks õpetamise võlu lühemates tööpäevades, pikkades vaheaegades (Chambers, *et al.* 2010, 123). Alati ei piisa karjäärivahetust tehes isiklikust tahtest, headest töötingimustest ja saadud hüvedest, vaid arvestada tuleb muude faktoritega, mida tööpakkuja ei saa kontrollida, nagu näiteks perekondlik vähene toetus, õpingutes ebaõnnestumine, übermõtlemine mõne teise karjääri kasuks.

Uuringu taustal (Chambers *et al.* 2010) on tõstatatud küsimus, miks üks osa õpilastest, kes on valinud õpetamise tee, ei lõpeta õpinguid? See on oluline küsimus saavutatava eesmärgi valguses, mil me soovime, et õpetajaid oleks piisavalt. Ühe võimaliku seletusena toodi esile asjaolu, et osa õpilasi tuleb tekkivate probleemidega paremini toime kui teised. Teisalt oletati, et mõned ümberõppes osalejad võivad tunnetada, et neil ei ole muud valikut kui jätkata, mis võib tuleneda kodusest olukorrast või alternatiivse karjäärivõimaluse puudumisest (*Ibid.*, 126).

Austraalias läbiviidud uuring andis kinnitust, mille kohaselt pidasid karjäärivahetajad uute teadmiste omandamises kõige olulisemaks võimalust rakendada varasemaid töökogemusi tulevases õpetajatöös, mida omakorda hinnati kõrgelt ja väärtustati teiste poolt (Williams 2013, 129). Uuringust selgus veel, et paljude karjäärivahetajate jaoks õpetajaks saamise valik ei olnud juhuslik, ent kindlad sammud teekonnal teostamiseks karjääripööre põhines tugeval soovil saada õpetajaks (*Ibid.*, 132). Oluline vajadus on uue professionaalse identiteedi rajamise juures iseeneses kooskõlla viia juba varasemalt tekkinud mitut identiteeti ja suhtuda endasse kui ekspert algajasse (*expert novices*) ning kontrollida karjäärivahetajate olemasolevaid tõekspidamisi, teadmisi, oskusi ja oletusi juba uuest ametikohast lähtuvalt (*Ibid.*, 138).

Teises Austraalias läbiviidud uuringus otsiti põhjusi ja mõjutajaid, mis panevad inimesi karjäärivahetust soovima ning olles hõivatud mõne muu tööga, miks hakata õpetajaks?

Richardsoni ja Watt'i (2005) uuringute tulemused näitasid, et naised soovisid leida karjääri, mille kõrvalt oleks võimalik veeta kvaliteetsega perega mõistlikel kellaaegadel. Uuringus osalenud mehi motiveeris kindla töökohaga tagatus. Uuringus osalejad leidsid ühiselt, et õpetaja karjääriga võib rahule jääda olles sealjuures teadlikud, et õpetajaamet võib olla psüühiliselt ja sotsiaalselt väga nõudlik. Uuringus osalejad võtavad endaga kooli kaasa laiaulatuslikke oskusi, kogemusi, huvisid, teistmoodi suhtumist, mis annab koolielule palju juurde.

Lisaks on uuritud naisteadlasi, kes otsustasid saada teadusainete õpetajaks. Tulemustena leiti, et olulist rolli mängivad karjääri vahetamise protsessis positiivsed (nt rõõm, rahuldus, õnn, nauding) ja negatiivsed (nt hirm, viha, ärevus, stress, süütunne) emotsioonid. Inimesed kogevad positiivseid emotsioone olukordades, kus nad suudavad tugevdada või kinnitada oma identiteeti või enesekonseptsiooni. Loobuda tuleb ressursidest (materiaalsed, emotsionaalsed) mõne väärtuslikuma kasuks kindlustamaks oma sotsiaalset staatust, mis omakorda on seotud võimu ja prestiižiga. Vastupidiselt, negatiivsed emotsioonid tekivad olukordades, kus indiviidil on probleeme enesekehtestamisega suutmata kasutada kõige õigemaid ressursse, mille tulemusena jäädakse ilma saavutatud sotsiaalsest staatusest ja võimust. (Oliveira *et al.* 2012, 635)

Ka Eestis on läbiviidud uuring Noored Kooli programmi osalejate seas. Tulemustes on muuhulgas esitatud olulisuse järjekorras kandideerimisotsust enim mõjutanud faktorid: isiklikud põhjused, ühiskondlikud põhjused, õpetajaametist tulenevad põhjused, Noored Kooli programmist tulenevad põhjused. Peale programmi läbimist on jätkatud tööd haridusvaldkonnas järgmistel põhjustel: haridusvaldkonda panustamise soov, õpetajatöö meeldivus, enesearengu võimalused, oskuste ja teadmiste olemasolu. (Uuring „Muu töökogemusega inimeste ...“ 2016)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et uuringutes on üldiselt vaadeldud täiendõppeõpilasi, kes on vastu võtnud kindlameelse otsuse teha karjäärivahetus ning asunud end läbiviidud koolituste kaudu täiendama. Uuringutes (Baeten, Meeus 2016) tõstatakse küsimusi õppe mahukuse kohta ning leitakse, et ümberõppest osavõtvale õpilasele peaks täiendkoolitus olema vähem mahukam võrreldes otse koolipingist tulnuga ning seda põhjusel, et varasematelt ametikohtadelt on saadud palju kogemusi ning teadmisi elust enesest. Tavaliselt pole võrreldud teisese-karjääri õpetajaid esimese-karjääri õpetajatega. (*Ibid.*, 2016, 176). Üldiselt keskendutakse kirjanduses teisese-karjääri õpetajate puhul rohkem nende motivatsioonile saamaks õpetajaks ning leitakse, et endast tulenevad põhjused on olulisemad kui muud mõjutajad (Berger & D'Ascoli, 2012; Powers, 2002;

Williams & Forgasz, 2009, viidatud Baeten, Meeus 2016, 176). Karjäärivahetus omakorda on seotud meie eluteega, millele keskendub järgmine alapeatükk.

3.2. Karjäärivahetuse aeg inimese eluteel

Elu- ja karjääritee tõlgendused aitavad inimesel mõtiskleda oma tööelu arengu üle. Ameerika Ühendriikide teadlase Daniel Levinsoni mudelis välja toodud karjäärikäik jaotub järgmistesse järkudesse: noor täiskasvanud (vanus 20 kuni 33 elusaastat), keskkiga (vanus 30 eluaastate keskpaik kuni 50ndate lõpp), vanadus (vanus 50ndate eluaastate lõpp kuni 60ndate algus), vanavanurlus (elukaare lõpusirge, siin enam ei töötata, olulisi muutusi ei toimu) (Elenurm 2008, 76).

Karjäärivahetus võib leida aset kogu elu jooksul, ent kriitiline aeg vahetamiseks on keskkiga (Bobek & Robbins, 2005; Heppner *et al.*, 1994, viidatud Barclay, *et al.* 2011, 387). Keskkiga on defineeritud perioodina inimese elust 35. eluaasta kuni 65ndate vahel, tegemist on paljude inimeste jaoks murrangulise perioodiga (Dacey & Travers, 2004; Vander Zanden, 2000, viidatud Barclay, *et al.* 2011, 387). Siinkohal on näha, et autorite (Elenurm 2008, Barclay, *et al.* 2011) poolt tuuakse keskea kestvust aastates välja erinevalt. Keskkiga on periood, kus tuleb suuremat tähelepanu pöörata tervislikele eluviisidele, mõtiskleda seniste tulemuste ja saavutuste üle, sealjuures hinnates oma tervislikku seisundit ning teha jätkusuutlikke plaane edaspidiseks karjääriks, miks mitte võtta ette karjäärivahetus.

Lõuna-Koreas viidi läbi uuring 48 kuni 65 aastaste inimeste seas. Andmete analüüsimise tulemusena koostati karjääri üleminekuprotsessist neli etappi: eelmise karjääriga seotud tasakaalustamatuse kogemine, iseenesest ja kontekstist lähtuvalt asjade üle järelemõtlemine, uute professionaalsete sidemete loomine ja muudatuste tegemine, uuele karjäärile pühendumine. Uuringu käigus selgus, et karjäärimuutus on õppimisprotsess, mille käigus inimesed loovad enesele uued perspektiivid ja tähendused olles uues rollis. (Kim 2014, 3)

Kui võrrelda omavahel noori 40 ja 50 eluaastates karjäärivahetajatega, toob Newmann (1995) esile probleemid, millega pigem eakamad karjäärivahetajad silmitsi seisavad: hirm, ageism, identiteedi kaotus, emotsionaalsed ja finantsilised riskid.

Ka Eestis osaleb tööturul suur osakaal vanemaealisi töötajaid ning juba pensionieas olijaid. 2017. aastal oli vanemaealiste 50-74 aastaste tööjõus osalemise määr 60,5% (Statistikaamet 2018a). Karjäärivahetust on uuritud inimeste seas, kes on jäämas või juba jäänud pensionile. Arengufaasid, mida läbitakse, saamaks õpetajaks, on sageli esindatud liikumisena algajast eksperdini (Griffiths 2011, 22). Mitmete uuringute valguses saab positiivsena esile tuua asjaolu, et uuringuid on teostatud ülemaailmselt nii teise-karjääri õpetajate kui karjäärivahetajate kohta sealjuures arvestades erinevaid eluperioode. Ülemaailmselt püütakse leida sobivaid lahendusi õpetajate puuduse leevendamiseks, kuid võimalused selleks on riigiti erinevad.

4. EMPIIRILINE UURING

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada tegurid, mis on mõjutanud varasemalt muul tööalal töötavaid inimesi sisenema tööjõuturule õpetajana (direktorina, õppejuhina). Eesmärgi saavutamiseks grupeeritakse peamiste tunnuste alusel uuringus osalenud valimi poolt nimetatud faktorid, mida peetakse oluliseks karjäärimuutuse ja valiku puhul õpetajaks saamise juures ning uuritakse, millised tegurid soodustavad või takistavad karjäärivalikut. Uurimisküsimusena uuritakse, mis ajendab inimesi sisenema teisest karjääri valides tööjõuturule eelkõige õpetajana?

4.1. Uuringu meetod ja valimi kirjeldus

Uuringu läbiviimiseks kasutati ankeetküsitlust (lisa 1), mis koosnes kolmest osast: vastajat iseloomustavate andmete päring, avatud küsimused ning esitatud väidetega nõustumine mittedõustumine. Küsimustiku loomise aluseks võeti Austraalias 2005. aastal läbiviidud uuring, mille käigus otsiti põhjusi, mõjutajaid ja motiive, mis panevad inimesi karjäärimuutust soovima ning uuringu valimisse kuulusid statsionaar-, kaugõppe- ja täiendkoolitusest osavõtvad üliõpilased. Käesoleva uuringu läbiviimiseks on küsimustikku kohandatud ning täiendatud töö autori poolt. Magistritöö eesmärk ei olnud kaasata eelpool nimetatud uuringus kirjeldatud kogu valimit, vaid keskenduda eelkõige haridusvaldkonnas töötavatele õpetajatele, õppejuhtidele ja direktoritele, kes on varasemalt töötanud väljaspool haridusvaldkonda. Tulemuste analüüsimisel kasutati võrreldes eelpool nimetatud uuringuga teistsuguseid meetodeid.

Küsimustiku esimeses osas paluti vastajal määratleda oma sugu, haridustase, vanus, eelnev ametikoht ning sellel töötatud aastad, praegune ametikoht ning tööstaaž antud ametikohal. Analüüsi käigus grupeeriti vastajate poolt nimetatud ametikohad ning andmetest ülevaate saamiseks koostati sagedusjaotused ja -tabelid.

Küsimustiku teises osas kasutati karjäärivahetust mõjutavate tegurite väljaselgitamiseks avatud küsimusi. Vastuste kodeerimiseks rakendati kvalitatiivse uurimismeetodina induktiivset-deduktiivset kodeerimise meetodit. Antud meetodi käigus loetakse tekstid läbi, luuakse esialgsed koodid ning otsitakse andmetest koodidele vastavaid tekstilõike (Kalmus *et al.* 2015). Kvantitatiivset meetodit rakendati küsimustiku teises osas arvandmete ning tekstiliste vastuste grupeerimisel.

Tulemusi kirjeldavas peatükis on välja toodud uuringus osalejate tsitaadid, mis on esitatud jutumärkides ning algavad lehe vasakust äärest. Tsitaadi taga on sulgudes välja toodud uuringus osaleja ID numbriliselt, praeguse ametikoha nimetus (D=direktor, ÕJ=õppejuht, Õ=õpetaja ja abiõpetaja, TP=tugipersonal).

Küsimustiku kolmandas osas tuli vastajatel anda hinnang 22 väitele 5-pallilisel Likert'i skaalal: 1- „Ei ole üldse nõus“, 2- „Ei ole eriti nõus“, 3- „Olen neutraalne“, 4- „Olen üsna nõus“, 5- „Olen täiesti nõus“. Kolmandas osas hinnati karjäärivahetust mõjutavate tegurite olulisust. Analüüsi käigus püüti leida vastaja soost, vanusest ning varasemast ametikohast tingitud tüüpnähtuseid, mida saaks üldistatuna välja tuua kasutades rühmitatud koosseise kui muutuvat suurust.

Karjäärivahetust mõjutavate faktorite omavaheliste seoste väljaselgitamiseks teostati korrelatsioonianalüüs, leiti Pearson'i korrelatsioonikordajad. Korrelatsioonikoeffitsiendi tugevuse tõlgendamisel on aluseks võetud Kõverjalg (1994) esitatud näitajad: $r < 0,3$ nõrk seos, $0,3 \leq r < 0,5$ mõõdukas seos, $0,5 \leq r < 0,7$ märkimisväärne seos, $0,7 \leq r < 0,9$ tugev seos, $0,9 \leq r \leq 1,0$ väga tugev seos.

Gruppidevaheliste erinevuste väljatoomiseks teostati dispersioonianalüüs *Oneway ANOVA* (sh post-hoc test). Kahe või enama grupi keskmiste võrdluseks kasutati T-testi.

Statistilise olulisuse tõenäosuse määraks valiti $p < 0,05$. Peamiste näitajatena leiti kirjeldava statistika esitamiseks aritmeetilised keskmised (M) ja standardhälbed (SD). Uuringu tulemuste usaldusväärseuse mõõtmiseks kasutati reliaabluskoeffitsiendi Cronbach'i α , mille piisavaks suuruseks peetakse 0,7 (Rämmer 2014).

Küsitlus viidi läbi ajavahemikul veebruarist märtsini 2018. aastal. Eestis puuduvad statistilised andmed õpetajate kohta, kes on töötanud eelnevalt muul alal. *Google Docs* keskkonnas koostatud ankeet saadeti veebiküsitlusena laiali Eesti põhikoolide ja gümnaasiumite juhtkonna liikmetele ning Noored Kooli programmi töötajale palvega edastada küsimustik kirjeldatud valimisse potentsiaalselt kuuluvatele isikutele. Valim koosnes pedagoogilisest personalist (õpetaja, õppejuht, direktor), kes enne kooli tööleasumist töötasid muul erialal. Lisaks pedagoogilisele personalile laekus vastuseid kooli tugispetsialistidelt (sotsiaalpedagoog, psühholoog, logopeed, eripedagoog) ning kooliarenduseksperdilt, kelle vastused töö autori poolt valimisse lisati. Toetudes küsimuste 1.4. ja 1.6. vastustele, jäeti analüüsimisest välja ankeedid, kus eelmise töökohana nimetati haridusvaldkonnas töötamist (lasteaiaõpetaja, lasteaia juhataja, õpetaja, eripedagoog) või varasem töökoht puudus (tudeng, üliõpilane). Täidetuna laekus autorile 119 ankeeti.

Andmete analüüsimisel kasutas töö autor tabelarvutusprogrammi MS Excel 2016 ning statistilise andmeanalüüsi paketti IBM SPSS. Vastajate anonüümsuse tagamiseks analüüsi andmeid üldistatuna.

5. TULEMUSED

Käesolevas peatükis antakse ülevaade valimit kirjeldavast statistikast ning uuringu tulemustest. Andmete analüüsimisel koostati avatud küsimute 2.4. ja 2.5. vastustele toetudes kodeerimistabel karjäärivahetust mõjutavate faktorite kohta, kus on välja toodud põhi- ja alamkategoriad ning koodid kirjeldatavate märksõnadena (lisa 2). Tulemuste analüüsimisel järgiti kodeerimistabeli struktuuri. Küsimustiku kolmanda osa tulemustes anti ülevaade keskmistest hinnangutest, teostati peatükis 4 kirjeldatud analüüsid. Peale valimi kirjeldamist esitatakse esmalt küsimustikust lähtuvalt kolmanda, seejärel teise osa tulemused. Küsimustiku teises osas avatud küsimute näol saadud vastused annavad lisaväärtust kolmanda osa tulemustes välja toodud kvantitatiivsetele andmetele, pakkudes täiendavalt detailirohkemat ja sügavamalt infot karjäärivahetust mõjutavate faktorite väljaselgitamisel.

5.1. Valimit kirjeldav statistika

Portaal haridussilm.ee andmetel töötab Eesti üldhariduskoolides 2017/2018. õppeaastal kokku 14 905 õpetajat, sealhulgas meesõpetajate osakaal 14,2% (2121 õpetajat). Statistikaameti poolt esitatud andmete alusel, oli 2017 IV. kvartalis ligi 10 600 vaba ametikohta, millest haridusvaldkonna vabade ametkohtade määr moodustus 1,7% ehk 180,2 ametikohta (Statistikaamet 2018b). Peale klassiõpetajate on nõutumad spetsialistid inglise ja eesti keele õpetajad, matemaatika-, kehalise kasvatuse ning muusikaõpetajad. (Raudla, 2017).

Täidetud ankeete laekus kokku 119. Valimile seatud kriteeriumitele vastas 84 vastajat, mis moodustab 70,6% vastajate koguarvust. Valimisse kuulus 66 õpetajat (aine- ja klassiõpetajad, 78,6%), 1 abiõpetaja (1,2%) , 3 direktorit (3,6%), 4 õppejuhti (4,8%), tugispetsialistest 4 eripedagoogi (4,8%), 4 sotsiaalpedagoogi (4,8%) ja 1 kooli psühholoog (1,2%). Kategooria „muu“ alla loeti kooli arendusekspert, kes omas samaaegselt õpetajana töökogemust (1,2%), ent uuringu läbiviimise ajaks oli töö õpetajana katkestanud, kuid plaanib edaspidi tööd õpetajana jätkata (lisa 3).

Koolides üheaegselt kahel ametikohal korraga töötasid kokku 5 uuringus osalejat: õppejuht-logopeed, kahel korral direktor-õpetaja, sotsiaalpedagoog-õpetaja, muusikaõpetaja-koorijuht.

Statistikaamet võrdles üldhariduskoolide õpetajate soo- ja vanusejaotuses 1922. aastat 2016. aastaga. 1922. aastal olid 52,3% üldhariduskoolide õpetajatest mehed ning vanusegruppide 20-29 ning 30-39 õpetajate koguarv ületas 50-59 ja 60+ vanuses olevate õpetajate osakaalu oluliselt. Tänapäeval on umbes pooled üldhariduskoolide õpetajad vähemalt 50 aastased. (Servinski, 2017)

Valimis moodustasid naised 85,7%, kellest õpetajana töötas 57, direktorina 1, õppejuhina 4, eripedagoogina 4, sotsiaalpedagoogina 4, kooli psühholoogina 1 ja abiõpetajana 1. Õppejuhi, psühholoogi, abiõpetaja, eri- ja sotsiaalpedagoogina olid esindatud vaid naised.

Antud uuringut iseloomustab ühtlane vanuseline jaotus. Võrdselt olid esindatud vanusegrupid 20-29 a ning 60 a ja enam, moodustades kumbki 11%, 30-39 a vastavalt 21%, 40-49 a 30% ning 50-59 a 27% vastanutest.

Õpetajate ning tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded on sätestatud Haridus- ja teadusministri määrusega nr 30, vastu võetud 29.08.2013. a, mille kohaselt on nõutav magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon ja/või vastavalt kas õpetaja, eripedagoogi, logopeedi, koolipsühholoogi kutse. Sotsiaalpedagoogi puhul on nõutav kõrgharidus või sotsiaalpedagoogi kutse. Antud uuringus osalejad on tulenevalt kutsenõuetest kõrgelt haritud: 28% vastanutest on omandatud bakalaureusekraadi ning 68% omab magistrikraadi.

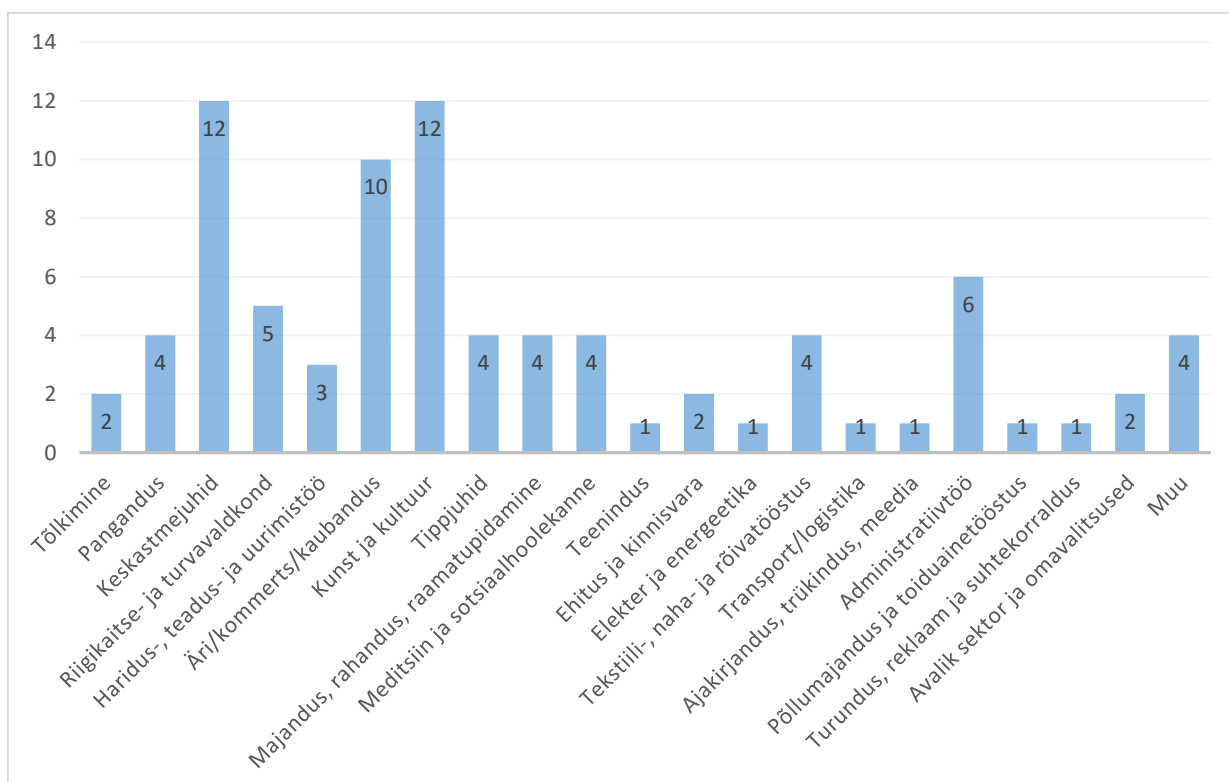
Vastajate demograafilised andmed praeguse ametikoha põhiselt on esitatud tabelis 2.

Tabel 2. Demograafilised andmed ametikoha põhiselt

	õpetaja	direktor	õppejuht	eripedagoog	sotsiaalpedagoog	abiõpetaja	kooli psühholoog	muu	kokku
Sugu									
Mees	9	2	0	0	0	0	0	1	12
Naine	57	1	0	4	4	1	1	0	72
Vanus									
20-29	8	0	0	0	0	0	0	1	9
30-39	16	0	0	2	0	0	0	0	18
40-49	18	0	2	2	3	0	0	0	25
50-59	17	2	1	0	1	1	1	0	23
60 ja enam	7	1	1	0	0	0	0	0	9
Haridustase									
Keskharidus	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Kutseharidus	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Kõrghariduse omandamisel	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Kõrgharidus BA	17	1	0	2	2	0	0	1	23
Kõrgharidus MA	45	2	4	2	2	1	1	0	57

Allikas: autori andmed

Vastajate iseloomustavate andmete päringus uuriti valimilt nende eelmise ja praeguse ametikoha nimetusi ning tööstaaže nimetatud ametikohtadel. Vastuseid oli võimalik anda vabas vormis. Andmed grupeeriti vastavalt portaalis palgad.ee välja toodud ametikohtade jaotustele. Kõige enam on tulnud haridusvaldkonda tööle kunsti ja kultuuri (14,3%), äri/kommerts/kaubandus (11,9%), administratiivtöö (7,1%) ning riigikaitse- ja turvalduskonnast (6%). Haridusvaldkonnaga on end sidunud endised keskastme- (14,3%) ning tippjuhid (4,8%), mis näitab, et kooli tullakse ka kõrgemal positsioonil töötades (joonis 1). Käesoleva töö lisas 4 on välja toodud üksikasjalikumalt vastajate eelmiste ametikohtade jaotused ametipõhiselt.



Joonis 1. Vastajate eelmise ametikoha jaotused

Allikas: autori andmed

Vastanutest 76% töötasid oma eelmisel ametikohal enam kui 3 aastat. 4-7 aastase tööstaažiga oli 27%, 8-11 aastase tööstaažiga 18%, 12-15 aastase staažiga 17% ning 16 ja enama aastase staažiga 14%. (lisa 5).

Praegusel ametikohal on töötanud kuni tänaseni 62% vastanutest rohkem kui 3 aastat haridusvaldkonnas. Alla 1 aastase tööstaažiga oli 13% ning kõige suurema osakaalu moodustasid 1-3 aastase tööstaažiga uuringus osalejad, vastavalt 25%. 4-7 aastase tööstaažiga oli 20%, 8-11

aastase staažiga 17%, 12-15 aastase staažiga 5% ning 16 ja enam aastat oli kõrgelt esindatud, vastavalt 20%. (lisa 6).

5.2. Faktorite väljaselgitamine

Küsimustiku kolmandas osas paluti uuringus osalejatel anda hinnang 22 väitele 5-pallilisel Likert'i skaalal: 1- „Ei ole üldse nõus“, 2- „Ei ole eriti nõus“, 3- „Olen neutraalne“, 4- „Olen üsna nõus“, 5- „Olen täiesti nõus“. Esitatud väited rühmitati valdkondade põhiselt üheksasse kategooriasse ning pealkirjastati järgmiselt: rahulolu/rahulolematus varasema karjääriga (väide nr 3.1), õpetaja karjääri sobivus ja areng (väited nr 3.5, 3.10 kuni 3.14), individuaalne eesmärk (väited nr 3.2, 3.3), perekondlik toetus (väide nr 3.4), tööaeg (väide nr 3.6), töötasu (väide nr 3.7, 3.8), sotsiaalne staatus (väited nr 3.9, 3.21, 3.22), õpetajaameti kompetentsid (väited nr 3.15, 3.16 kuni 3.19), ühiskonda panustamise soov (väide nr 3.20). Valdkondi analüüsiti peamiselt ühe kuni kolme väite hinnangute põhiselt. Kahte valdkonda mõõdeti viie ja enama väite abil.

Väidetele antud hinnangute analüüsimisel uuriti demograafiliste näitajate (sugu, vanus) mõju. Lisaks leiti kirjeldava statistikat iseloomustavad näitajad käesoleva uuringu valimi praeguste ametikohtade põhiselt. Usaldusväärsemate tulemuste eesmärgil liideti kokku 20-29 a ja 30-39 a, 50-59 a ning 60 a ja vanemad uuringus osalejad. Ümbergrupeerimise tulemusena saadi 3 vanusegruppi: kuni 39 aastased õpetajad, 40-49 a ja 50 a ja vanemad. Abiõpetaja ja muu personal (töötanud õpetajana) loeti õpetajate gruppi. Andmeid analüüsitakse kolmest grupis lähtuvalt: õpetaja, juhtkond, tugispetsialistid.

5.2.1. Rahulolu ja rahulolematus

Varasema karjääriga rahulolu/rahulolematuse statistiliste näitajate kirjeldamiseks arvutati esmalt välja positiivsete vastuste osakaalud, mis näitasid, kui suur osa uuringus osalejatest olid esitatud väitega üsna nõus või nõustusid täielikult. Eelmise karjääriga olid rahulolematud 40% vastanutest. Rahulolu ja rahulolematuse skaala aritmeetiline keskmine väärtus oli 2,74 ning standardhälve 1,432. Antud tulemus siiski näitab, et uuringus osalenud õpetajad ei olnud eriti nõus eelmise karjääri rahulolematuse aspektiga ning suurem standardhälve võib viidata gruppidevahelistele erinevustele.

Tabelis 3 on välja toodud kirjeldav statistika demograafiliste näitajate (vanus, sugu) ning praeguse ametikoha põhiselt rahulolu/rahulolematuse üksikväite kohta. Tulemustest nähtub, et skaalale antud üldistes hinnangutes esineb erisusi: juhtkonna liikmed ($M=3,00$; $SD=1,633$), kuni 39. a ($M=3,30$; $SD=1,353$) ja mehed ($M=3,33$; $SD=1,497$) jäävad pigem neutraalseks ning tugispetsialistid ($M=2,11$; $SD=0,928$), õpetajad ($M=2,79$; $SD=1,462$), 40-49. a ($M=2,40$; $SD=1,190$), 50. a ja vanemad ($M=2,53$; $SD=1,565$), naised ($M=2,64$; $SD=1,407$) ei olnud väitega eriti nõus.

Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused näitasid, et soo ja ametikoha põhiselt statistiliselt olulisi erinevusi ei ole. Vanuserühmade võrdlustes ($F=3,248$; $p=0,044$) erinevused esinesid. Kasutades post-hoc võrdlust ja Tukey HSD testi, ilmnisid statistiliselt olulised erinevused vanuserühmade hinnangutes noorema (kuni 39. a; $M=3,30$) ja keskmise vanusegrupi vahel (40-49. a; $M=2,40$).

Tabel 3. Rahulolu varasema karjääriga antud hinnangud

	Rahulolu	
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)
3.1 Olin rahulolematu eelmise ametikohaga/karjääriga (kokku)	2,74	1,432
I Sugu		
Mees	3,33	1,497
Naine	2,64	1,407
II Vanus		
kuni 39 a	3,30	1,353
40-49 a	2,40	1,190
50 a ja vanemad	2,53	1,565
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	2,79	1,462
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,00	1,633
Tugispetsialistid	2,11	0,928

Allikas: autori arvutused

5.2.2. Karjäärisobivus ja areng

Esmalt kontrolliti karjäärisobivuse ja arengu valdkonna küsimustiku usaldusväärsust ning arvutati reliaabluskoefitsient Cronbach'i α , mille väärtuseks oli 0,599 ehk jäi alla 0,7. Andmete analüüs näitas, et kui eemaldada üksikväide 3.10 (omasin enne õpetajaks saamist noortega koos töötamise kogemusi), on grupi tunnuste reliaablus kõrgem (Cronbach'i $\alpha=0,728$). Väite 3.10 madala *Item-total correlation* (0,005) väärtuse tõttu tunnus eemaldati edasisest andmete analüüsist.

Õpetajakarjääri sobivusele antud hinnangud olid üldjuhul kõrged. Positiivsete vastuste osakaalud küündisid üle 90% üksikväidete 3.11 (naudin noortega koos töötamist) ja 3.13 (olles õpetaja, arendan end koos noortega) puhul. Uuringus osalejad olid kokkuvõttes üsna nõus, et õpetajana töötamine on teda rahuldav töö (M=4,15; SD=0,988). Noortega koos töötamist üldiselt nauditakse (M=4,49; SD=0,649) ning üsna nõus ollakse üksikväitega 3.13 (M=4,60; SD=0,642). Madalamaid tulemusi andsid karjääri arenguvõimalusi puudutavad väited 3.12 (M=3,19; SD=1,256) ja 3.14 (M=3,18; SD=1,234) ning pigem jäeti neutraalsele positsioonile. Üksikväidete 3.12 ja 3.14 suurem standardhälve võib viidata gruppidevahelistele erinevustele (lisa 7).

Läbiviidud ANOVA analüüsiga selgitati välja, kas esineb erinevusi soo, vanuse või praeguse ametikohtade jaotuste kohaselt grupi keskmiste vahel karjääri sobivuse ja arengu valdkonnas. Tulemused näitasid, et soo ja ametikoha põhiselt erinevusi ei esinenud. Vanuse aspektist vaadelduna esineb statistiliselt olulisi erinevusi õpetajaametis karjäärivõimaluse nägemises (F=4,163; p=0,019) ning õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamises välismaal töötamisel (F=9,463; p=0,000). Kasutades post-hoc võrdlust ja Tukey HSD testi, selgusid olulisemad erinevused karjääri võimaluste nägemise valdkonnas kuni 39. a ning 50. a ja vanemate hinnangutes, vastavalt M=3,59; M=2,72. Noorem vanusegrupp (kuni 39. a) jääb neutraalseks ning vanem vanusegrupp (50. a ja vanemad) pigem ei näe edasisi karjäärivõimalusi õpetajana töötamises. Õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamises välismaal töötamise puhul erinesid statistiliselt oluliselt kõikide vanusgruppide keskväärtused: kuni 39. a (M=3,78), 40-49. a (M=3,36), 50. a ja vanemad (M=2,53).

5.2.3. Individuaalne eesmärk

Uuringus osalejad ei olnud eriti nõus individuaalset eesmärki kirjeldava üksikväitega 3.2 (olen alati soovinud saada õpetajaks), aritmeetilise keskmise väärtuseks kujunes 2,85 ning standardhälve 1,358. Üksikväitega 3.3 (olen analüüsinud ja kaalutlenud oma otsust põhjalikult saamaks õpetajaks) jäeti üsna nõusse ($M=4,02$; $SD=1,097$). Gruppidevahelisel võrdlusel eriti ei nõustunud üksikväite 3.2 korral mehed, kelle hinnang oli madalaim ($M=2,42$; $SD=1,084$). Kõrgeima hinnangu 3.2 väite korral andsid juhtkonna liikmed ($M=3,14$; $SD=1,574$). Väite 3.3 korral andsid madalaima hinnangu juhtkonna liikmed ($M=3,71$; $SD=1,113$), jäädes neutraalseks ning tugispetsialistid kõrgeima hinnangu, olles üsna nõus ning üksmeelel oma otsuse analüüsimise ja kaalutlemise osas õpetajaks saamise puhul ($M=4,44$; $SD=0,726$). Individuaalsele eesmärgile antud hinnangud on esitatud lisa 8.

Teostatud ANOVA analüüsi tulemused näitasid, et individuaalse eesmärgi seadmisel statistiliselt olulisi erinevusi soo, vanuse ja praeguse ametikoha põhised gruppide aritmeetiliste keskmiste hinnangute vahel ei esinenud.

5.2.4. Perekondlik toetus

Perekondliku toetuse skaala aritmeetiline keskmine väärtus oli 3,94 ning standardhälve 1,22. Postitiivsete vastuste osakaal oli 69%. Antud tulemus näitab, et uuringus osalenud õpetajate hinnang oli pigem neutraalne perekondliku toetuse osas ning suurem standardhälve võib viidata statistiliselt olulistele erinevustele. Kõige kõrgemalt hindasid perekondlikku toetuse määra tugispetsialistid ($M=4,78$; $SD=0,441$), kõige madalamalt juhtkonna liikmed ($M=3,29$; $SD=0,756$). Tabelis 4 on esitatud kirjeldav statistika üksikväite 3.4 (õpetajaametit valides oli mulle perekond toeks) kohta demograafiliste näitajate (sugu, vanus) ning praeguse ametikoha põhised.

Hinnates demograafiliste näitajate mõju perekondlikule toetusele, näitas teostatud dispersioonanalüüs, et soo ning vanuseliste rühmade puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud. Ametkohtade lõikes vaadelduna esines statistiliselt oluline erinevus ($F=3,375$; $p=0,039$). Post-hoc võrdluse ja Tukey HSD testi tulemused näitasid, et olulisemad erinevused perekondliku toetuse määras tekkisidki eelpool kirjeldatud juhtkonna liikmete ja tugispetsialistide hinnangute vahel (vastavalt $M=3,29$ ja $M=4,78$).

Tabel 4. Perekondliku toetusele antud hinnangud

	Toetus	
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)
3.4 Õpetajaametit valides oli mulle perekond toeks (kokku)	3,94	1,216
I Sugu		
Mees	3,58	1,311
Naine	4,00	1,199
II Vanus		
kuni 39 a	4,26	1,023
40-49 a	3,84	1,463
50 a ja vanemad	3,75	1,136
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,90	1,271
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,29	0,756
Tugispetsialistid	4,78	0,441

Allikas: autori arvutused

5.2.5. Tööaeg

Tööaja skaala aritmeetiline keskmine väärtus oli 2,45 ning standardhälve 1,38. Positiivsete vastuste osakaal oli madal, 24%. Uuringus osalejad ei olnud eriti nõus väitega 3.6 (olles õpetaja, jääb mulle senisest rohkem aega perekonnaga koos olemiseks). Üksikväite 3.6 keskmised hinnangud ei erinenud omavahel oluliselt ka arvestades sugu, vanust või praegust ametikohta. Üldiselt leidsid kõik grupid, et õpetajana töötades senisest rohkem aega perekonnaga koos olemiseks ei jää. Kõrgeima keskväärtuse andsid tugispetsialistid ($M=2,89$), madalaima 50. a ja vanemad ($M=2,28$). Tabelis 5 on esitatud kirjeldav statistika üksikväite 3.6 kohta demograafiliste näitajate (sugu, vanus) ning praeguse ametikoha põhised.

Teostatud dispersioonanalüüs ei näidanud rühmade vahelisi statistiliselt olulisi erinevusi tööaja hindamise osas.

Tabel 5. Tööajale antud hinnangud

	Tööaeg	
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)
3.6 Olles õpetaja, jääb mulle senisest rohkem aega perekonnaga koos olemiseks (kokku)	2,45	1,375
I Sugu		
Mees	2,5	1,508
Naine	2,44	1,362
II Vanus		
kuni 39 a	2,74	1,509
40-49 a	2,36	1,319
50 a ja vanemad	2,28	1,301
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	2,41	1,374
Juhtkond (direktor, õppejuht)	2,29	1,496
Tugispetsialistid	2,89	1,364

Allikas: autori arvutused

5.2.6. Töötasu

Esmalt kontrolliti töötasu kirjeldava valdkonna küsimustiku usaldusväärsust ning arvutati reliaabluskoefitsient Cronbach'i α , mille väärtuseks oli 0,819 ehk tulemus oli üle 0,7 ning skaala on usaldusväärne.

Uuringus osalejad ei olnud eriti nõus üksikväitega 3.7 (õpetajana töötamine aitab kaasa oma perekonna majandusliku heaolu saavutamisele), aritmeetilise keskmise väärtuseks kujunes 2,70 ning standardhälve väärtuseks 1,23. Positiivsete vastuste osakaal oli madal, 25%. Üksikväite 3.8 (õpetajaametis on saadud töötasu piisav) aritmeetiline keskmine väärtus oli 2,65 ning standardhälve 1,15. Positiivsete vastuste osakaal oli võrreldes väitega 3.7 mõnevõrra suurem, 28%. Antud tulemus näitab, et uuringus osalenud õpetajad ei ole eriti rahul tänasel päeval saadava töötasuga ning majandusliku heaolu saavutamisele õpetajana töötamine siiski eriti kaasa ei aita. Suurem standardhälve võib viidata gruppide vahelistele erinevustele. Lisas 9 on esitatud kirjeldav statistika üksikväidete 3.7 ja 3.8 kohta demograafiliste näitajate (sugu, vanus) ning praeguse ametikoha põhised.

Lähtudes demograafilistest näitajatest dispersioonianalüüsi tulemusena meeste- ja naistevahelisi erinevusi töötasu valdkonna hindamisel ei esinenud. Statistiliselt olulised erinevused kerkisid esile vanuselistes rühmades töötasu piisavuse hinnangutes ($F=4,075$; $p=0,021$). Post-hoc võrdluse ja

Tukey HSD testi tulemused näitasid, et statistiliselt oluline erinevus töötasu piisavuse osas ilmneb keskmise (40-49. a) ja vanema vanusegrupi (50. a ja vanemad) vahel (vastavalt $M=3,08$ ja $M=2,25$). Ametikoha põhiselt gruppide tulemuste analüüsimisel statistiliselt olulisi erinevusi ei esinenud.

5.2.7. Sotsiaalne staatus

Esmalt kontrolliti sotsiaalset staatust kirjeldava valdkonna küsimustiku usaldusväarsust ning arvutati reliaabluskoefitsient Cronbach'i α , mille väärtuseks oli 0,720 ehk tulemus oli üle 0,7 ning skaala on usaldusväärne.

Uuringus osalejad kaldusid sotsiaalset staatust kirjeldavas valdkonnas olema pigem neutraalsed (lisa 10). Üksikväite 3.9 (õpetaja on amet, mis laseb mul elada täisväärtuslikumat elu) aritmeetiline keskmine väärtus oli 3,45, standardhälve 1,06, positiivsete vastuste osakaal 50%. Üksikväite 3.21 (õpetajaks saamine tõstab minu sotsiaalset staatust) aritmeetiline keskmine väärtus oli 3,50, standardhälve 1,18, positiivsete vastuste osakaal 51%. Üksikväite 3.22 (õpetajaks hakkamine tõstab kogukonna lugupidavust minu suhtes) aritmeetiline keskmine väärtus oli 3,36, standardhälve 1,12, positiivsete vastuste osakaal 40%. Täisväärtuslikumat elu kirjeldavat aspekti hindasid kõrgeimalt keskmine vanusegrupp (40-49 a; $M=3,64$). Madalaima keskväärtuse andsid täisväärtuslikuma elu kirjeldavale aspektile juhtkonna liikmed ($M=3,14$). Sotsiaalses staatuse kasvu hinnangutes andsid kõrgeima keskväärtuse noorem vanusegrupp (kuni 39. a; $M=3,78$), madalaima juhtkonna liikmed ($M=3,14$). Kogukonna lugupidavust enda suhtes tunnetasid enam nooremad (kuni 39. a; $M=3,63$), vähem juhtkonna liikmed ($M=3,00$).

Dispersioonanalüüs (ANOVA) ei näidanud rühmadevahelisi statistiliselt olulisi erinevusi sotsiaalse staatuse valdkonnas.

5.2.8. Kompetentsid

Esmalt kontrolliti õpetajate kompetentse kirjeldava valdkonna küsimustiku usaldusväarsust ning arvutati reliaabluskoefitsient Cronbach'i α , mille väärtuseks oli 0,282 ehk jäi alla 0,7. Andmete analüüs näitas, et kui eemaldada üksikväide 3.17 (arvan, et õpetajaks olemine arendab võrreldes varasema tööga senisest rohkem minu sotsiaalseid oskuseid), on grupi tunnuste reliaablus kõrgem (Cronbach'i $\alpha=0,418$), mis siiski jääb alla 0,7 ning skaala ei ole usaldusväärne. Väite 3.17 madala Item-total correlation (0,020) väärtuse tõttu tunnus eemaldati edasisest andmete analüüsist.

Vaatamata Cronbach'i α madalale väärtusele, esitab töö autor kompetentside valdkonda kirjeldava statistika tulemused sealjuures meeles pidades, et andmed on vähe usaldusväärsed ning skaala vajab täiendamist.

Uuringus osalejad hindasid oma kompetentse ja oskusi väga kõrgelt. Üksikväite 3.15 (õpetamine on psühholoogiliselt nõudev amet) aritmeetiline keskmine väärtus oli 4,80, standardhälve 0,49, positiivsete vastuste osakaal 96%. Üksikväite 3.16 (õpetamine on emotsionaalselt nõudev amet) aritmeetiline keskmine väärtus oli 4,83, standardhälve 0,43, positiivsete vastuste osakaal 98%. Üksikväite 3.18 (oskan hoida klassis distsipliini) aritmeetiline keskmine väärtus oli 4,06, standardhälve 0,81, positiivsete vastuste osakaal 85%. Üksikväite 3.19 (valdan õpetajaks olemise juures vajalikke teadmisi) aritmeetiline keskmine väärtus oli 3,94, standardhälve 0,83, positiivsete vastuste osakaal 76%. Klassis distsipliini hoidmisega arvavad paremini hakkama saavat naised ($M=4,10$; $SD=0,772$) kui mehed ($M=3,83$; $SD=1,030$). Toetudes vanuserühmadele hindavad vanema generatsiooni esindajad klassis distsipliini hoidmise oskusi kõrgemalt ($M=4,22$) võrreldes noorematega ($M=3,89$). Kõige kriitilisemalt hindavad end õpetajaks olemise juures vajalike teadmiste omamises juhtkonna liikmed ($M=3,71$; $SD=1,113$), kõrgeima hinnang, üksmeelsus oli esindatud 50 a ja vanemate seas ($M=4,19$; $SD=0,693$). Antud tulemused näitavad, et õpetajad on üldiselt üksmeelselt nõus ning teadlikud sellest, et õpetamine on emotsionaalselt ja psühholoogiliselt nõudlik amet ning hindavad oma teadmisi ja oskusi kõrgelt. Õpetajaameti kompetentsidele antud hinnangud on välja toodud lisa 11.

Dispersioonanalüüsi tulemusena statistiliselt olulisi erinevusi demograafiliste näitajate (sugu, vanus) kompetentside valdkonnas ei esinenud, kuid ametpõhiselt lähtuvalt esines statistiliselt olulised erinevused väidete 3.15 ($F=8,172$, $p=0,001$) ja 3.16 ($F=3,526$; $p=0,034$) puhul. Post-hoc võrdluse ja Tukey HSD testi tulemused näitasid, et statistiliselt oluline erinevus väite 3.15 korral juhtkonna liikmete ja tugispetsialistide vahel (vastavalt $M=4,14$; $M=4,89$) ning väite 3.16 korral juhtkonna liikmete ja õpetajate vahel (vastavalt $M=4,43$; $M=4,87$).

5.2.9. Ühiskonda panustamise soov

Ühiskonda panustamise valdkonna aritmeetiline keskmine oli 4,58 ning standardhälve 0,662. Positiivsete vastuste osakaal ühiskonna panustamise valdkonnas oli kõrge, 96%. Juhtkonna liikmed andsid kõrgeima keskmise hinnangu ($M=4,71$) üksikväitele 3.20 (usun, et õpetajana töötades panustan ühiskonda). Madalaim hinnang kujunes vanuserühma 50. ja vanemate poolt

(M=4,44). Uuringus osalejad olid üsna nõus ning üksmeel, et õpetajana töötades soovitakse panustada ühiskonda (tabel 6).

Dispersioonanalüüsi tulemusena statistiliselt olulisi erinevusi demograafiliste näitajate ja ametikohtade põhised ei esinenud.

Tabel 6. Ühiskonna arengu panustamisele antud hinnangud

	Panus		
	aritmeetiline keskmine (M)	keskmine	standardhälve (SD)
3.20 Usun, et õpetajana töötades panustan ühiskonda (kokku)		4,58	0,662
I Sugu			
Mees		4,67	0,492
Naine		4,57	0,688
II Vanus			
kuni 39 a		4,67	0,480
40-49 a		4,68	0,627
50 a ja vanemad		4,44	0,801
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)		4,57	0,676
Juhtkond (direktor, õppejuht)		4,71	0,488
Tugispetsialistid		4,56	0,726

Allikas: autori arvutused

5.3. Tegurite omavahelised seosed

Karjäärivahetust mõjutavate tegurite omavahelisi seoseid analüüsiti Pearson'i korrelatsioonianalüüsi alusel (lisa 12).

Õpetajaks saamise alatise soovi ning kaalutletud, analüüsitud otsuse vahel, esines mõõduka tugevusega positiivne seos ($r=0,302$; $p=0,001$). Mõõduka tugevusega seos leidis õpetajaks saamise alatise soovi ning õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamises välismaal töötamise võimalikkuse korral ($r=0,304$; $p=0,005$). Negatiivsed seosed esinesid õpetajaks saamise alatise soovi ning väidete 3.15 (õpetamine on psühholoogiliselt nõudev amet), 3.16 (õpetamine on emotsionaalselt nõudlik amet) vahel (vastavalt $r= -0,249$; $p=0,022$ ja $r= -0,269$; $p=0,013$).

Kaalutletud, analüüsitud kindla otsusega esinesid järgmised mõõduka tugevusega positiivsed seosed: õpetajana töötamine on mind rahuldav töö ($r=0,341$; $p=0,001$), naudin noortega koos töötamist ($r=0,322$; $p=0,003$). Eelpool nimetatud teguriga nõrgemapoolsed positiivsed seosed kerkisid esile täisväärtuslikuma elu elamise võimalikkuse vahel töötades õpetajana ($r=0,219$; $p=0,045$), end koos noortega arendamise osas ($r=0,219$; $p=0,045$), õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamises välismaal töötamise võimalikkuse korral ($r=0,291$; $p=0,007$).

Õpetajaamet kui rahuldav töö on mõõdukalt seotud noortega koos töötamise nautimisega ($r=0,444$; $p=0$), õpetajaks olemises karjäärivõimaluste nägemisega ($r=0,471$; $p=0,000$), noortega koos enesearendamisega ($r=0,366$; $p=0,001$), õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamisega välismaal töötamise korral ($r=0,333$; $p=0,002$), klassis distsipliini hoidmisega ($r=0,334$; $p=0,002$). Eelpool nimetatud teguriga nõrgemapoolsed positiivsed seosed on õpetajaks olemises vajalike teadmiste valdamise ($r=0,292$; $p=0,007$), ühiskonda panustamise soovi ($r=0,284$; $p=0,009$), sotsiaalse staatuse kasvu ($r=0,264$; $p=0,015$) ning kogukonna lugupidavuse kasvu ($r=0,255$; $p=0,019$) vahel.

Senisest rohkema aja jäämisega esinesid nõrgemapoolsed positiivsed seosed perekonna majandusliku heaolu saavutamise ($r=0,273$; $p=0,012$), töötasu piisavusega ($r=0,261$; $p=0,016$), õpetajana töötades karjäärivõimaluste nägemisega ($r=0,236$; $p=0,031$). Negatiivne seos ilmnis eelpool nimetatud teguri ning väite 3.15 (õpetamine on psühholoogiliselt nõudlik amet) vahel ($r= -0,276$; $p=0,011$).

Majandusliku heaolu saavutamine on märkimisväärse tugevusega positiivselt seotud töötasu piisavusega ($r=0,696$; $p=0,000$), mõõdukalt seotud õpetajaametis karjäärivõimaluse nägemisega ($r=0,435$; $p=0,000$), nõrgalt seotud sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,254$; $p=0,02$), täisväärtuslikuma elu elamise võimalikkusega ($r=0,244$; $p=0,025$), kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,228$; $p=0,037$).

Piisav töötasu on mõõdukalt positiivselt seotud karjäärivõimaluste nägemisega ($r=0,373$; $p=0,000$), täisväärtuslikuma elu elamise võimalikkusega ($r=0,389$; $p=0,000$), nõrgemad seosed esinevad kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,230$; $p=0,036$).

Noortega koos töötamise nautimine on mõõdukalt seotud enese arendamisega koos noortega ($r=0,451$; $p=0,000$), õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamisega välismaal töötamise korral ($r=0,311$; $p=0,004$), vajalike teadmiste valdamisega ($r=0,302$; $p=0,005$). Eelpool nimetatud teguriga

nõrgemapoolsed positiivsed seosed esinevad karjäärivõimaluste nägemise ($r=0,284$; $p=0,009$), klassis distsipliini hoidmise ($r=0,287$; $p=0,008$), ühiskonda panustamise soovi ($r=0,254$; $p=0,019$), täisväärtuslikuma elu elamise võimalikkuse ($r=0,289$; $p=0,008$), kogukonna lugupidavuse kasvu ($r=0,222$; $p=0,042$) vahel.

Karjäärivõimaluste nägemine on märkimisväärse tugevusega seotud sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,538$; $p=0,000$), mõõdukalt seotud enese arendamisega üheskoos noortega ($r=0,366$; $p=0,001$), õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamisega välismaal töötamise võimalikkuse korral ($r=0,413$; $p=0,000$), kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,467$; $p=0$). Nõrgemapoolsed seosed esinevad ühiskonda panustamise korral ($r=0,299$; $p=0,006$).

Koos noortega enesearendamine on lisaks eelpool väljatoodud näitajatele mõõdukalt positiivselt seotud veel õpetaja kvalifikatsiooni väärtustamisega välismaal töötamise võimalikkuse korral ($r=0,396$; $p=0,000$), ühiskonda panustamise sooviga ($r=0,420$; $p=0,000$), sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,382$; $p=0$), kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,339$; $p=0,002$). Nõrgemad positiivsed klassis distsipliini hoidmises ($r=0,255$; $p=0,019$).

Õpetaja kvalifikatsioon annab võimaluse töötada välismaal on mõõdukalt seotud lisaks eelpool väljatoodud näitajatele ühiskonda panustamise sooviga ($r=0,343$; $p=0,001$), sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,344$; $p=0,001$), kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,365$; $p=0,001$). Nõrgemapoolsed seosed esinevad klassis distsipliini hoidmisega ($r=0,290$; $p=0,007$).

Õpetajana töötamine on psühholoogiliselt nõudev amet on tugevalt seotud väitega 3.16 (õpetamine on emotsionaalselt nõudev amet, $r=0,752$; $p=0,000$).

Klassis distsipliini hoidmine on lisaks eelpool välja toodud näitajatele märkimisväärse tugevusega seotud vajalike teadmiste valdamisega ($r=0,526$; $p=0,000$). Nõrgemapoolsed seosed esinevad ühiskonda panustamise sooviga ($r=0,226$; $p=0,039$), sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,221$; $p=0,039$).

Vajalike teadmiste valdamine on mõõduka tugevusega seotud ühiskonda panustamise sooviga ($r=0,306$; $p=0,005$), sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,390$; $p=0,000$), kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,389$; $p=0,000$).

Ühiskonda panustamise soov on lisaks eelpool nimetatule märkimisväärse tugevusega seotud sotsiaalse staatuse kasvuga ($r=0,518$; $p=0,000$), mõõduka tugevusega seotud kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,497$; $p=0,000$).

Sotsiaalse staatuse kasv on lisaks eelpool välja toodud omavahelistele seostele tugevalt seotud kogukonna lugupidavuse kasvuga ($r=0,835$; $p=0,000$).

Statistiliselt olulisi korreleeruvaid seoseid ei esinenud järgmiste väidete korral: rahulolu varasema karjääriga, perekonna toetus.

5.4. Alternatiivsed karjäärivalikud

Küsimustiku teises osas paluti uuringus osalejatel nimetada alternatiivseid karjäärivalikuid. Uuringus osalejatel oli võimalus välja tuua piiramatul hulgal võimalikke ametikohtade nimetusi ning tekstilised vastused grupeeriti järgmiselt: uue valdkonna valimine, tagasipöördumine eelmise töövaldkonna juurde (eelmine valdkond), haridusvaldkonnas jätkamine, alternatiivsetele valdkondadele ei ole mõeldud, valdkonna nimetus puudub. Andmete analüüsi käigus püüti leida demograafilistest näitajatest (sugu, vanus), praegusest ametikohast ning tööstaažist tingitud tüüpnähtuseid, mida saaks üldistatuna välja tuua kasutades rühmitatud koosseise kui muutuvat suurust.

Uuringus osalejatest 49% leidsid, et alternatiivse karjäärivalikuna eelistatakse pigem uue valdkonna valimist. Eelmise töö valdkonna juurde pöörduksid tagasi 15% vastajatest, 14% pole muudele alternatiivsetele väljakutsetele mõelnud ning 11% vastajate puhul kindla valdkonna nimetamine puudus. Jätkuvalt haridusvaldkonnaga nägid end edaspidigi seotud olevat 11% vastanutest.

Demograafiliste näitajate (sugu, vanus), praeguse ametikoha ning tööstaaži põhjal on võimalik kirjeldada uuringus osalejate valikuid uue karjääri, eelmise valdkonna juurde tagasi pöördumise või haridusvaldkonnas jätkamise eelistuste osas. Antud valimile toetudes näitavad tulemused, et õpetajana valib uue karjääri tõenäoliselt naine. Uut karjääri eelistavad rohkem noorema vanusegrupi esindajad (kuni 39 a). Uut karjääri eelistavad enim haridusvaldkonna töötajad, kes on tänaseks ametis olnud 4-7 aastat. Kuna eelmist töövaldkonda valiti vähe, siis käesoleva töö autor

nimetatud valdkonnas üldistusi ei loonud. Haridusvaldkonnas jätkamise tulemustega liideti algselt kokku „alternatiivid puuduvad“ valdkond, kuid vaadates vanusegruppide ning praegusel ametikohal töötatud staaže, esineb kokkuvõttes mitmeid sarnaseid tulemusi ning ülekaalukat eelistust ei esinenud. Alternatiivsete karjäärivalikute andmed rühmitatud koosseisude põhisealt on esitatud tabelis 7.

Tabel 7. Alternatiivsed karjäärivalikud rühmitatud koosseisude põhisealt

	Karjäärivalikud				
	uus valdkond	eelmine valdkond	haridus-valdkonnas jätkamine	alternatiivid puuduvad	valdkonna nimetus puudub
2.1 Milliseid teisi ameti/karjäärivalikuid oled veel kaalunud? (kokku)	41	13	9	12	9
I Sugu					
Mees	4	2	2	2	2
Naine	37	11	7	10	7
II Vanus					
Kuni 39 a	17	4	2	2	2
40-49 a	11	3	4	5	2
50 a ja vanemad	13	6	3	5	5
III Praegune ametikoht					
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	35	12	6	10	5
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3	1	2	0	1
Tugispetsialistid	3	0	1	2	3
IV Tööstaaž praegusel ametikohal					
Alla 1 aasta	7	1	1	1	1
1-3 aastat	9	5	2	4	2
4-7 aastat	10	2	2	0	1
8-11 aastat	5	2	2	4	2
12-15 a	2	1	0	0	1
16 aastat ja enam	8	2	2	3	2

Allikas: autori arvutused

5.5. Lahkumise põhjused ja aeg uueks väljakutseks

Uuringus osalejatel paluti nimetada olulisemaid mõjutajaid, mille tulemusena on loobutud varasemast karjäärist. Teksti analüüsimise tulemustel selgus, et üks osa valimist töötades tänasel päeval haridusvaldkonnas, tegelevad samaaegselt mitme karjääriga, nt endised tõlgid (nimetatud 2 korral), psühholoogid (nimetatud 2 korral), näitleja (nimetatud 1 korral), pagar (nimetatud 1

korral), veterinaararst (nimetatud 1 korral) ning varasemalt vabakutselisena tegutsenud (nimetatud 2 korral).

Lahkumise põhjusena oli ühe uuringus osaleja vastuse näol välja toodud asjaolu, mille kohaselt töökeskkond ei sobitunud töötaja iseloomu ja soovidega. Lisaks eelpool välja toodud töökeskkonnale, väljendati rahulolematust madala või ebastabiilse töötasu osas (nimetatud 3 korral).

Olulisemate mõjutajatena nimetati 13 korral perekondlikke põhjusi sh pere loomist, laste kooliskäimist ning elukoha vahetust, mida omakorda seostati sooviga töötada kodule lähemal. Isiksusest endast ajendatuna (nimetatud 10 korral) toodi esile vanust, pensionile jäämist, tervist (sh stress), motivatsiooni langust, väsimust, eneses edasise huvi puudumist, tüdinemist.

Varasema töö valdkonnaga rahulolematust väljendati 22 korral. Eelmisest karjäärist loobumise ajendid olid järgmised: töö ammendumine, töö tähenduse muutumine, edasise sihi, karjäärivõimaluse puudumine, pikk tööstaaz, üksluisus, igavus, rutiini tekkimine, töövormi- ja aja sobimatus (nt öised töötunnid, pikad töötunnid suve perioodil), tööülesannete ebamäärasus, konflikt ülemusega.

Alati ei ole töölt lahkumine seotud töötajast tulenevatest isiklikest soovidest või tööga rahulolematusest. Töökohtade vahetamist mõjutavad tegurid, mida inimene otseselt ei saa kontrollida, nagu näiteks poliitilises süsteemis toimunud muudatused, mille tagajärjel on kaotatud ajale jalgu jäänud töökohad või alles hiljuti toimunud haldusreform, mille tulemusena toimus omavalitsuste ühinemine ning mitmed töökohad kaotati. Samuti mängib rolli ettevõtte majanduslik järg, mille tulemusena töötaja koondatakse. Antud uuringu osalejate seas oli lahkumise põhjustena eelpool kirjeldatud põhjusi esile toodud 8 korral.

Uuringus osalejate seas oli neidki, kes varasemast ametikohast loobumise mõjutajate nimetamisega tõid esile iseendas tekkinud arusaamu, mida taheti võrreldes varasema tööperioodiga teisiti teha. Leidus missioonitundega inimesi, kes soovisid anda panust ühiskonna ja tuleviku arendamisele, sealjuures ei saanud määravaks töötasu. Olulised näitajad olid areng, enese proovilepanek, õnnelikkus, iseendaga rahulolu. Antud uuringu osalejate seas oli lahkumise põhjustena eelpool kirjeldatud põhjused esile toodud 10 korral.

„Soov panna ennast rohkem proovile, soov panustada tulevikku ja arengusse“. (ID 21, Õ)

„Soov väljuda „ärimaailmast“ ja olla ühiskonnale kasulik“. (ID 54, Õ)

„Arusaam, et elus on palju huvitavamaid ja tähtsamaid väljakutseid. Palganumber ei ole peamine, et olla õnnelik ja enesega rahul“. (ID 67, Õ)

Karjäärivahetust ette võttes võivad inimestes olla ootused, mis uuele ametikohale asudes ei täitu. Eeldatakse, et õpetajate töös on tööaeg paindlikum ning tekib rohkem vaba aega, kuid alljärgnevalt on uuringus osalenud õpetaja jõudnud arusaamisele, et eelmises ametikohas kontserni keskastme juhina, oli enese aja juhtimise võimalused paindlikumad.

„Soov pühendada rohkem aega kooliikka jõudnud pojale (lootsin rohkem vaba aega ja vähem tööreise; tagant järele tarkusena tunnistan, et tegin vea - tööreise küll ei ole, aga vaba aega on kontserni keskastme juhil võimalik tekitada paindlikumalt)“. (ID 69, Õ)

Lahkumise põhjuseks võivad kujuneda uue ametikoha atraktiivsus ja maine, mida nimetati 5 korral. Haridusvaldkonnas töötamise muudab atraktiivseks avalikus sektoris töötamise võimalikkus, enda haridusele vastavama töökooha leidmine, kooli kui tööandja stabiilsuse tegur, kooli hea maine. Alljärgnevalt on esitatud uuringus osalejate poolsed kommentaarid, mis neid koolis töötamise juures köidab.

„... Suurim põhjus minu enda jaoks, mida tõeliselt naudin on see, et mul on võimalus töötada haritud inimeste kollektiivis, kus vaimsus on kõrge ja inspireerivad noored on ümberringi“. (ID 70, Õ)

„Mulle meeldib valdkond, mida õpetan. Meeldib järjepidevus, mida õpetajatöö pakub. Meeldib õpilaste rõõm muusikast ja tegutsemine nauditava tulemuse nimel“. (ID 12, Õ)

Antud uuringus osalejate seas tunti huvi, millal jõuti eneses selgusele õpetajaks saamise osas. Küsimusele vastati erinevalt – oli neid, kes nimetasid kindlat aastaarvu või perioodi, nt koolis käimise aeg. Viimase kümne aasta jooksul (2008-2017. a) on otsuse vastu võtnud õpetajaks saamise osas 26% vastajatest. Aastatel 1998-2007 jõudis haridusasutuses töötamise soovis eneses selgusele 7% uuringus osalejast ning 5% vastajatest olid otsusele jõudnud vastavalt 1997. a,

1995. a, 1990. a ning 1978. a. Ülikoolis või kõrgkoolis õppides (sh koheselt peale ülikooli lõpetamist) mõtlesid õpetajaks saamise peale 13% vastajatest, perioodil algkoolist kuni gümnaasiumini unistas õpetaja karjäärast 14% vastajatest.

34% vastanutest ei nimetanud kindlat aega, millal tekkis soov saada õpetajaks, vaid selgitasid käesoleva küsimuse all lähemalt, kuidas satuti kooli õpetama ning mis oli tõukeks. 16% vastanutest tehti kooli enda poolt pakkumine. Selgus, et tänaseni töötavad õpetajana ning annavad tunde varasemalt koolis töötanud psühholoog, medõde ning raamatupidaja, kellel avanes võimalus vähehaaval hakata enda koolis olevatele õpilastele tunde andma. Olulist mõju võib avaldada väljastpoolt maja muul alal töötavate inimeste värbamisele kooli juht – direktor. Nimelt leidis uuringus osaleja, et valik tehti kindla juhi kasuks ning siinkohal polnud konkreetse kooli valimisega seost.

„Otsus tuli siis, kui kohtusin kooli direktoriga. Leidsin oma juhi ja läksin mitte konkreetsesse kooli, vaid just konkreetse juhi juurde“. (ID 22, Õ)

Ühel uuringus osalejäl oli võimalus väljaspool kooli töötades anda bioloogia tunde ning sealt edasi mõelda karjääri vahetamise võimalikkusele.

„Töötades aastaid tagasi keskkonnainspektorina oli mul võimalus õpetada samal ajal ühele klassile bioloogiat – võtsin vastu otsuse, et kunagi proovin täiskoormusel õpetajaametini ära“. (ID 5, Õ)

Varasemast karjäärast loobumise põhjused ning aeg, mil jõutakse eneses selgusele karjääri vahetamise osas, on uuringus osalejate seas erinevad. Kokkuvõtvalt võib välja tuua lahkumise põhjustena kategooriateks jaotatuna perekondlikke põhjusi (pere ja lapsed, elukohavahetus), isiksusest endast tulenevaid ajendeid (vanus, pensionile jäämine, tervis, huvi puudumine), tööga rahulolu (sh töökeskkonna ja isiksuse tüübi kokkulangevuse tähtsus), sisemist motivatsiooni (õnnelikkus, enesega rahulolu, soov panustada ja areneda), väliseid mõjutajaid (riigi sisepoliitika, töökoha majanduslik olukord), kooli maine ja atraktiivsus. Mõte, et hakata õpetajaks, on tekkinud varajases lapsepõlves, kuid möödapääsmatud on kokkusattumised, mis on juhitanud uuringus osalejaid tänase ametini.

5.6. Soodustavana mõjuvad tegurid

Selgitades välja tegureid, mille tulemusena uuringus osalenud täna haridusvaldkonnas töötavad, uuriti peamisi mõjutajaid, mis viis õpetajaameti valimiseni. Kõige enam tuuakse esile sisemise motivatsiooni olemasolu (22 korral). Õpetajatöös on äratuntud endale sobivam kutsumus ning täide viidud pikaajalised unistused, mis pärinevad lapsepõlveaegadest. Uuringus osalejad soovisid uute väljakutsete näol end proovile panna, rakendada oma loomingulisust ning iseennast läbi huvipakkuva valdkonna (näiteks keeled, kunst, sport, muusika) arendada. Oluliseks määrajaks peeti sisemist valmisolukut ning võrreldes varasema eluperioodiga perspektiivide paika loksumist.

Teise peamise tegurina kerkis vastajate seas esile soov anda endapoolne panus ühiskonna arengusse (12 korral). Õpetajaametit hinnatakse kõrgelt ning ollakse seisukohal, et tegemist on vastutusrikka tööga, kus tuleb noortele pakkuda head eeskujut. Õpetamine ei küsi ajastut, vaid on igal hetkel vajalik amet. Uuringus osalenute seas esineb soove muuta senist haridussüsteemi, kujundada keskkonda ja inimest selles, jagada oma teadmisi ja elukogemusi, toetada noort inimestest ja panustada tema arengusse. Alljärgnev toetab eelpool kirjeldatud tegureid väljavõtte õpetaja arvamusest teda mõjutavate tegurite kohta, millele lisandub töötasu faktor.

„Soovisin end sel alal proovida ja näha, kas saan hakkama. Samuti on õpetaja roll ka ühiskonna tasandil tähtis ja vastutusrikas roll, minus oli soov midagi ära teha, olla kasulik, teha tõeliselt väärtuslikku tööd. Palk on ka tegelikult küllaltki hea, kuigi võiks muidugi kõrgemalt tasustatud selline töö olla.“ (ID 46, Õ)

Kolmanda tegurina nimetati sobivat tööaega ja -vormi (8 korral). Leitakse, et õpetajatöö on rutiinivaba ning tööülesannete poolest mitmekesine, loov. Kui eelpool oli uuringus osaleja arvamusel, et õpetajaamet võrreldes tema varasema tööga ei paku piisavalt paindlikkust, siis rohkem leidub vastajaid, kes väidavad vastupidist. Üldiselt peetakse tööaega ja -vormi sobivaks, mille kõrvalt leidub aega pühenduda kodus olevatele väikelaste kasvatamisele ning tuntakse rõõmu pika suvepuhkuse, öö- ja vahetustega tööst vabanemise üle.

Karjääri vahetamisel on tõukavaks jõuks nimetatud toetust (2 korral) ning varasemaid eeskujusid (3 korral). Pere- ja sõpruskonna tugi uute teadmiste omandamisele suunamisel võivad mõjuda julgustavana. Kõitev koolitusprogramm võib inimeses endas tekitada huvi õpitava valdkonnaga

tegeleda tööalaselt edaspidigi. Uuringus osalejate seas leidis neidki, kes nimetasid lapsepõlvest pärit eeskujusid (tädi, esimene õpetaja), mis on tekitanud süvendatud huvi õpetamise vastu.

Tööga tagatus ja töötasu on samuti korduvalt nimetatud tegurid (5 korral). Tagatus tööga faktor kerkib esile eelkõige maapiirkondades, kus töökohtade valik on vähene, ent vajadus töökohtade järgi suur. Valides õpetajaameti on võimalik tööle asuda kodu lähedale. Õpetajaametit valides on määravaks saanud kindel ja stabiilne töötasu. Tuntakse rõõmu selle üle, et töötasu on liikunud tõusvas joones, kuid jätkuvalt ollakse arvamusel, et see ei ole piisav.

Nimetatud on teisigi tegureid, mis toonud uuringus osalejaid õpetamise juurde: tervis, varasem töökogemus koolis (nt sekretär, raamatupidaja, tugispetsialist), tehtud pakkumise vastuvõtmine, lastega koos töötamise ja erinevate inimestega suhtlemise meeldivus, hariduslike erivajadustega (HEV) laste mõistmise vajadus, varasemas ametikohas pettumus, armastus õpetatava aine vastu, vastava hariduse olemasolu.

5.7. Takistavana mõjuvad tegurid

Teksti analüüsimise käigus püüti välja selgitada tegurid, mis on olnud varasemalt takistuseks õpetajakarjääri valimisel. Kõige sagedamini (20 korral) nimetati enesesoovi puudumist täpsustamata, millest see tulenes. Teise tegurina toodi esile mõne muu eriala kasuks otsustamine (9 korral), mis ühel juhul oli seotud õpetaja erialale mitte sissesaamisega. Levinud olid eelarvamused õpetajaks olemise kohta: maine, madalalt hinnatud õpetaja kõrgharidus 1990ndatel. Kerkisid esile psühholoogilist laadi takistused: usk enese võimetesse ja kannatlikkuse olemasollu, kahtlused isikuomaduste sobivuses, teadmatust. Järgnevalt on esitatud arvamus õpetajalt, mis kirjeldab varasemat üldlevinud arusaama õpetajaameti eriala omandamise kohta.

„Ma olen arvanud, et selleks peab kindlasti õpetajatunnistuse saama st konkreetselt õpetajaks õppima ülikoolis. Takistus on olnud ka pigem psühholoogiline – õpetajaamet ei tundunud kordagi ahvatlev“. (ID 46, Õ).

Takistustena on esile toodud veel kvalifikatsiooni ja aja puudumist (9 korral), madalat töötasu (6 korral), pere loomist (3 korral), vähest motivatsiooni ning juhitud tähelepanu vanuse (liiga noor) faktorile.

5.8. Täiendkoolitused

Pedagoogide kvalifikatsiooninõuete määrus nr 65, vastu võetud 26.08.2002, mis kehtis kuni 05.09.2013. aastani, on tänaseks tühistatud. Eelpool nimetatud määrus ütles selgelt, millisel juhul on nõutavad 160-tunnised pedagoogika- või 320-tunnised eripedagoogikakursused. Tänapäeval on eelduseks kutse omandamine, mida väljastab SA Kutsekoda ning kehtimas uue määrusena Õpetajate ning tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded. Oma vastustes on käesolevas uuringus osalejad nimetanud täiendkoolitustena 160-tunniseid ja 320-tunniseid kursusi, mistõttu pidas töö autor oluliseks juhtida tähelepanu seadusandluse muudatustele.

Saamaks ülevaadet täiendkoolitustest, kasutas töö autor kvantitatiivse meetodina andmete grupeerimist ning tõi välja osakaalud. Pedagoogilise kõrghariduse olemasolu tõi esile 40% uuringus osalejatest (sh 5%, kes olid juba varasemalt pedagoogilise kõrghariduse omandanud, kuid vahepeal töötanud muul erialal), erialaseid täiendkoolitusi mainisid 33% vastanutest (sh 10%, kes olid läbinud 160-tunnised pedagoogikaalaseid kursused, 1% 320-tunnised kursused, 1% omandanud kutse 7-taseme), 8% vastajatest ei ole erialaseid koolitusi läbinud ning hetkel jätkavad magistratuuris õpinguid 5% küsitluteist.

14% uuringus osalejatest mainisid seotust Noored Kooli programmiga. Nimetatud programm pakub ettevalmistuskoolitusi haridusvaldkonnast huvitatutele, mis on Eestist tegutsenud veidi enam kui 10 aastat. Programmi üheks eesmärgiks on tuua võimekaid inimesi haridusse valmistades neid ette tööks õpetajana või eestvedajana (Uuring „Muu töökogemusega ...”, 2016).

5.9. Karjääri katkestamise ohud

Põhjused, mis võivad viia käesolevas uuringus osalenud õpetajaid töö katkestamisele, on palju. Kõige ülevaatlikum on liigitada nimetatud ohutegurid kolme kategooriasse: koolivälised ja -sisesed faktorid ning isiksusest endast tulenevad näitajad.

Uuringus osalenute arvates võivad õpetajakarjääri katkestamist mõjutada koolivälised näitajatena lapsevanemate poolne surve ning liigne sekkumine õppetöösse, koolireform, koondamine, uued väljakutsed, haridusmaastikul aset leidvad vastuvõetamatud muudatused, ühiskonnapoolne alahindav suhtumine õpetajaametisse, õpetajaameti madal staatus ühiskonnas, pettumine tänases haridussüsteemis, ebapiisav töötasu.

Koolisestest ohustavate faktoritena nimetati suurt töömahtu, töömahu pidevat suurenemist, osalise koormusega tööd või koormuse vähendamist, sobimatut tööajagraafikut, juhtkonna poolset ülereguleerimist, liigset bürokraatiat, pidevaid koolisisesid muudatusi, teismeliste laste ealisi iseärasusi, tavaklassides käitumisprobleemide- ja erivajadustega laste arvu suurenemist, pingelist tööd ja õhkkonda koolis.

Isiksusest endast tulenevate näitajatenä nimetati isiklikke veendumusi („*Kui ma ei usu enam sellesse, et iga laps suudab*“ (ID 1, Õ), perekondlikke põhjusi, puudulikku kvalifikatsiooni, sisemise motivatsiooni puudumist, tervist (stress, läbipõlemine, väsimus, energia lõppemine), vanust (pensionile jäämine), elukoha muutust, isiklikke põhjusi ning enese edasiarengut.

Järgnevalt on esitatud õpetajatepoolset arvamused karjääri katkestamise võimalikest ohtudest:

„*Õpetajate väheste õiguste omakorda vähendamine, õpetajatel on suhteliselt vähe õigusi võrreldes õpilaste või lapsevanematega, kui kool ka ei toetaks õpetajat siis võib-olla kaaluks seda.*“ (ID 28, Õ).

„*Jätkuv alahindav ühiskonnapoolne suhtumine õpetajaametisse (praktiliselt seotud õpilaste igapäevase suhtumisega klassiruumis ja lapsevanemate seisukohtade-nõudmistega) ning haridussüsteemi mõistlikuks, loogiliseks, efektiivseks tervikuks mittesidumine.*“ (ID 43, Õ).

„*Stress ja mitte hakkama saamise tunne. Ma tahan tunda, et teen head tööd. Kui ma seda ei tunne ega näe tulemusi, siis tekib tõrge töö suhtes. Samuti võib katkestamise esile tuua uued väljakutsed mingil muul tööpostil või soov välismaale kolida.*“ (ID 46, Õ).

Uuringus osalejate seas oli neidki, kes õpetajakarjääri katkemisele ohtu ei näinud (nimetatud 6 korral).

6. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Tööelu kestab tõenäoliselt keskmiselt 50 aastat, ent eduka ettevõtte keskmine oodatav eluiga on vaid 30 aastat. Töötajad peavad olema valmis rohkem kui üheks tööks ja karjääriks – tuleb õppida, kuidas end arendada, kuidas püsida 50-aastase tööelu jooksul vaimselt virgena. (Drucker 2003, 179). Eelpool nimetatud väljakutsed karjääri planeerimise ning vahetuse kontekstist lähtuvalt on ehmatavad, ent tänapäevases maailmas on tavaline, et kõrges eas inimesed osalevad aktiivselt töajouturul leevendades ühiskonnas üles kerkinud probleeme, milleks on muuhulgas õpetajate puudus. Käesolevas peatükis esitletakse magistr töö peamised tulemused ning luuakse seosed varasemate uuringute ja teooriatega andes vastuse uurimisküsimusele. Seejärel hinnatakse tööle seatud eesmärki, usaldusväärust ning tehakse ettepanekuid püstitatud uurimisprobleemi edasiseks uurimiseks. Peatükki jääb lõpetama võimalike puuduste esitamine.

Linda Gottfredsoni teooria, mille kohaselt inimeste esmaseid mõtteid karjäärivalikust mõjutavad juba lapsepõlvest pärit eeskujud, leidis kinnitust ka antud uuringus osalejate seas, nimelt nimetati õpetajaameti valimise põhilise mõjutajana esimest õpetajat algklassides või õpetajana töötavat lähisugulast (3 korral). Ühtlasi leidis kinnitust John L. Hollandi karjääriteooria, mille kohaselt peetakse oluliseks töökeskkonna- ja isiksusetüübi kokkulangevust tagamaks edukuse ja tööga rahulolu. Antud uuringus osaleja tõi eelmisest ametikohast lahkumise põhjustena välja asjaolu, et töökeskkond ning töötaja iseloomuomadused ning soovid ei ühtinud.

Käesoleva uurimistö eesmärgiks oli välja selgitada tegurid, mis on mõjutanud varasemalt muul erialal töötavaid inimesi sisenema töajouturule õpetajana. Eesmärgi saavutamiseks anti esmalt magistr töö teoreetilises osas ülevaade karjääri ning selle vahetuse käsitlemist, varasematest uuringutest.

Antud lõputöö uuringu tulemustest selgus, et vaatamata 40% nõustumise osakaalule, **rahulolematuse varasema ametikohaga** ei ole antud valimile toetudes peamine karjäärivahetust mõjutav tegur. Siinkohal esines vastuolu Baeten ja Meeus (2016) läbiviidud uuringu teoreetilise osaga, mis kirjeldas mitmete allikatele tuginedes, et rahulolematust eelmise töö ja karjääriga siiski peetakse oluliseks faktoriks karjääri vahetamisel. Barclay *et al.* (2011) viitas eelmise tööga

seotud huvi puudumisele ning nimetatud tegur tuli esile käesoleva töö autori poolt koostatud kodeerimistabelis täiendavate tegurite väljaselgitamisel.

Kuidas tunda ära, et tehtud on õige valik asudes tööle õpetajana? Inimesed on erinevad ning uut karjääri valides on õpetajana end teinekord keeruline ette kujutada. Antud uuringus selgus, et oluline osa on psühholoogilist laadi teguritel: usk enese võimetesse, pidevad kahtlused, teadamatus tundmatu ees. Hall (1996) kohaselt on just karjääri ülimalt eesmärgiks läbi psühholoogilise edu eneses sisemise rahu leidmine. Käesolevas uuringus oli võimalik anda hinnang **karjääri sobivust ja arengut** kirjeldavatele teguritele. Uuringus osalejad olid üsna nõus, et õpetajana töötamine on neid rahuldav töö, ühtlasi nauditakse noortega koos töötamist ning püütakse end noortega sammu pidades kõige uuega kursis hoida. Eelpool nimetatud tegurite vahel esinesid positiivsed mõõduka tugevusega korrelatsioonid, mille põhjal saab öelda, et õpetajana töötamine on rahuldav töö, kui meeldib töötada ning arendada end koos noortega. Märkimisväärselt tugev seos leidis Hennessy ja Lynch (2016) teostatud uuringus, mille kohaselt oli tahe töötada koos lastega üks peamisi eeldusi õpetajaks saamise soovil. Karjääri arenguvõimaluste nägemises jäid eelkõige noorem (-39 a) ning vanem vanusegrupp (50 a ja vanemad) eriarvamusele. Kui noored jäid eelpool nimetatud valdkonnas pigem neutraalsele positsioonile, siis vanemad eriti ei nõustunud ega näinud õpetajaametis olles karjääri arenemise ning välismaal töötamise võimalusi. Selline tulemus oli 50 a ja vanemate puhul ootuspärane.

Kolmanda valdkonnana anti käesolevas uuringus hinnanguid **individuaalsest eesmärgist** tulenevatele faktoritele (olen alati soovinud saada õpetajaks; põhjalikult kaalutletud, analüüsitud otsus), mis omavahel positiivselt korreleerusid ehk teisiti öeldes, õpetajaks saamise soov on teisest karjääri valides enese jaoks põhjalikult läbi mõeldud, kaalutletud otsus. Uuringus osalejad olid üsna nõus, et õpetajaametit valides oli tegu põhjalikult kaalutletud, analüüsitud otsusega, kuid ei nõustunud alati õpetajaks saamise soovi osas. Karjäärivahetust ette võttes, tuleb igal inimesel hinnata, analüüsida oma võimekust ning oskusi mistahes ametit valides. Teisest karjääri valides omatakse juba mitmeid erinevaid tööalaseid kogemusi, oskusi, mis võetakse uuele ametikohale minnes kaasa, kuid sealjuures tuleb hakkama saada uute teadmiste omandamisega (Richardson, Watt 2005; Anderson *et al* 2014; Williams 2013).

Varasematest uuringutest on leitud, et perekonna ning eakaaslaste toetus avaldab mõju karjääriteede kujunemisele (Jõgi 2016; Baeten, Meeus 2016). Antud uuringus **perekonna toetuse** tegurit hinnates jäidi kokkuvõttes neutraalsele positsioonile, kuid nooremate vanusegrupp (kuni

39 a) ning ametikoha põhiselt tugispetsialistid hindasid perekonna toetuse faktori tähtsust kõrgelt. Noorema vanusegrupi hinnang oli ootuspärane, kuna karjäärivalikut tehes tuleb võrreldes keskmise ja vanema vanusegrupiga arvestada lisaks paljudele muudele teguritele peredes kasvavate väikelaste olemasoluga. Struktüreeritud intervjuus toodi esile karjäärivahetust mõjutava tegurina 3 korral väikelaste olemasolu ning 2 korral enda laste kooliskäimisega seotud huvi tekkimist õpetajaameti vastu.

Viiendale valdkonnale ehk **töötajale** antud hinnangud jäid kesiseks. Üldiselt leiti, et õpetajana töötades ei jää senisest rohkem aega perekonnaga koos olemiseks, ent 24% vastajatest olid vastupidisel arvamusel. Struktüreeritud intervjuude põhjal koostatud kodeerimistabelile toetudes selgus, et karjäärivahetust mõjutava tegurina tuuakse esile õpetajaameti puhul sobivat, paindlikku tööaega (4 korral), pika suvepuhkuse olemasolu (3 korral). Richardson, Watt'i (2005) uuringus otsiti vastust küsimusele, kas on olemas kindlat tüüpi inimesi, kes valivad endale õpetajaameti? Nimetatud uuringus osalejate tüüpidesse jagamises selgus, et esineb nii neid, kellel jääb senisest rohkem aega perega koos olemiseks, kui neid, kellel mitte. Ka Chambers, *et al.* (2010) uuringus osalejad eeldasid, et õpetajana töötamise võlu seisneb lühemates tööpäevades, pikkades vaheaegades ning võimaluses sobitada paremini õpetajaameti karjääri ning pereelu, kuid reaalsus on teine. Õpetaja tööpäev ei lõppe tundide andmisega, vaid jätkub uueks päevaks ettevalmistustöödega, õpilaste tööde parandamisega, ringide juhendamistega ning paljude muude igapäevaste bürokraatlike toimingutega, mistõttu ongi senisest rohkemale aja jäämisele keeruline ühest hinnangut anda.

Kuuendale valdkonnale, milleks oli **töötasu**, anti samuti kokkuvõttes madal hinnang, ent neljandik uuringus osalejatest jäid vastupidisele arvamusele. Töötasu kirjeldavaid faktoreid iseloomustab omavaheline positiivne korrelatsioon, mis oli märkimisväärse tugevusega ehk õpetajana töötades saadav töötasu aitab kaasa oma perekonna majandusliku heaolu saavutamisele. Töötasu korreleerus mõõduka tugevusega õpetajaametis karjäärivõimaluste nägemisega ehk mida suurem töötasu, seda enam nähakse õpetajatöös karjäärivõimalusi. Toetudes läbiviidud struktüreeritud intervjuude põhjal koostatud kodeerimistabelile selgus, et karjäärivahetust mõjutavana tegurina nimetatakse eelmise ametikoha madalat, ebastabiilset töötasu (2 korral) ning töötades õpetajana, leitakse, et töötasu on pigem tõusev, stabiilne (2 korral). Toetudes Baruch (2004) seisukohale hinnati karjääri tulemuslikkust välisnäitaja ehk näiteks töötasu kaudu. Õpetajana töötades see kindlasti paika ei pea, sest üldiselt peetakse töötasu määra ebapiisavaks ning õpetajana töötatakse muudel ajenditel.

Seitsmenda valdkonnana uuriti **sotsiaalse staatuse** mõju karjäärivahetusele. Uuringus osalejaid jäid sotsiaalsele staatusele antud hinnangutes neutraalseks. Sotsiaalset staatust kirjeldavatest faktoritest korreleeruvad omavahel tugevalt sotsiaalse staatuse tõus ning kogukonna lugupidavus ehk mida kõrgemat staatust õpetajana töötades omatakse, seda suurem lugupidamine esineb kogukonna poolt. Sotsiaalse staatuse tõus on märkimisväärse tugevusega seotud ühiskonda panustamise sooviga ning õpetajaametis karjäärivõimaluse nägemisega ehk mida kõrgemalt on õpetajaamet väärtustatud näiteks ühiskonna poolt, seda enam nähakse selles karjääri võimalusi ning soovitakse anda endapoolset panust ühiskonda. Toetudes Baruch (2004) seisukohale hinnati varasemalt karjääri tulemuslikkust välisnäitaja ehk näiteks sotsiaalse staatuse kaudu. Siinkohal muutub oluliseks tänapäeva ühiskonnas õpetajaameti maine. Autori poolt koostatud kodeerimistabelis on esitatud õpetajaameti mainet kirjeldavad koodid, milleks on vastutus, eeskujuks olemine, tähenduslik ning vajalik amet. Töö autor on seisukohal, et tänapäeval ei saa karjääri tulemuslikkust hinnata sotsiaalsest staatusest lähtuvalt, vaid tuleb analüüsida sügavamalt tehtava töö sooritust, panustamist ning muid olulisi aspekte.

Käesolevas uuringus osalenud õpetajad on enesele teadvustanud, et õpetamine on psühholoogiliselt ning emotsionaalselt nõudlik amet, millele viitasid oma uuringus ka Richardson, Watt (2005). Õpetajaameti **kompetentside** hindamisel polnud skaala usaldusväärne ning töö autor leiab, et kompetentsid ei ole seotud karjäärivahetust mõjutavate teguritega, mistõttu antud valdkonnale tuginevaid järeldusi ei tehta.

Viimase valdkonnana uuriti **ühiskonda panustamise soovi** ning selle olulisust karjäärivahetust mõjutava tegurina. Ühiskonda panustamise soovile anti väga kõrged hinnangud ning üldiselt olid võrreldavad grupid jõudnud üksmeelele. Autori poolt koostatud kodeerimistabelis nimetati õpetajaameti valimise põhjuseks soovi panustada ühiskonda 5 korral. Ühiskonda panustamise soov tuleneb indiviidi sisemisest motivatsioonist ning Baeten, Meeus (2016) toovad esile varasemad uuringud, millest soov panustada ühiskonda on hinnatud kõrgelt. Soov panustada ühiskonda on üks olulisemaid karjäärivahetust mõjutavaid tegureid.

Karjäärivahetust mõjutavate tegurite väljaselgitamisele annab lisaväärtust struktureeritud intervjuudele toetudes koostatud kodeerimistabel. Lisaks eelpool välja toodud sisemise motivatsiooni alla kuuluva ühiskonda panustamise soovile, on korduvalt nimetatud enese proovile panekut, enese arendamise soovi (kokku 13 korral) ning mitmeid teisi sisemist motivatsiooni kirjeldavaid tegureid (teadmiste jagamise soov, kutsumus, missioonitunne jt), mistõttu leiab töö

autor, et sisemine motivatsioon on käesolevas magistritöös kinnitust leidnud kui kõige olulisem karjäärivahetust mõjutav tegur õpetajana tööle asudes.

Otsides vastust käesolevale tööle seatud uurimisküsimusele (mis ajendab inimesi sisenema teisest karjääri valides tööjõuturule eelkõige õpetajana), võib kokkuvõttes öelda, et õpetajaametit valides karjäärivahetust mõjutavateks olulisemateks teguriteks on sisemine motivatsioon (õnnelikkus, sisemine rahulolu, sisemine valmisolek, enese proovilepanek, enesearendamise soov, kutsumuse äratundmine, unistus, missioonitunne, ühiskonda panustamise soov, elukogemuste ja teadmiste jagamise soov, noorte toetamise soov), tahe ja soov töötada koos noortega, perekonna toetus (oluline tegur kuni 39 a vanusegrupi seas).

Andes **hinnangut** töö usaldusväärsusele, on autori poolt lahti kirjeldatud täpsed töö koostamise protseduurid, uuringu teostamise ning andmete analüüsimise viisid. Hinnates töö valimit, oli juhtkonna liikmete ning tugispetsialistide osakaal väike, mistõttu saab üldistusi tulemuste osas teha eelkõige õpetajaametist lähtuvalt. Andmete analüüsimisel vanusepõhiselt liideti kokku usaldusväärsimate tulemuste eesmärgil 20-29 a ja 30-39 a, 50-59 a ning 60 a ja vanemad uuringus osalejad. Töö eesmärgi realiseerimist aitasid teostada selleks püstitatud ülesanded. Eesmärk, karjäärivahetust mõjutavate olulisemate tegurite väljaselgitamise osas, täideti ning tulemused vastavad püstitatud uurimisküsimusele.

Töös esitletud valdkondades olnud üksikvaidete korral polnud võimalik anda hinnangut skaala usaldusväärsusele, mis on ühtlasi üheks töö **puuduseks**. Samuti tuleks edaspidistes uuringutes kohandada struktureeritud intervjuu küsimusi nii, et oleksid kõikidele valimis osalejatele üheselt arusaadavad.

Eesti kontekstist lähtudes tuleks **edasi uurida** karjäärivahetust mõjutavaid tegureid laiemalt – lisaks õpetajatele ka muude ametialade lõikes ning selgitada välja, kas on olemas kindlat tüüpi inimesi, kes valivad endale õpetajaameti. Ühtlasi on leitud, et tavaliselt pole võrreldud teisese-karjääri õpetajaid esimese-karjääri õpetajatega (Baeten, Meeus 2016). Huvitav oleks võrrelda antud töös saadud tulemusi üliõpilaste võrdluses, kes on valinud pedagoogilise haridustee.

Edasised **soovitused** on suunatud õpetajate täiendõppekoolituste läbiviijatele. Tuleks põhjalikult üle vaadata senised õppekavade mahud ning arvestada senisest rohkem teisese-karjääri õpetajate varasemate teadmistega. Teise soovitusena pöörduksin koolijuhtide poole, kes tegelevad õpetajate

värbamisega. Tuleks anda senisest rohkem võimalusi varasemalt muul erialal töötavatele inimestele, neid julgustada ning suunata õpingutele.

KOKKUVÕTE

Magistritööd ajendas kirjutama huvi asjaolude vastu, mis on pannud inimesi soovima karjäärivahetust ehk sisenema tööjõuturule, tehes valiku teisese-karjääri kasuks. Töös lähtutakse lisaks teoreetilises osas esitletud karjääriteooriatele ja -mudelitele, karjäärivalikule ning selle teekonnale, karjäärivahetusele ning sellekohaste varasematele uuringutele tõsiasiast, et tänapäeva ühiskonnas on probleemiks kujunenud õpetajate puudus, mis on tuntav eelkõige maapiirkondades.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada tegurid, mis on mõjutanud muul erialal töötavaid inimesi sisenema tööjõuturule õpetajana. Empiirilise uurimuse andmete kogumiseks kasutati küsimusikku, mis koosnes kolmest osast: vastajat iseloomustavate andmete päring, avatud küsimused ning esitatud väidetega nõustumine-mittennõustumine. Küsimustiku teise osa tulemuste analüüsimiseks kasutati peamiselt kvalitatiivset ning kolmanda osa puhul kvantitatiivset uurimismeetodit. Käesoleva magistritöö küsimustiku aluseks võeti Austraalias 2005. aastal läbiviidud uuringu küsimustik, mida kohandati töö autori poolt. Uuring viidi läbi perioodil veebruar kuni märts 2018. Küsimustikule vastas 119 kooli töötajat, ent valimisse kvalifitseerus 84 vastajat, kelle seas oli 66 õpetajat, 3 direktorit, 4 õppejuhti, 4 eri-, 4 sotsiaalpedagoogi, 1 psühholoog, 1 abiõpetaja ning 1 uuringus osaleja kuulus kategooria „muu“ alla.

Antud töös kaardistati pilootuuringuna karjäärivahetust mõjutavad tegurid ning leiti seoseid tööga rahulolu/rahulolematuse, karjäärisobivuse, individuaalse eesmärgi, perekondliku toetuse, töötasu, tööaja, sotsiaalse staatuse, kompetentside ja ühiskonda panustamise valdkondade vahel.

Uuringu tulemustest selgus, et rahulolematuse varasema ametikohaga ei ole antud valimile toetudes peamine karjäärivahetust mõjutav tegur. Karjäärisobivust hinnati kõrgelt ning omavahelise korreleerumise tulemusena esinesid mõõduka positiivse tugevusega seosed, mille kohaselt võib väita, et õpetajana töötamine on rahuldav töö juhul, kui meeldib töötada ja arendada end koos noortega. Individuaalsest eesmärgist lähtudes korreleerusid positiivselt lisaks muudele faktoritele omavahel alatine soov ning põhjalikult analüüsitud, kaalutletud otsus saamaks õpetajaks, millest võib järeldada, et pikaajalised soovid on enne õpetajaks saamist põhjalikult läbimõeldud.

Perekondliku toetuse määr oli kõrgeimalt hinnatud noorema vanusegrupi poolt (oluline tegur kuni 39 aastaste seas). Töötasu ning tööaja faktor ei ole käesoleva uuringu tulemustele toetudes kõige olulisemad karjäärivalikut mõjutavad tegurid. Üldiselt leitakse, et õpetajatana töötades on töötasu stabiilne, kuid madal. Õpetajana töötades hinnatakse paindlikku tööaega ning pikka suvepuhkust, kuid üldiselt ollakse arvamusel, et perekonnaga koos olemiseks senisest rohkem aega üle ei jää. Sotsiaalse staatuse faktor on märkimisväärse tugevusega seotud õpetajana karjääri võimaluse nägemisega ning ühiskonda panustamisega, kuid uuringus osalejate hinnang jääb neutraalseks, mistõttu ka sotsiaalse staatuse faktor ei ole oluline karjääri vahetust mõjutav tegur. Kompetentside poolest hindavad uuringus osalejad end kõrgelt, kuid antud faktori skaala polnud usaldusväärne, mistõttu kompetentse olulisema karjääri vahetuse tegurina esile ei tooda. Ühiskonda panustamise soovile anti käesolevas töös kõrged hinnangud, mis omakorda töö käigus koostatud kodeerimistabelis on liigitatud isiksusest endast tulenevate tegurite ehk sisemise motivatsiooni alla.

Uuringu tulemusena selgus, et karjäärivahetusele avaldavad kõige enam mõju sisemised ehk isiksusest endast tulenevad tegurid (soov end arendada, proovile panna, soov panustada ühiskonda, õnnelikkus, kutsumuse äratundmine, sisemine valmisolek, rahulolu jt) tahe ja soov töötada koos noortega ning perekonna toetus (oluline tegur kuni 39 a vanusegrupi seas).

Lisaks karjääri vahetust mõjutavate tegurite väljaselgitamisele selgusid käesolevas töös alternatiivsed karjäärivalikud ning õpetaja karjääri katkemise võimalikud ohud. Jätkuvalt haridusvaldkonnaga nägid end edaspidigi seotud olevat 11 % vastanutest. Karjääri katkemise võimalike ohtudena toodi esile lapsevanemate liigset sekkumist, õpetajaameti madalat staatust ühiskonnas, ebapiisavat töötasu, suurt töömahtu, teismeliste laste ealisi iseärasusi, tavaklassides käitumisprobleemide- ja erivajadustega laste arvu suurenemist, perekondlikke põhjusi, sisemise motivatsiooni puudust jpm mõjutajaid.

Lisaks eelpool kajastatud uuringutele annab käesolev magistritöö kinnitust, et ka Eestis töötavate pedagoogide puhul on eelkõige isiksusest endast tulenevad tegurid võrreldes muude faktoritega olulisemad teisest karjääri valides. Seda enam tuleb koolijuhtidel pöörata tähelepanu asutuse sisekliimale ja -keskkonnale, mis Holland'i karjääriteooria kohaselt on tugevalt seotud inimese isiksusetüübiga. Kui töötaja on rahulolev, siis üldiselt on sisemise motivatsiooni langus välistatud, mida ühe lahkumise tegurina esile toodi.

Antud töö annab praktilisi suuniseid koolijuhtidele, täiendõppekoolituste läbivijatele, mil moel toetada teisest karjäärivalikut teinud töötajat. Kokkuvõttena võib tõdeda, et uuringu eesmärgiks oli kaardistada karjääri vahetust mõjutavad tegurid ning anda sisendit edaspidisteks uuringuteks.

CONCLUSION

FACTORS AFFECTING SECONDARY CAREER CHOICE – ENTERING THE LABOR MARKET AS A TEACHER

Kristel Pall

The writing of this master's thesis was driven by an interest in the facts that have made people want a career change, i.e., to enter the labour market, choosing a secondary career. In addition to career theories and models, career choice and its journey, career change and the relevant former studies presented in the theoretical part, this thesis is based on the fact that in today's society there is a problem of the lack of teachers, which is especially noticeable in rural areas.

The objective of this Master's thesis is to ascertain factors which influence individuals that were previously employed in different areas to enter the labour market as a teacher. The questionnaire, compiled for data collection for the empirical study, was divided in three parts: query of data characterising the respondent, open questions, and acceptance/disagreement with the claims. Qualitative research method was mostly used for analysing the results of the second part of the questionnaire, and quantitative method was used for the third part of the questionnaire. The questionnaire used in this Master's thesis was adopted from a study carried out in Australia in 2005 and adjusted by the author of the thesis. The survey was conducted during the period from February to March 2018. 119 school employees responded to the questionnaire, but 84 respondents qualified as sample members, among them 66 teachers, 3 directors, 4 head teachers, 4 educational specialists, 4 social specialists, 1 psychologist, 1 assist teacher and 1 other participant in the category "other".

The thesis utilises a pilot study to map factors affecting career change, and identified the relation between the domains of job satisfaction/dissatisfaction, career compatibility, individual goals, familial support, wages, working time, social status, competencies, and societal contribution.

The results of the survey revealed that dissatisfaction with the previous positions is not the main factor affecting career change, based on the sample given. Career compatibility was highly evaluated and, as a result of correlation, links of moderate positive strength showed that working as a teacher is a satisfactory job if the person likes to work and develop together with young people. On the basis of an individual goal, there was, among other factors, a positive correlation between the constant desire and the thoroughly analysed, deliberate decision to become a teacher, which suggests that long-term desires are thoroughly considered before becoming a teacher. The rate of familial support was the highest rated by the younger age group (an important factor up to the age of 39). The wage and working time factor are not the most important determinants of career choices based on the results of this study. In general, it is found that the wage of a teacher is stable, but low. When working as a teacher, flexible working hours and long summer holidays are appreciated, but it is generally considered that they don't have more time to spend with their families. The social status factor is significantly related with seeing career opportunities as a teacher and contributing to society, but the assessment of the participants of the survey remains neutral, which is why the social status factor is not significantly affecting career change. In terms of competence, participants in the study appreciate themselves highly, but the scale of the given factor was not reliable, which is why competencies are not mentioned as important factors for career change. The wish to contribute to society was highly rated in this research, which in the coding table prepared in this research is categorised as individual goals, i.e. inner motivation.

Study results revealed that more important factors that affect career change include inner factors, i.e. factors relating to the particular personality (desire for self development and self testing, desire to contribute to society, happiness, recognition of a calling, inner readiness, satisfaction etc.); the desire and willingness to work with young people; and familial support (a significant factor among the up to 39 year-old age group).

In addition to identifying the factors that influence career change, alternative career choices and potential risks of disrupting the teacher's career were revealed in this study. 11% of respondents saw themselves continuously related with education sector. The excessive involvement of parents, the low status of the teachers in society, insufficient salary, high workload, the age-related characteristics of teenagers, increase in the number of behavioural and special needs children in general classes, familial reasons, lack of inner motivation, etc. were brought out as the potential dangers of disruption of career.

In addition to the studies previously mentioned, this Master's thesis confirms that, in the case of pedagogues working in Estonia, individual factors are generally more important than other factors in choosing their second career. This means that school leaders must pay more and more attention to the internal climate and environment of the institution, which, according to Holland's career theory, is strongly related to the person's personality type. If the employee is satisfied, in general, the inner motivation is usually not diminished, which was highlighted as one of the leaving factors.

This thesis provides practical guidelines for school leaders and organisers of continuous trainings, in which way to support an employee who has made a secondary career choice. In conclusion, it can be said that the aim of the study was to map out the factors affecting career change and provide input for future research.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Anderson, H., Fry, S., Hourcade, J. J. (2014). Career Changers as First -Year High School Teachers. – *The Clearing House*, Vol. 87, No. 4, 149-154.
- Baeten, M., Meeus, W. (2016). Training Second-Career Teachers: A Different Student Profile, A Different Training Approach? - *Educational Process: International Journal*, Vol. 5, No. 3, 173-201.
- Ball, B. (1997). Career management competences – the individual perspective. – *Career Development International*, Vol. 2, No. 2, 74-79.
- Barclay, S. R., Chung, T. B., Stoltz, K. B. (2011). Voluntary Midlife Career Change: Integrating the Transtheoretical Model and the Life-Span, Life-Space Approach. – *The Career Development Quarterly*, Vol. 59, 386-399.
- Bartram, D., Henderickx, E., Inceoglu, I., Segers, J., Vloeberghs., D. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. – *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 212-230.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. - *Career Development International*, Vol. 9, No. 1, 58-73.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., Larsson, R. (1996). Career Pandemonium: Realigning organizations and individuals. – *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, 52-66.
- Callanan, G. A., Greenhaus, J. H., Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. – *The International Journal of Career Management*. Vol. 7, No. 5, 3-12.
- Chambers, G. N., Hobson, A. J., Tracey, L. (2010). ‘Teaching could be a fantastic job but ...’: three stories of student teacher with drawal from initial teacher preparation programmes in England. - *Teachers and Teaching: theory and practice*, Vol. 16, No. 1, 111-129.
- Circumscription and compromise.* (2009). /Koost. D. Winter. Kättesaadav: https://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_gottfredson.pdf, 25. november 2017.
- Civitta. (2016). *Uuring „Muu töökogemusega inimeste õpetajaametisse sisenemise barjäärid ja vajalikud toetusmeetmed programmi Noored Kooli rakendamise kogemused“.* Kättesaadav: https://drive.google.com/file/d/0B8dBFiFtp_ffZmtVOTdwTC1lTzg/view, 11. september 2017.

- Diezmann, C. M., Watters, J. J. (2015). The Knowledge Base of Subject-Matter Experts in Teaching: A Case Study of a Professional Scientist as a Beginning Teacher. - *International Journal of Science and Mathematics Education*, Vol. 13, No. 6, 1517-1537.
- Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded. RT I, 30.08.2013, 5.
- Drucker, P. F. (2003). *Juhtimise väljakutsed 21. sajandiks*. Tallinn: Kirjastus Pegasus.
- Eesti Uuringukeskus OÜ (2015). *Õpetaja lähtetoetuse mõju uuring*. Kättesaadav: https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/51202/opetaja_lahtetoetuse_moju.pdf?sequence=5&isAllowed, 24. august 2017.
- Elenurm, T. (2012). *Kellele sobib piirideta karjäär?* Kättesaadav: <http://rajaleidja.ee/kellele-sobib-piirideta-karjaar/>, 27. detsember 2017.
- Elenurm, T., Rootamm-Valter, J., Servinski, M. (2008). *Tööturg. Tänapäev ja tulevik*. Tallinn: OÜ Vastus.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Griffiths, V. (2011). Career changers and fast-track induction: teacher perspectives on their early professional development. – *Teacher Development*, Vol. 15, No. 1, 19-35.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21. Century. – *Academy of Management Executive*. Vol. 10, No. 4, 8-16.
- Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1994). Psychological success and the boundaryless career. – *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 15, 365-380.
- Haridus- ja teadusministeerium. (2014). *Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. Kättesaadav https://www.valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti_elukestva_oppe_strateegia_2020.pdf, 28. jaanuar 2018
- Hennessy, J., Lynch, R. (2016). "I chose to become a teacher because". Exploring the factors influencing teaching choice amongst pre-service teachers in Ireland. - *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 45, No. 2, 106-125.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- IHCG = International Handbook of Career Guidance. (2008). /Toim. J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck. Germany: Springer Science + Business Media S. A.
- Jannes, P., Savisaar, K. (1998). *Karjäär – redel või tee?* Tallinn: Koolibri.
- Jõgi, L., Lõhmus, M., Märja, T. (2007). *Andragoogika: raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. 2. tr. Tallinn: AS Kirjastus Ilo.

- Jõgi, L. (2016). Eesti naistippjuhtide karjääriteede kujunemine ja kogemused juhirollis. (Magistritöö). Tallinna Tehnikaülikool. Tallinn.
- Kalmus, V., Linno, M., Masso, A. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>, 15. aprill 2018.
- Kim, S.-J. (2014). The Career Transition Process: A Qualitative Exploration of Korean Middle-Aged Workers in Postretirement Employment. - *Adult Education Quarterly*, Vol. 64, No. 1, 3-19.
- Krull, E. (2002). *Eesti õpetaja pedagoogilised arusaamad, arvamused ja hoiakud millenniumivahetusel: Küsitluse „Töö klassis õpetaja pilguga“ tulemused ja põhijäreldused*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Krull, E., Okas, A., Schaaf, M. (2013). Algajate ja kogenud õpetajate praktilise teadmise avaldumine tunnisündmuste kommenteerimisel stimuleeritud meenutuse abil. – *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, No. 1, 25-45.
- Kõverjalg, A. (1994). *Teadustöö metoodika alused II*. Tallinn: Eesti Riigikaitse Akadeemia kirjastus.
- Lindemann, K., Reiska, E., Saar, E., Tamm, A., Unt, M. (2014). *Oskused ja elukestev õpe: kellelt ja mida on Eestil oskuste parandamiseks õppida?* Kättesaadav: https://www.hm.ee/sites/default/files/oskused_ja_elukestev_ope_-_piaac.pdf, 27. jaanuar 2018.
- Luchetta, E. J., Richwine, M. H., Spokane, A. R. (2002). *Career choice and development*. 4th ed. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Newman, B. K. (1995). Career change for those over 40: critical issues and insights. – *Career Development Quarterly*, Vol. 44, Is. 1, 64-66.
- Õhidi, A. *Lifelong Learning: Interpretations of an Education Policy in Europe*. (2008). 1st ed. Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oliveira, A. W., Paska, L. M., Snyder, C. (2012). STEM Career Changers' Transformation into Science Teachers. – *The Association for Science Teacher Education*, No. 24, 617-644.
- PCAER = Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience. (2017). /Toim. K. Maree. Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Raudla, H. (2017). *Õpetajate põud teeb koolijuhtidele muret*. Kättesaadav: <http://opleht.ee/2017/08/opetajate-poud-teeb-koolijuhtidele-muret/>, 15. märts_2018.
- Richardson, P. W., Watt, H. M. G. (2005). „I've decided to become a teacher“: Influences on career change. – *Teaching and Teacher Education*, Vol. 21, 475-489.
- Robbins, P. I., Thomas, L. E. (1979). Personality and work environment congruence of mid-life career changers. – *Journal of Occupational Psychology*, No. 52, 177-183.

- Rook, S. (2013). *The Graduate Career Guidebook*. London: Palgrave.
- Rämmer, A. (2014). *Valiidsus ja reliaablus*. Kättesaadav: <http://samm.ut.ee/valiidsus-ja-reliaablus>, 15. märts 2018.
- Servinski, M. (2017). *Sajand koolis: üldhariduskoolide õpetajad*. Kättesaadav: <https://blog.stat.ee/2017/08/29/sajand-koolis-uldhariduskoolide-opetajad/>, 15. märts 2018.
- Statistikaamet (2018a). *Tööturu näitajad olid möödunud aastal head*. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-017>, 15. märts 2018.
- Statistikaamet (2018b). *Vabade ametkohtade arv IV kvartalis vähenes*. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-029?highlight=vabad%2Cametikohad>, 15. märts 2018.
- Super's theory*. (2017). Kättesaadav: <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/supers-theory/>, 25. november 2017.
- Theory of work adjustment*. (2009). /Koost. D. Winter. Kättesaadav: https://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf, 22. november 2017.
- Töömaailm, elukutsed*. Kättesaadav: <http://www.rajaleidja.ee/toomaailm-elukutsed/>, 27. detsember 2017.
- Williams, J. (2013). *Constructing New Professional Identities: Career Changers in Teacher Educations*. Australia: Sense Publishers.

LISAD

Lisa 1. Läbiviidud uuringus kasutatud küsimustik

Magistritöö küsimustik

Karjäärivalikut ja selle muutust mõjutavad tegurid – õpetajana tööjõuturule sisenemine.

Tere!

Sinu käes on küsimustik, mille kaudu selgitatakse välja põhjused ning tegurid, miks valitakse teise karjäärina õpetaja/direktori/õppejuhi ametikoht koolides. Küsimustik on anonüümne ning saadud andmeid analüüsitakse üldistatuna. Sinu panus küsimustikule vastamise osas on oluline ning suureks abiks magistritöö valmimise osas. Küsimustiku täitmine võtab **keskmiselt aega kuni 30 minutit**.

Suured tänud aja leidmise ning vastuste märkimise eest!

Kristel Pall (TTÜ magistrant/ekstern).

Küsimustik koosneb kolmest osast:

I Sind iseloomustavate andmete päring;

II Avatud küsimused;

III Esitatud väidetega nõustumine, mitte-nõustumine.

I Sind iseloomustavate andmete päring.

Palun vali Sind iseloomustav vastuse variant tõmmates ring ümber sobivale variandile (küsimused 1.1.-1.3.) või vastates vabas vormis (küsimused 1.4.-1.7.).

Lisa 1 järg

1.1. Sugu

- a) mees
- b) naine

1.2. Haridustase

- a) põhiharidus
- b) keskharidus
- c) kutseharidus
- d) kõrgharidus (bakalaureus)
- e) teaduskraad (magister)
- f) teaduskraad (doktor)
- g) hetkel omandan kõrgharidust

1.3. Vanus

- a) alla 20ne
- b) 20-29
- c) 30-39
- d) 40-49
- e) 50-59
- f) 60 ja enam

1.4. Minu varasema ametikoha nimetus

1.5. Minu varasema ametikoha tööstaaž aastates

1.6. Minu praeguse ametikoha nimetus

1.7. Minu praeguse ametikoha tööstaaž

Lisa 1 järg

II Avatud küsimused

2. Palun vastake vabas vormis järgmisele kaheksale küsimusele.

2.1. Milliseid teisi ameti ning karjäärivalikuid oled veel kaalunud?

2.2. Millal tuli otsus, et soovid saada õpetajaks?

2.3. Mis on olnud varasemalt takistuseks, et ei ole saanud õpetajaametit valida?

2.4. Mis olid põhilised mõjutajad valimaks õpetaja karjääri?

2.5. Mis oli põhiliseks mõjutajaks loobumaks varasemast karjäärist?

2.6. Millise täiendkoolituse olete läbinud saamaks õpetajaks?

2.7. Mis võib põhjustada Sinu puhul õpetaja karjääri katkemise?

Lisa 1 järg

III Esitatud väidetega nõustumine-mittenõustumine

3. Järgnevalt on esitatud 22 väidet. Palun andke hinnang esitatud väidetele skaalal 1-6 tõmmates ring ümber vastavale numbrilisele näitajale.

1 – ei ole üldse nõus; 2 – ei ole eriti nõus; 3 – olen neutraalne; 4 – olen üsna nõus; 5 – olen täiesti nõus.

		ei ole üldse nõus	ei ole eriti nõus	olen neu- traalne	olen üsna nõus	nõustun täie- likult
3.1.	Olin rahulolematu eelmise ametikohaga/karjääriga.	1	2	3	4	5
3.2.	Olen alati soovinud saada õpetajaks.	1	2	3	4	5
3.3.	Olen analüüsinud ja kaalutlenud oma otsust põhjalikult saamaks õpetajaks.	1	2	3	4	5
3.4.	Õpetajaametit valides oli mulle perekond toeks.	1	2	3	4	5
3.5.	Arvan, et õpetajana töötamine on mind rahuldav töö.	1	2	3	4	5
3.6.	Olles õpetaja, jääb mulle senisest rohkem aega perekonnaga koos olemiseks.	1	2	3	4	5
3.7.	Õpetajana töötamine aitab kaasa oma perekonna majandusliku heaolu saavutamisele.	1	2	3	4	5
3.8.	Õpetajaametis on saadud töötasu piisav.	1	2	3	4	5

		ei ole üldse nõus	ei ole eriti nõus	olen neu- traalne	olen üsna nõus	nõustun täie- likult
3.9.	Õpetaja on amet, mis laseb mul elada täisväärtuslikumat elu.	1	2	3	4	5
3.10.	Omasin enne õpetajaks saamist noortega koos töötamise kogemusi.	1	2	3	4	5
3.11.	Naudin noortega koos töötamist.	1	2	3	4	5
3.12.	Näen õpetajaks olemises karjäärivõimalusi.	1	2	3	4	5
3.13.	Olles õpetaja, arendan end koos noortega.	1	2	3	4	5
3.14.	Arvan, et õpetaja kvalifikatsioon annab mulle võimaluse töötada ka välismaal.	1	2	3	4	5
3.15.	Õpetamine on psühholoogiliselt nõudev amet.	1	2	3	4	5
3.16.	Õpetamine on emotsionaalselt nõudev amet.	1	2	3	4	5
3.17.	Arvan, et õpetajaks olemine arendab võrreldes varasema tööga senisest rohkem minu sotsiaalseid oskuseid.	1	2	3	4	5
3.18.	Oskan hoida klassis distsipliini.	1	2	3	4	5
3.19.	Valdan õpetajaks olemise juures vajalikke teadmisi.	1	2	3	4	5
3.20.	Usun, et õpetajana töötades panustan ühiskonda.	1	2	3	4	5
3.21.	Õpetajaks saamine tõstab minu sotsiaalset staatust.	1	2	3	4	5
3.22.	Õpetajaks hakkamine tõstab kogukonna lugupidavust minu suhtes.	1	2	3	4	5

Kommentaariid (soovi korral)

Lisa 2. Kodeerimistabel – karjääri vahetamist mõjutavad tegurid

Põhikategooria	alamkategooria	koodid	sagedus
Sisemised tegurid (isiksusest endast tulenevad)			
	sisemise motivatsiooni langus (eelmine ametikoht)		
		huvi puudumine	ID 16, ÕJ; ID 33, Õ; ID 34, Õ; ID 36, TP; ID 49, Õ; ID 51, Õ
		sihi puudumine	ID 3, Õ
		karjäärivõimaluse puudumine	ID 52, Õ; ID 58 Õ
		pettumus	ID 68, Õ
	sisemise motivatsiooni tõus (uus ametikoht)		
		õnnelikkus	ID 67, Õ
		sisemine rahulolu	ID 67, Õ
		sisemine valmisolek	ID 2, Õ; ID 54, Õ
		enese proovile panek	ID 5, Õ; ID 21, Õ; ID 23 Õ; ID 30, Õ; ID 40, Õ; ID 57 TP; ID 78, Õ; ID 84 TP
		enese arendamise soov	ID 13, Õ; ID 21, Õ; ID 39, Õ; ID 53, Õ; ID 84, TP
		kutsumus	ID 7, Õ; ID 9, Õ; ID 53, Õ; ID 83, Õ
		unistus	ID 20, Õ; ID 78, Õ
		missioonitunne	ID 13, Õ; ID 36 TP; ID 65, Õ
		ühiskonda panustamise soov	ID 21, Õ; ID 32 TP; ID 33, Õ; ID 36 TP; ID 71, Õ
		elukogemuste jagamise soov	ID 13 Õ
		teadmiste jagamise soov	ID 32 TP; ID 33 Õ
		noorte toetamise soov	ID 15, Õ
	haridus		
		õpetaja kvalifikatsiooni olemasolu	ID 25, Õ; ID 26, Õ; ID 68, Õ

Lisa 2 järg

Põhikategooria	alamkategooria	koodid	sagedus
	kogemused		
		varasem töökogemus koolis muul alal	ID 12, Õ; ID 41, D; ID 53, Õ; ID 57, TP; ID 60, Õ; ID 77 TP; IT 84, TP
	töö lastega		
		HEV laste mõistmise vajadus	ID 27, TP
		meeldivus	ID 37, Õ; ID 37, TP; ID 58, Õ; ID 71, Õ; ID 74 Õ
	toetus		
		perekonna toetus	ID 22, Õ
		sõpruskonna toetus	ID 7, Õ
	perekond		
		väikeste laste olemasolu	ID 24, Õ; ID 29, Õ; ID 72, Õ
		oma laste kooliskäimine	ID 1, Õ; ID 31, Õ
	eeskujud		
		sugulased	ID 47,
		esimene õpetaja	ID 28, ÕJ; ID 59 ÕJ
	elukoht		
		elukoha muutus	ID 17, TP; ID 26, Õ; ID 47, ÕJ; ID 48, Õ; ID 80, Õ
		kodulähedane töö	ID 19, Õ; ID 59, Õ; ID 72, Õ
	kõrge vanus		
		pensionile jäämine	ID 74, Õ; ID 81, Õ
	tervis		ID 10, D; ID 51, Õ;
		stress	ID 3, Õ
Välised tegurid (isiksusest sõltumatud)			
	riigikorraldus		
		poliitilised muudatused	ID 50, ÕJ
		haldusreform	ID 61, Õ; ID 70, Õ
	õpetajaameti maine		
		vastutusrikas töö	ID 46, Õ
		noortele eeskujuks olemine	ID 21, Õ
		tähenduslik, vajalik amet	ID 14, Õ

Lisa 2 järg

Põhikategooria	alamkategooria	koodid	sagedus
Organisatsiooni sisesed tegurid			
	eelmine ametikoht		
		töö ammandumine	ID 23, Õ; ID 43, Õ
		töö tähenduse muutumine	ID 11, Õ; ID 14, Õ
		tööülesannete ebamäärasus	ID 68, Õ
		töö igavus	ID 4, Õ; ID 62, Õ; ID 66, Õ
		töö üksluisus	ID 55, Õ
		rutiinne töö	ID 64, ÕJ
		tüdinemine	ID 20, Õ; ID 36 TP
		pikk tööstaaž	ID 8, Õ
	rahulolematus varasema töökohaga		
		töökeskkond	ID 2, Õ
		töö iseloom	ID 2, Õ
		tööaeg	ID 44, Õ; ID 72, Õ
	organisatsiooni majanduslik olukord (eelmine ametikoht)		
		koondamine	ID 27, TP; ID 56, Õ; ID 59, Õ; ID 60, Õ; ID 70, Õ; ID 78, Õ
	töötasu (eelmine ametikoht)		
		madal	ID 72, Õ
		ebastabiilne	ID 43, Õ
	uus ametikoht		
		tööülesannete poolest mitmekesine	ID 79, Õ
		loominguline	ID 42, D; ID 49, Õ; ID 67, Õ
		sobiv (paindlik) tööaeg	ID 18, Õ; ID 45, Õ; ID 72, Õ; ID 75, Õ;
		sobiv töövorm	ID 74, Õ
		pikk suvepuhkus	ID 29, Õ; ID 76, Õ; ID 79, Õ
		vahetustega töö puudumine	ID 76, Õ
		tööga tagatus	ID 19, Õ; ID 26, Õ; ID 44, Õ;

Lisa 2 järg

Põhikategooria	alamkategooria	koodid	sagedus
	töötasu (uus ametikoht)		
		tõusev	ID 72, Õ
		kindel, stabiilne	ID 43, Õ
	uuele ametikohale liikumine		
		kutsuti	ID 35, ÕJ; ID 53, Õ; ID 57, TP; ID 69, Õ
		tehti pakkumine	ID 12, Õ; ID 19, Õ; ID 29, Õ; ID 37, Õ; ID 38, TP; ID 40, Õ; ID 60, Õ; ID 66, Õ; ID 70, Õ
		kandideerisin	ID 78, Õ

Allikas: autori andmed

Lisa 3. Uuringus osalejate osakaalud ametipõhiselt

Amet	sagedus	osakaal	kumulatiivne osakaal
Õpetaja	66	78,6	78,6
Direktor	3	3,6	82,1
Õppejuht	4	4,8	86,9
Eripedagoog	4	4,8	91,7
Sotsiaalpedagoog	4	4,8	96,4
Abiõpetaja	1	1,2	97,6
Kooli psühholoog	1	1,2	98,8
Muu	1	1,2	100,0
Kokku	84	100,0	

Allikas: autori andmed

Lisa 4. Uuringus osalejate eelmiste ametikohtade jaotused ametipõhiselt

Vastaja nr	sugu	eelneva ametikoha nimetus	ametikohtade jaotus
1.	naine	tõlk	tõlkimine
2.	naine	teller	pangandus
3.	mees	müügijuht	juhtimine
4.	mees	kaitseväelane	riigikaitse- ja turvavaldkond
5.	naine	krediidiotsuste spetsialist	pangandus
6.	naine	tõlk	tõlkimine
7.	naine	teadusassistent	haridus, teadus ja uurimistöö
8.	naine	tegevjuht	juhtimine
9.	naine	kaupluse juhataja	äri/kommerts/kaubandus
10.	mees	orkestrant	kunst ja kultuur
11.	mees	monteerija, filmitehnik	kunst ja kultuur
12.	naine	kultuuritöötaja	kunst ja kultuur
13.	mees	müügijuht	juhtimine
14.	naine	rahvusvaheliste suhete peaspetsialist	administratiivtöö
15.	naine	näitleja	kunst ja kultuur
16.	naine	kriminaalhooldusametnik	riigikaitse- ja turvavaldkond
17.	naine	personalijuht	tippjuhtimine
18.	naine	müügiesindaja, eraettevõtja	äri/kommerts/kaubandus
19.	naine	kvaliteedijuht	juhtimine
20.	naine	tegevjuht	tippjuhtimine
21.	naine	tegevusjuhendaja	kunst ja kultuur
22.	naine	koolitusspetsialist (pangas)	pangandus
23.	naine	rahvusvahelise koostöö juht	juhtimine
24.	naine	raamatupidaja	majandus, rahandus ja raamatupidamine
25.	naine	klienditeenindus	äri/kommerts/kaubandus
26.	naine	tervishoiu spetsialist	meditsiin ja sotsiaalhoolekanne
27.	naine	õpilasküla juhataja	juhtimine
28.	naine	vahetusvanem	muu
29.	naine	psühholoog	haridus, teadus ja uurimistöö
30.	naine	küünetehnik	teenindus
31.	naine	turvatöötaja	riigikaitse- ja turvavaldkond
32.	naine	geodeet	ehitus ja kinnisvara
33.	naine	müügidirektor	tippjuhtimine
34.	mees	nõrkvoolu tehnik	elekter ja energeetika
35.	naine	vabakutseline muusik	kunst ja kultuur
36.	naine	müügiassistent	äri/kommerts/kaubandus
37.	naine	vanem medõde	meditsiin ja sotsiaalhoolekanne
38.	naine	teller	pangandus
39.	naine	tegevusjuhendaja	kunst ja kultuur
40.	naine	rätsep	tekstiili- naha- ja rõivatööstus
41.	naine	kultuuritöötaja	kunst ja kultuur

Lisa 4 järg

Vastaja nr	sugu	eelneva ametikoha nimetus	ametkohtade jaotus
42.	mees	osakonnajuhataja	juhtimine
43.	naine	vabakutseline	kunst ja kultuur
44.	naine	klienditeenindus	äri/kommerts/kaubandus
45.	naine	raamatupidaja	majandus, rahandus, raamatupidamine
46.	naine	klienditeenindus	äri/kommerts/kaubandus
47.	naine	poe juhataja	äri/kommerts/kaubandus
48.	naine	mänedžer	kunst ja kultuur
49.	mees	autojuht	transport/logistika
50.	naine	juhataja asetäitja	administratiivtöö
51.	naine	koolitusjuht	juhtimine
52.	naine	õmbleja	tekstiili-, naha- ja rõivatööstus
53.	naine	maakler	ehitus ja kinnisvara
54.	naine	konsultant	äri/kommerts/kaubandus
55.	naine	turismiinfo konsultant	äri/kommerts/kaubandus
56.	naine	uudiste toimetaja	ajakirjandus, trükindus ja meedia
57.	naine	sekretär	administratiivtöö
58.	mees	müüja	äri/kommerts/kaubandus
59.	naine	majandusjuhataja	juhtimine
60.	naine	raamatupidaja	majandus, rahandus, raamatupidamine
61.	naine	veterinaar	meditsiin ja sotsiaahoolekanne
62.	naine	õmblusvabriku kontrolör	tekstiili-, naha- ja rõivatööstus
63.	naine	pagar	põllumajandus ja toiduainetööstus
64.	naine	avalike suhete juht	turundus, reklaam ja suhtekorraldus
65.	naine	sekretär-asjaajaja	administratiivtöö
66.	naine	psühholoog	haridus, teadus ja uurimistöö
67.	naine	tootmisjuht (reklaamiagentuur)	juhtimine
68.	naine	KOV ametnik	avalik sektor ja omavalitsused
69.	naine	kommertsdirektor	tippjuhtimine
70.	naine	haridus- ja kultuurinõunik	avalik sektor ja omavalitsused
71.	naine	müügijuht	juhtimine
72.	naine	kultuuriasutuse kunstiline juht	kunst ja kultuur
73.	naine	loodusretke juht	muu
74.	naine	politseinik	riigikaitse- ja turvavaldkond
75.	mees	vabakutseline	kunst ja kultuur
76.	naine	sportlane	muu
77.	naine	nõustaja	muu
78.	naine	nahktodete tehnik- tehnoloog	tekstiili-, naha ja rõivatööstus

Lisa 4 järg

Vastaja nr	sugu	eelneva ametikoha nimetus	ametkohtade jaotus
79.	naine	veterinaararst	meditsiin ja sotsiaalhoolekanne
80.	naine	raamatupidaja	majandus, rahandus ja raamatupidamine
81.	mees	politseiametnik	riigikaitse ja turvavaldkond
82.	mees	planeerimisspetsialist	administratiivtöö
83.	naine	uurimis- ja arendusjuht	juhtimine
84.	naine	sekretär	administratiivtöö

Allikas: autori andmed

Lisa 5. Vastajate eelmise ametikoha tööstaaz aastates ametikohapõhiselt

	alla 1 aasta	1-3 a	4-7 a	8-11 a	12-15 a	16 a ja enam	kokku
Tõlkimine	0	0	0	2	0	0	2
Pangandus	0	1	2	0	0	1	4
Keskastme juhtimine	0	1	6	1	2	2	12
Riigikaitse- ja turvavaldkond	0	1	1	1	1	1	5
Haridus-, teadus- ja uurimistöö	0	1	0	2	0	0	3
Äri/kommerts/kaubandus	1	2	1	4	2	0	10
Kunst ja kultuur	1	3	4	0	2	2	12
Tippjuhtimine	0	0	1	1	1	1	4
Majandus, rahandus, raamatupidamine	0	0	2	0	2	0	4
Meditiin ja sotsiaalhoolekanne	0	1	0	0	2	1	4
Teenindus	0	0	1	0	0	0	1
Ehitus ja kinnisvara	0	0	0	1	1	0	2
Elekter ja energeetika	0	1	0	0	0	0	1
Tekstiili-, naha- ja rõivatööstus	0	3	0	1	0	0	4
Transport/logistika	0	0	0	0	1	0	1
Ajakirjandus, trükindus, meedia	0	0	0	0	0	1	1
Administratiivtöö	0	1	2	2	0	1	6
Põllumajandus ja toiduainetööstus	1	0	0	0	0	0	1
Turundus, reklaam ja suhtekorraldus	0	0	1	0	0	0	1
Avalik sektor ja omavalitsused	0	1	0	0	0	1	2
Muu	0	1	2	0	0	1	4
Kokku	3	17	23	15	14	12	84

Allikas: autori andmed

Lisa 6. Vastajate praeguse ametikoha tööstaaz aastates ametikohapõhiselt

	alla 1 aasta	1-3 a	4-7 a	8-11 a	12-15 a	16 a ja enam	kokku
Õpetaja	8	19	12	11	2	14	66
Direktor	0	1	1	0	0	1	3
Õppejuht	0	1	0	0	1	2	4
Eripedagoog	1	0	0	2	1	0	4
Sotsiaalpedagoog	1	0	2	1	0	0	4
Abiõpetaja	0	1	0	0	0	0	1
Kooli psühholoog	0	0	0	1	0	0	1
Muu	1	0	0	0	0	0	1
Kokku	11	22	15	15	4	17	84

Allikas: autori andmed

Lisa 7. Õpetajaameti karjääri sobivusele ja arengule antud hinnangud

	Karjääri sobivus ja areng		
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)	pos vastuste osakaal
3.5 Arvan, et õpetajana töötamine on mind rahuldav töö (kokku)	4,15	0,988	80%
I Sugu			
Mees	4,25	1,055	
Naine	4,14	0,983	
II Vanus			
kuni 39 a	4,15	1,027	
40-49 a	4,32	1,030	
50 a ja vanemad	4,03	0,933	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,12	1,044	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,14	0,690	
Tugispetsialistid	4,44	0,726	
3.11 Naudin noortega koos töötamist (kokku)	4,49	0,649	92%
I Sugu			
Mees	4,25	0,754	
Naine	4,53	0,627	
II Vanus			
kuni 39 a	4,56	0,698	
40-49 a	4,44	0,712	
50 a ja vanemad	4,47	0,567	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,49	0,658	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,14	0,690	
Tugispetsialistid	4,78	0,441	
3.12 Näen õpetajaks olemises karjäärivõimalusi (kokku)	3,19	1,256	47%
I Sugu			
Mees	2,83	1,267	
Naine	3,25	1,253	
II Vanus			
kuni 39 a	3,59	1,279	
40-49 a	3,36	1,114	
50 a ja vanemad	2,72	1,224	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,25	1,297	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	2,86	1,069	
Tugispetsialistid	3,00	1,118	

Lisa 7 järg

	Karjääri sobivus ja areng		
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)	pos vastuste osakaal
3.13 Olles õpetaja, arendan end koos noortega (kokku)	4,60	0,642	94%
I Sugu			
Mees	4,50	0,674	
Naine	4,61	0,640	
II Vanus			
kuni 39 a	4,78	0,424	
40-49 a	4,60	0,577	
50 a ja vanemad	4,44	0,801	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,57	0,676	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,43	0,535	
Tugispetsialistid	4,89	0,333	
3.14 Arvan, et õpetaja kvalifikatsioon annab mulle võimaluse töötada ka välismaal (kokku)	3,18	1,234	42%
I Sugu			
Mees	3,08	1,240	
Naine	3,19	1,241	
II Vanus			
kuni 39 a	3,78	1,121	
40-49 a	3,36	1,254	
50 a ja vanemad	2,53	1,016	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,13	1,315	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,14	0,378	
Tugispetsialistid	3,56	1,014	

Allikas: autori arvutused

Lisa 8. Individuaalsele eesmärgile antud hinnangud

	Eesmärk	
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)
3.2 Olen alati soovinud saada õpetajaks (kokku)	2,85	1,358
I Sugu		
Mees	2,42	1,084
Naine	2,92	1,392
II Vanus		
kuni 39 a	2,93	1,238
40-49 a	2,72	1,542
50 a ja vanemad	2,88	1,338
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	2,85	1,341
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,14	1,574
Tugispetsialistid	2,56	1,424
3.3 Olen analüüsinud ja kaalutlenud oma otsust põhjalikult saamaks õpetajaks (kokku)	4,02	1,097
I Sugu		
Mees	4,25	0,965
Naine	3,99	1,120
II Vanus		
kuni 39 a	4,19	0,962
40-49 a	4,12	1,236
50 a ja vanemad	3,81	1,091
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,00	1,133
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,71	1,113
Tugispetsialistid	4,44	0,726

Allikas: autori arvutused

Lisa 9. Töötasule antud hinnangud

	Töötasu	
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)
3.7 Õpetajana töötamine aitab kaasa oma perekonna majandusliku heaolu saavutamisele (kokku)	2,70	1,230
I Sugu		
Mees	2,50	1,243
Naine	2,74	1,233
II Vanus		
kuni 39 a	2,74	1,289
40-49 a	2,88	1,301
50 a ja vanemad	2,53	1,135
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	2,74	1,229
Juhtkond (direktor, õppejuht)	2,14	1,069
Tugispetsialistid	2,89	1,364
3.8 Õpetajaametis on saadud töötasu piisav (kokku)	2,65	1,146
I Sugu		
Mees	2,17	0,937
Naine	2,74	1,163
II Vanus		
kuni 39 a	2,74	1,163
40-49 a	3,08	1,187
50 a ja vanemad	2,25	0,984
III Praegune ametikoht		
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	2,66	1,154
Juhtkond (direktor, õppejuht)	2,29	1,113
Tugispetsialistid	2,89	1,167

Allikas: autori arvutused

Lisa 10. Sotsiaalsele staatusele antud hinnangud

	Sotsiaalne staatus		
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)	pos vastuste osakaal
3.9 Õpetaja on amet, mis laseb mul elada täisväärtuslikumat elu (kokku)	3,45	1,057	50%
I Sugu			
Mees	3,42	1,165	
Naine	3,46	1,047	
II Vanus			
kuni 39 a	3,56	1,155	
40-49 a	3,64	1,075	
50 a ja vanemad	3,22	0,941	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,47	1,058	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,14	1,069	51%
Tugispetsialistid	3,56	1,130	
3.21 Õpetajaks saamine tõstab minu sotsiaalset staatust (kokku)	3,50	1,177	
I Sugu			
Mees	3,58	1,379	
Naine	3,49	1,151	
II Vanus			
kuni 39 a	3,78	1,188	
40-49 a	3,52	0,963	
50 a ja vanemad	3,25	1,295	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,50	1,178	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,14	1,345	40%
Tugispetsialistid	3,78	1,093	
3.22 Õpetajaks hakkamine tõstab kogukonna lugupidavust minu suhtes (kokku)	3,36	1,116	
I Sugu			
Mees	3,25	1,288	
Naine	3,38	1,093	
II Vanus			
kuni 39 a	3,63	1,182	
40-49 a	3,40	0,866	
50 a ja vanemad	3,09	1,201	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,40	1,135	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,00	1,291	
Tugispetsialistid	3,33	0,866	

Allikas: autori arvutused

Lisa 11. Õpetajaameti kompetentsidele antud hinnangud

	Kompetentsid		
	aritmeetiline keskmine (M)	standardhälve (SD)	pos vastuste osakaal
3.15 Õpetamine on psühholoogiliselt nõudev amet (kokku)	4,80	0,485	96%
I Sugu			
Mees	4,67	0,651	
Naine	4,82	0,454	
II Vanus			
kuni 39 a	4,89	0,320	
40-49 a	4,84	0,473	
50 a ja vanemad	4,69	0,592	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,85	0,396	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,14	0,900	
Tugispetsialistid	4,89	0,333	
3.16 Õpetamine on emotsionaalselt nõudev amet (kokku)	4,83	0,434	
I Sugu			
Mees	4,67	0,651	
Naine	4,86	0,387	
II Vanus			
kuni 39 a	4,89	0,320	
40-49 a	4,84	0,473	
50 a ja vanemad	4,78	0,491	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,87	0,383	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,43	0,787	
Tugispetsialistid	4,89	0,333	
3.18 Oskan hoida klassis distsipliini (kokku)	4,06	0,812	85%
I Sugu			
Mees	3,83	1,030	
Naine	4,10	0,772	
II Vanus			
kuni 39 a	3,89	0,892	
40-49 a	4,04	0,935	
50 a ja vanemad	4,22	0,608	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	4,04	1,159	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	4,00	0,577	
Tugispetsialistid	4,22	0,667	

Lisa 11 järg

3.19 Valdan õpetajaks olemise juures vajalikke teadmisi (kokku)	3,94	0,827	76%
I Sugu			
Mees	3,83	1,115	
Naine	3,96	0,777	
II Vanus			
kuni 39 a	3,74	0,813	
40-49 a	3,84	0,943	
50 a ja vanemad	4,19	0,693	
III Praegune ametikoht			
Õpetaja (sh abiõpetaja, muu)	3,96	0,818	
Juhtkond (direktor, õppejuht)	3,71	1,113	
Tugispetsialistid	4,00	0,707	

Allikas: autori arvutused

Lisa 12. Karjäärivahetust mõjutavate tegurite omavahelised korrelatsioonid

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22
1. Olin rahulolematu eelmise karjääriga	Pearson Correlation	1	-0,089	0,081	-0,051	-0,048	-0,086	0,126	0,128	0,167	-0,133	0,155	-0,012	-0,014	-0,060	0,006	-0,214	-0,197	-0,040	0,200	0,195
	Sig. (2-tailed)		0,419	0,466	0,648	0,667	0,437	0,253	0,247	0,130	0,228	0,158	0,915	0,899	0,589	0,954	0,050	0,073	0,716	0,068	0,075
2. Olen alati soovinud saada õpetajaks	Pearson Correlation	-0,089	1	,302**	0,075	0,099	0,064	-0,122	-0,019	0,142	0,169	0,180	0,190	,304**	-,249*	-,269*	0,161	0,174	0,075	0,004	0,005
	Sig. (2-tailed)	0,419		0,005	0,500	0,371	0,564	0,270	0,862	0,199	0,125	0,101	0,084	0,005	0,022	0,013	0,142	0,113	0,499	0,973	0,963
3. Olen analüüsinud ja kaalutlenud oma otsust põhjalikult saamaks õpetajaks	Pearson Correlation	0,081	,302**	1	0,209	,341**	-0,095	-0,093	-0,022	,219*	,322**	0,137	,219*	,291**	0,032	-0,017	0,107	0,055	0,047	0,065	0,013
	Sig. (2-tailed)	0,466	0,005		0,057	0,001	0,390	0,401	0,842	0,045	0,003	0,216	0,045	0,007	0,774	0,879	0,335	0,621	0,671	0,555	0,909
4. Õpetaja ametit valides oli mulle toeks perekond	Pearson Correlation	-0,051	0,075	0,209	1	0,118	0,096	-0,012	0,193	0,040	0,144	0,189	0,092	0,192	0,041	0,163	-0,045	0,020	-0,016	0,147	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,648	0,500	0,057		0,285	0,387	0,914	0,079	0,718	0,191	0,085	0,404	0,080	0,714	0,137	0,683	0,854	0,884	0,181	0,343
5. Arvan, et õpetajana töötamine on mind rahuldav töö	Pearson Correlation	-0,048	0,099	,341**	0,118	1	0,205	0,058	0,122	0,186	,444**	,471**	,366**	,333**	-0,060	-0,080	,334**	,292**	,284**	,264*	,255*
	Sig. (2-tailed)	0,667	0,371	0,001	0,285		0,061	0,599	0,268	0,090	0,000	0,000	0,001	0,002	0,591	0,472	0,002	0,007	0,009	0,015	0,019
6. Olles õpetaja, jääb mulle senisest rohkem aega perekonnaga koos	Pearson Correlation	-0,086	0,064	-0,095	0,096	0,205	1	,273*	,261*	0,164	0,006	,236*	0,114	0,144	-,276*	-0,155	-0,003	0,066	-0,029	0,186	0,129
	Sig. (2-tailed)	0,437	0,564	0,390	0,387	0,061		0,012	0,016	0,136	0,956	0,031	0,300	0,192	0,011	0,160	0,980	0,548	0,796	0,090	0,242
7. Õpetajana töötamine aitab kaasa oma perekonna majandusliku heaolu saavutamisele	Pearson Correlation	0,126	-0,122	-0,093	-0,012	0,058	,273*	1	,696**	,244*	0,048	,435**	-0,017	0,067	-0,062	0,109	-0,054	-0,184	0,053	,254*	,228*
	Sig. (2-tailed)	0,253	0,270	0,401	0,914	0,599	0,012		0,000	0,025	0,663	0,000	0,878	0,544	0,577	0,324	0,623	0,095	0,632	0,020	0,037
8. Õpetaja ametis on saadud töötasu piisav	Pearson Correlation	0,128	-0,019	-0,022	0,193	0,122	,261*	,696**	1	,389**	0,051	,373**	0,004	0,206	-0,062	0,077	-0,146	-0,200	0,110	0,210	,230*
	Sig. (2-tailed)	0,247	0,862	0,842	0,079	0,268	0,016	0,000		0,000	0,644	0,000	0,969	0,060	0,574	0,488	0,185	0,068	0,320	0,055	0,036
9. Õpetaja on amet, mis laseb mul elada täisväärtuslikumat elu	Pearson Correlation	0,167	0,142	,219*	0,040	0,186	0,164	,244*	,389**	1	,289**	,261*	,255*	0,085	0,134	0,087	0,081	-0,010	0,152	,271*	,250*
	Sig. (2-tailed)	0,130	0,199	0,045	0,718	0,090	0,136	0,025	0,000		0,008	0,017	0,019	0,442	0,226	0,429	0,466	0,927	0,168	0,013	0,022
11. Naudin noortega koos töötamist	Pearson Correlation	-0,133	0,169	,322**	0,144	,444**	0,006	0,048	0,051	,289**	1	,284**	,451**	,311**	0,164	0,121	,287**	,302**	,254*	0,181	,222*
	Sig. (2-tailed)	0,228	0,125	0,003	0,191	0,000	0,956	0,663	0,644	0,008		0,009	0,000	0,004	0,135	0,273	0,008	0,005	0,019	0,099	0,042

Lisa 12 järg

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22
12. Näen õpetajaks olemises karjääri võimalusi	Pearson Correlation	0,155	0,180	0,137	0,189	,471**	,236*	,435**	,373**	,261*	,284**	1	,366**	,413**	-0,094	-0,007	0,154	0,174	,299**	,538**	,467**
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,101	0,216	0,085	0,000	0,031	0,000	0,000	0,017	0,009		0,001	0,000	0,395	0,947	0,161	0,114	0,006	0,000	0,000
13. Olles õpetaja, arendan end koos noortega	Pearson Correlation	-0,012	0,190	,219*	0,092	,366**	0,114	-0,017	0,004	,255*	,451**	,366**	1	,396**	0,121	0,014	,255*	0,204	,420**	,382**	,339**
	Sig. (2-tailed)	0,915	0,084	0,045	0,404	0,001	0,300	0,878	0,969	0,019	0,000	0,001		0,000	0,275	0,897	0,019	0,063	0,000	0,000	0,002
14. Arvan, et õpetaja kvalifikatsioon annab mulle võimaluse töötada ka välismaal	Pearson Correlation	-0,014	,304**	,291**	0,192	,333**	0,144	0,067	0,206	0,085	,311**	,413**	,396**	1	-0,140	-0,191	,290**	0,141	,343**	,344**	,365**
	Sig. (2-tailed)	0,899	0,005	0,007	0,080	0,002	0,192	0,544	0,060	0,442	0,004	0,000	0,000		0,204	0,082	0,007	0,202	0,001	0,001	0,001
15. Õpetamine on psühholoogiliselt nõudev amet	Pearson Correlation	-0,060	-,249*	0,032	0,041	-0,060	-,276*	-0,062	-0,062	0,134	0,164	-0,094	0,121	-0,140	1	,752**	-0,061	-0,060	-0,003	0,032	0,135
	Sig. (2-tailed)	0,589	0,022	0,774	0,714	0,591	0,011	0,577	0,574	0,226	0,135	0,395	0,275	0,204		0,000	0,583	0,585	0,978	0,775	0,221
16. Õpetamine on emotsionaalselt nõudev amet	Pearson Correlation	0,006	-,269*	-0,017	0,163	-0,080	-0,155	0,109	0,077	0,087	0,121	-0,007	0,014	-0,191	,752**	1	-0,074	-0,095	0,007	0,047	0,099
	Sig. (2-tailed)	0,954	0,013	0,879	0,137	0,472	0,160	0,324	0,488	0,429	0,273	0,947	0,897	0,082	0,000		0,503	0,390	0,950	0,670	0,368
18. Oskan hoida klassis distsipliini	Pearson Correlation	-0,214	0,161	0,107	-0,045	,334**	-0,003	-0,054	-0,146	0,081	,287**	0,154	,255*	,290**	-0,061	-0,074	1	,526**	,226*	,221*	0,149
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,142	0,335	0,683	0,002	0,980	0,623	0,185	0,466	0,008	0,161	0,019	0,007	0,583	0,503		0,000	0,039	0,044	0,176
19. Valdan õpetajaks olemise juures vajalikke teadmisi	Pearson Correlation	-0,197	0,174	0,055	0,020	,292**	0,066	-0,184	-0,200	-0,010	,302**	0,174	0,204	0,141	-0,060	-0,095	,526**	1	,306**	,390**	,389**
	Sig. (2-tailed)	0,073	0,113	0,621	0,854	0,007	0,548	0,095	0,068	0,927	0,005	0,114	0,063	0,202	0,585	0,390	0,000		0,005	0,000	0,000
20. Usun, et õpetajana töötades panustan ühiskonda	Pearson Correlation	-0,040	0,075	0,047	-0,016	,284**	-0,029	0,053	0,110	0,152	,254*	,299**	,420**	,343**	-0,003	0,007	,226*	,306**	1	,518**	,497**
	Sig. (2-tailed)	0,716	0,499	0,671	0,884	0,009	0,796	0,632	0,320	0,168	0,019	0,006	0,000	0,001	0,978	0,950	0,039	0,005		0,000	0,000
21. Õpetajaks saamine tõstab/on tõstnud minu sotsiaalset staatust.	Pearson Correlation	0,200	0,004	0,065	0,147	,264*	0,186	,254*	0,210	,271*	0,181	,538**	,382**	,344**	0,032	0,047	,221*	,390**	,518**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	0,068	0,973	0,555	0,181	0,015	0,090	0,020	0,055	0,013	0,099	0,000	0,000	0,001	0,775	0,670	0,044	0,000	0,000		0,000
22. Õpetajaks hakkamine tõstab kogukonna lugupidavust minu suhtes.	Pearson Correlation	0,195	0,005	0,013	0,105	,255*	0,129	,228*	,230*	,250*	,222*	,467**	,339**	,365**	0,135	0,099	0,149	,389**	,497**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	0,075	0,963	0,909	0,343	0,019	0,242	0,037	0,036	0,022	0,042	0,000	0,002	0,001	0,221	0,368	0,176	0,000	0,000	0,000	

*. Korrelatsioon on oluline olulisusnivool $p < 0.05$.

** . Korrelatsioon on oluline olulisusnivool $p < 0.01$.

Allikas: autori arvutused