

A young boy wearing a cap and a plaid shirt is sitting on a wooden bench, laughing joyfully while holding an open book. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting a sunset or sunrise. The background is softly blurred, showing what appears to be a park or outdoor setting with trees and a building.

KOOLIJUURING
2019

KOOLIÜRING 2019

ÜMARLAUD

Aeg	Teema
12:45-13:15	Kogunemine ja tervituskohv
13:15-13:35	Kooliüring 2019 korraldusest ja läbiviimisest
13:35-14:15	Kuidas lugeda tagasisideraamatu jooniseid?
14:15-14:35	Millest räägivad vastused avatud küsimustele?
14:35-15:00	Värskenduspaus
15:00-15:30	Kooli organisatsioonikultuur – mis see on?
15:30-16:00	Küsimused ja arutelu





KOOLIÜÜRING 2019:
KORRALDUS JA
LÄBIVIIMINE



KOOLIÜÜRING 2016 - 2019

EESMÄRK: Pakkuda osalevatele koolidele võimalust võrrelda ennast teiste koolidega mitmete koolielu ja koolikultuuri näitajate osas

2016

32 kooli

802 õpetajat

2017

42 kooli

1189 õpetajat

3610 õpilast

2019

65 kooli

2192 õpetajat



2019 UURINGU FOKUS

1. Kaardistasime kooli tänase olukorra: organisatsioonikultuuri tüübi, õpetajate õpikäsituse ja enesetaju, õpetajate emotsionaalse seotuse kooliga;
2. Hindasime valmisolekut muutusteks: uurisime tajutud eestvedamisstiile, oma tööle omistatavat tähenduslikkust, koostöisust, tajutud (üle)koormust ja läbipõlemist;
3. Kirjeldasime muutusi, mida õpetajad oma koolilt ja Eesti hariduselt tervikuna ootavad.

KOOLIÜÜRING 2019

Õpetaja õpikäsitus (Heidmets, 2016)

Õpetaja psühholoogiline võimestatus (Spreitzer, 1995)

Eestvedamisstiil (Podsakoff et al., 1990)

Suhete juhtimine (Tirri & Nokelainen, 2011)

Kooli organisatsioonikultuur (Cameron & Quinn, 1999)

Rahulolu tööga (Spector, 1997)

Emotsionaalne seotus kooliga (Ramkisson, Smith ja Weiler, 2013)

Tajutud töökoormus (Peterson et al., 1995)

Läbipõlemine (Kristensen & Borritz, 2004)

Valmisolek töökohavahetuseks (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978)

Rahulolu eluga (Gallupi trepiküsimus)

Ootused muutusteks: 3 avatud küsimust



UURINGU PROTSESS

1. Kõik huvitatud koolid registreerisid end uuringus osalema (november-detsember)
2. Leppisime õpetajate arvu alusel kokku iga kooli valimi suuruse (jaanuar)
3. Õpetajad vastasid anonüümselt küsimustikule (jaanuar-vebruar)
4. Ülikooli uurijad ja tudengid analüüsisid andmeid (vebruar-märts)
5. Igale koolile saadeti individuaalne kirjalik kokkuvõte oma tulemustest võrdluses teiste koolidega (aprill)
6. Kohtume ümarlual (aprill)
7. Kutsume koole individuaalkonsultatsioonidele (mai-juuni)



UURINGU VALIMIST

2192 õpetajat 65 koolist

5 kooli valim oodatust väiksem

TABEL 1. VALIMI NÕUDED UURIMUSES OSALENUD KOOLIDELE

Kui koolis vastaval õppetasemel vähemalt 0,5 koormusega töötavate õpetajate arv on...	...siis peaks küsimustikule vastanute osakaal olema vähemalt:
...alla 20	90% (kõigist vastaval tasemel töötavatest õpetajatest)
...21-30	85%
...31-40	80%
...41-50	75%
...51-60	70%
61 ja rohkem	65%





KUIDAS LUGEDA PROFIILIJOONISEID?





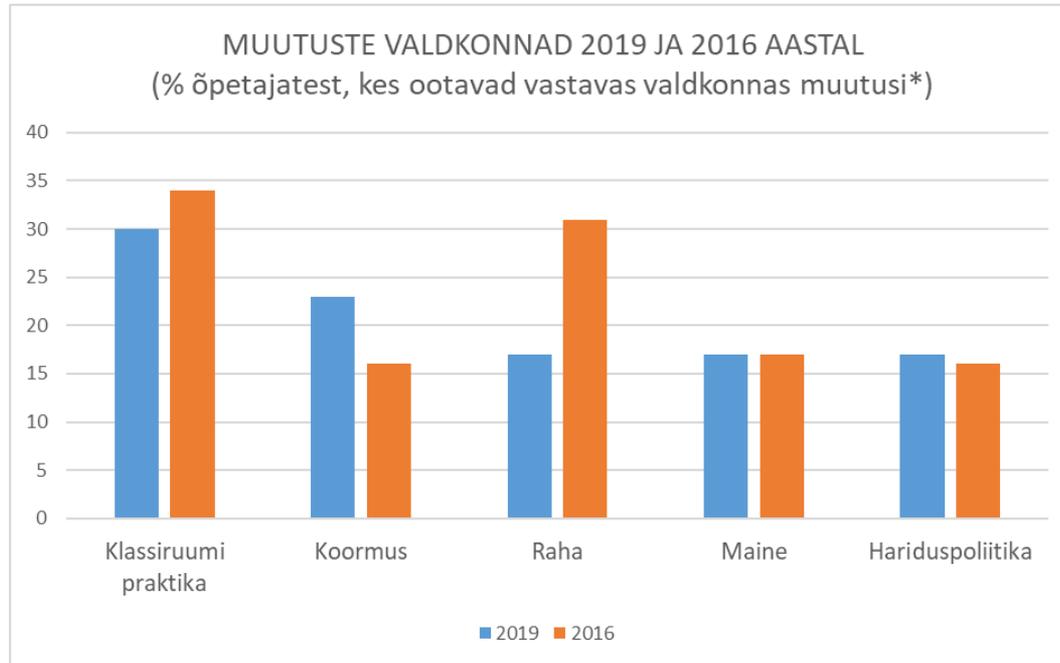
MILLEST RÄÄGIVAD
VASTUSED AVATUD
KÜSIMUSTELE?



MIS PEAB ÕPETAJATE HINNANGUL MUUTUMA?

1. Klassiruumi praktika (30%)
2. Palk (17%)
3. Õpetajate koormus (23%)
4. Õpetajaameti maine ja populaarsus (17%)
5. Hariduspoliitika (17%)
6. Rahastamine(12%)
7. Õpetajate õigused (12%)
8. Kooli sisekliima (9%)
9. Õpetaja professionaalne areng (9%)
10. Muu (6%)

2016 JA 2019 VÕRDLU



MILLEST NEED TULEMUSED KÕNELEVAD? (1)

1. Õpetajad väärtustavad lõimingut, häid suhteid õpilastega, praktilisemat õpet ja individuaalset lähenemist
2. Õpetajad vajavad mitmekülgset tuge HEV õpilaste toetamisel
3. Õpetajad muretsevad stressis ja ülekoormatud õpilaste pärast
4. Nutiseadmed on nii toeks kui ka nuhtluseks
5. Suured klassid ei võimalda õpetajal oma tööd hästi teha

MILLEST NEED TULEMUSED KÕNELEVAD? (2)

1. Õpetajate palgatõus on rahamuret vähendanud
2. Meedias ja koolis on vaja luua positiivset pilti õpetajast ja õpetamisest
3. Õpetajad tahaksid stabiilsust, mitte uusi muutusi
4. Pingeread tuleks ära kaotada



MILLEST NEED TULEMUSED KÕNELEVAD? (3)

1. Suhted kolleegidega on parananud, aga võiksid olla veelgi paremad
2. Õpilaste õpioskusi tuleks teadlikult toetada ning õppimist ja pingutamist väärtustada
3. Koolikiusamist õpetajad ei maini



MIDA SELLEST JÄRELDADA?

1. Tuleb läbi raiuda koormuse nõiaring ning tõenäoliselt lahenevad sellega ka mitmed teised probleemid
2. Õpetaja vajab tarka toetust juba toimuvatele arengutele, mitte uut revolutsiooni hariduses
3. Õpetajaameti maine kujundaja on õpetaja ise ning õnnelik õpetaja toob ka noori õpetajaõppesse





KOOLI
ORGANISATSIOONI-
KULTUUR.
MIS SEE ON?



ORGANISATSIOONIKULTUUR. MIS SEE ON?

- Organisatsioonis domineerivad väärtused, normid, käitumismustrid.
- Organisatsioonikultuuri (OK) erinevused tajutavad. Astu sisse ja vaata!
- Erinevused: vertikaalne vs horisontaalne suhtemuster; paindlik vs fikseeritud aja- ja ruumikasutus; avatud vs suletud infoväli; traditsioonilisus vs uuenduslikkus ...
- Juurdunud, ajaliselt püsiv, muutmiseks vaja jõupingutusi. Ongi kultuur!

ORGANISATSIOONIKULTUUR. MIKS OLULINE?

- Miks OK oluline? Juhile – eestvedamisstrateegia kujundamiseks, (uuele) töötajale kohanemiseks, omanikule - arengute kavandamiseks, töötajale määramatuse vähendamiseks ...
- Kuidas OK kohta teadmist saada? Mõõtmisinstrumendid. Interpreteerimisviisid. Pool sajandit uurimistööd.
- Siiani – äriorganisatsioonides. Meie – katsetus haridussektoris!

KONKUREERIVATE VÄÄRTUSTE MUDEL

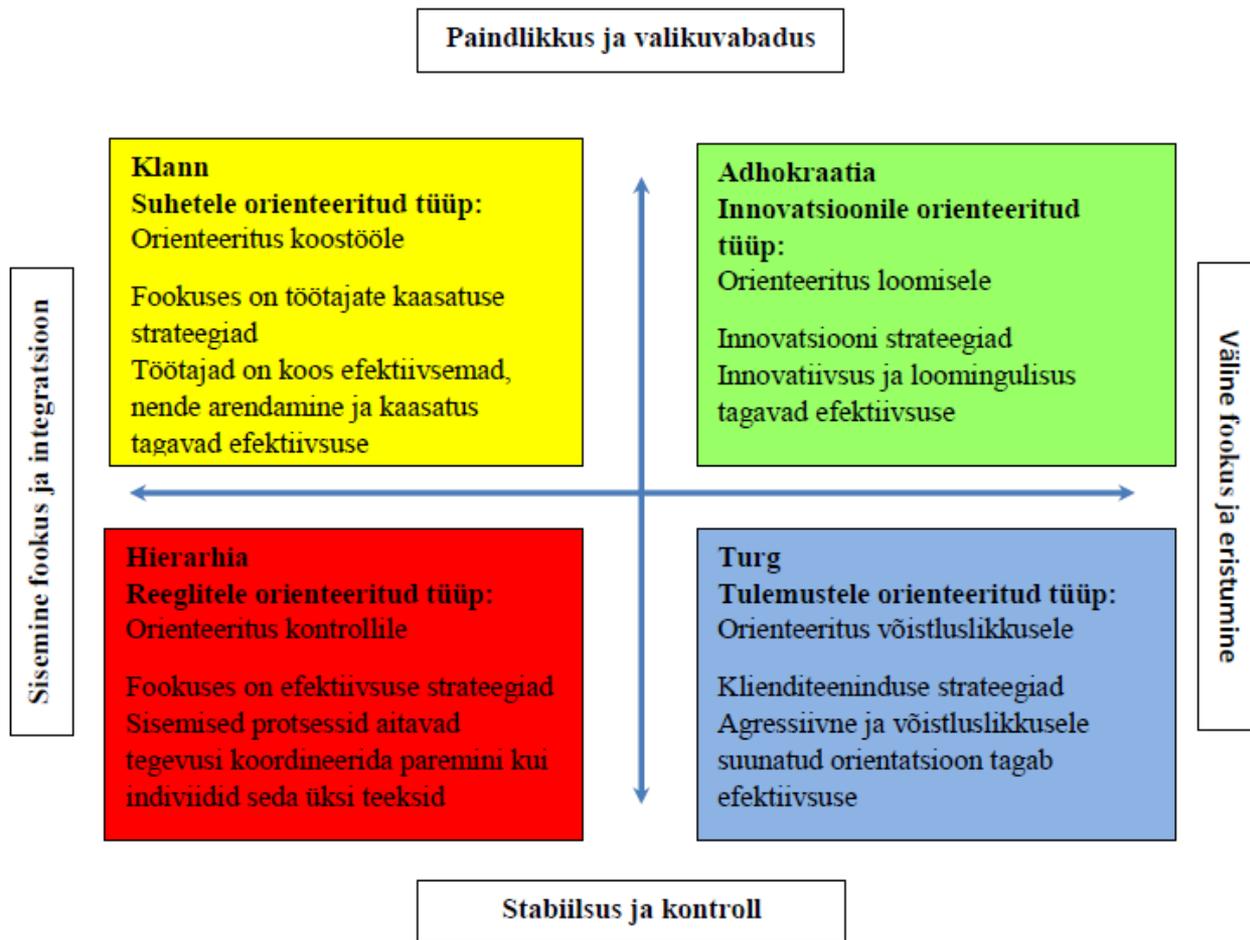
Autorid: Robert Quinn, Kim Cameron (Michigani Ülikool)

Kaks põhidimensiooni, mis organisatsioone eristab:

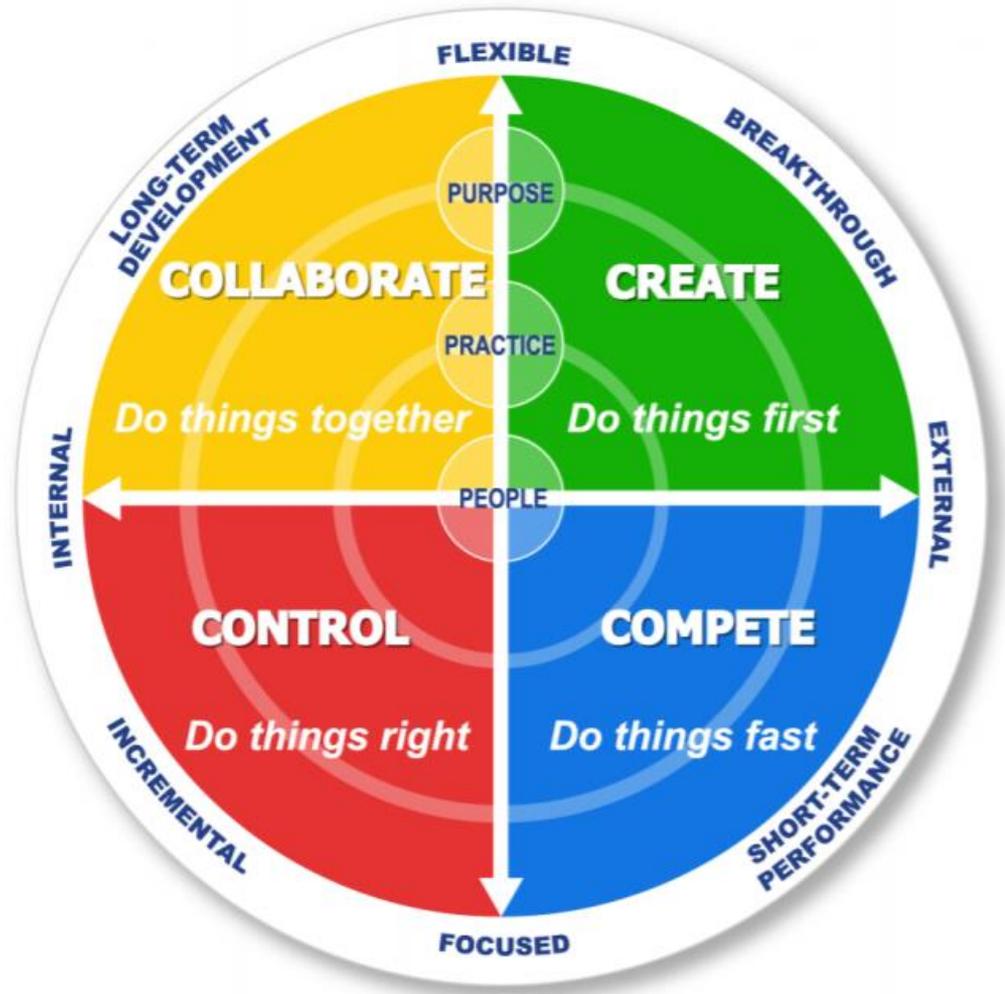
- paindlikkus ja valikuvabadus versus stabiilsus ja kontroll
- sisemine fookus ja integratsioon versus fookus väljapoole ja eristumine

Tegelikkuses ei ole organisatsioonid selgelt ühte tüüpi kultuuriga, tavaliselt esindatud on kõik tüübid, küsimus on selles, millisel määral. Domineeriv kultuuritüüp!





Joonis 1. Konkureerivate väärtuste raamistik (kohandatud Quinn & Cameron, 2011).



Suhetele orienteeritud tüüp

Orientatsioon: koostööle

Juhi tüüp: juhendaja, mentor, meeskonna looja

Liikumapanevad väärtused: pühendumine, infovahetus, areng

Usk, et tõhususe tagab: töötajate areng ja osalus

Innovatsioonile orienteeritud tüüp

Orientatsioon: loovusele

Juhi tüüp: innovaator, visionäär, ettevõtja

Liikumapanevad väärtused: kiirus, innovaatus, muutumine

Usk, et tõhususe tagab: innovaatus, visioon, uuenduslikkus

Reeglitele orienteeritud tüüp

Orientatsioon: kontrollile

Juhi tüüp: koordinaator, jälgija, organisaator

Liikumapanevad väärtused: efektiivsus, tähtsused, järjepidevus ja ühetaolisus

Usk, et tõhususe tagab: kontroll ja efektiivsed protsessid

Tulemustele orienteeritud tüüp

Orientatsioon: konkurentsile

Juhi tüüp: auahne, tegus, võistleja, generaator

Liikumapanevad väärtused: kasumlikkus

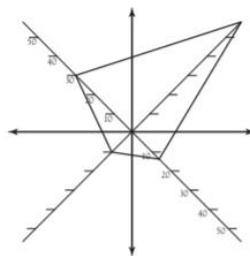
Usk, et tõhususe tagab: agressiivne konkureerimine, fookus kliendile

KOOLI ORGANISATSIOONIKULTUUR!

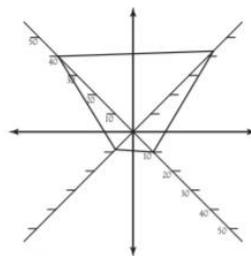
- Katsetus haridussektoris!
- Võrdluspõhine pilt organisatsioonikultuuri tüüpide kohta.
Mil määral on tüüp X esindatud
- Pilt ei anna signaale HEA-HALB! Kõik sõltub kooli ootustest ja eesmärkidest
- Lisaks - sõltub ka organisatsiooni arengutsüklist



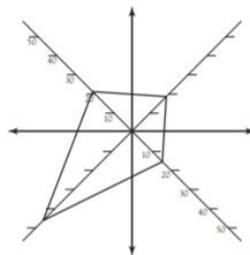
NÄIDE ORGANISATSIOONIKULTUURI MUUTUMISEST ORGANISATSIOONI ERINEVATEL ELUTSÜKLITEL (APPLE)



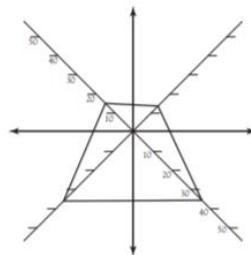
Profile 1



Profile 2



Profile 3



Profile 4





AITÄH!

MATI HEIDMETS

MERLIN LINDE

merlin.linde@tlu.ee

+372 56 56 8106

