

Vändra Gümnaasium

**VÄNDRA GÜMNAASIUMI PERSONALI
RAHULOLUKÜSITLUS 2024/2025**

Vändra 2025

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Personali tulemuste analüüs	4
Kokkuvõte	16
Lisad	17
Lisa 1. Küsimused	17

SISSEJUHATUS

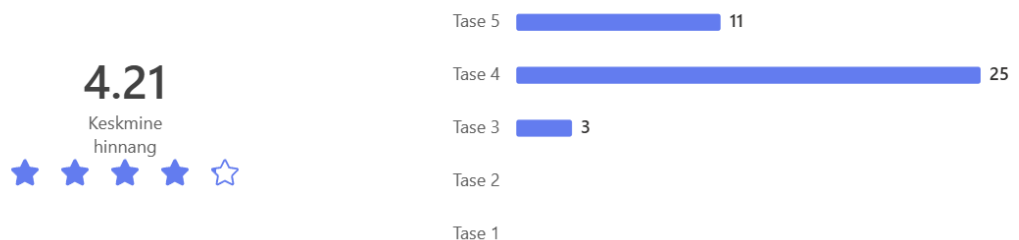
Vändra Gümnaasiumi personali seas läbi viidud rahuloluküsitlusele (edaspidi *küsitlus*) vastas 39 töötajat, nendest 32 õpetajat, 4 tugitöötajat ja 3 töötajat. Küsitlus viidi läbi 2024/2025 õppeaasta juuni kuus. Küsitluses oli kokku 15 hindelist ja avatud vastustega küsimust. Enamik küsimustest olid avatud vastustega, seega neid analüüsime küsimus-vastus vormis. Punase tärniga (*) märgitud küsimused on kohustuslikud ja ilma tärnita on vabal valikul vastatavad.

1. PERSONALI TULEMUSTE ANALÜÜS

Teine küsimus uuris personali enda hinnangut enda töötulemustele. Suurem enamus töötajaid hindab oma töösooritust heaks/väga heaks – enamik valis taseme 4 või 5, mis viitab üldisele rahulolule oma töö tulemustega. Väga madalat hinnangut (tase 1 või 2) ei esinenud üldse.

2. Kui rahul oled enda töötulemustega sellel õppeaastal?

[Vee](#)



Joonis 1. Rahulolu

3. „Millised tööülesanded sinu töös pakuvad sulle rõõmu ja mille tegemist tõeliselt naudid? Millised tööülesanded sinu töös tekitavad sulle raskust, liigset rutiini, frustratsiooni“*

Enamik vastanutest tõi välja, et kõige enam pakub neile rõõmu õpetamine ja vahetu töö õpilastega. Eriti mainiti positiivset tunde, kus saab keskenduda aine õpetamisele, loomingulisele lähenemisele ja individuaalsele kontaktile lastega. Mitmed vastajad rõhutasid, et naudivad tundide ettevalmistust, uute meetodikate katsetamist ning loovust nõudvaid tegevusi. Samuti toodi välja rõõm klassijuhatamisest, õpilaste arengu jälgimisest ning õppekäikudest ja projektidest, kus saab näha laste isiklikku kasvamist ja kaasatust.

Olulise rõõmupakkuva asjana mainiti ka kolleegidega head koostööd ja toetavat meeskonda. Paljud tunnevad end koolis turvaliselt ning väärtustavad häid tööalaseid suhteid. Mõned töötajad tõid esile ka tugispetsialistidega koostöö olulisust, mis toetab

nende igapäevatööd õpilastega. Samuti tekitavad rahulolu võistlustel ja üritustel osalemine, mille kaudu saab väljaspool tavapärast õppetööd näha õpilaste potentsiaali ja tunda saavutus- ning kuuluvustunnet.

Kõige sagedamini mainitud raskusteks on liigne töökoormus ja pidevalt muutuvad või ebaselged tööülesanded. Personal tunneb, et jooksvad ja ootamatud muudatused tunniplaanis, asendustunnid või viimase hetke ettevõtmised segavad planeeritud tööd ning põhjustavad segadust ja stressi. Mitmed vastajad viitasid sellele, et info liikumine on kohati ebapiisav või ebaselge, mis tekitab lisapinget ja ajakulu. Lisaks on ära märgitud, et õpilaste olümpiaadideks ja eksamiteks ettevalmistamine on veidi ebameeldiv kuna see on tasuta lisatöö, sest seda tehakse töövälisel ajal.

Palju mainiti ka õpilaste distsipliiniprobleeme, mis takistavad õppetööd ja suurendavad õpetaja töömahtu. Õpetajad tunnevad sageli, et käitumisraskustega õpilastele ei ole piisavalt tuge, mistõttu langeb vastutus õpetajale, kes peab tegelema nii õpetamise kui ka kasvatustööga. Mitmel korral toodi välja, et lapsevanemate koostöö on keeruline, ebameeldiv või puudulik, vahel esineb ka õpetajate suhtes solvavat või ebaviisakat suhtumist. Lisati ka seda, et kõik õpetajad võiksid järgida samu ettekirjutatud reegleid mis on kehtestatud.

Tõrkeid esineb ka tehniliste vahendite kasutamises – mõnel juhul ei tööta seadmed ootuspäraselt (printerid) või puudub oskus nende parimaks kasutuseks. Soovitakse ka ülesandmislehtede varasemat saabumist, et oskaks õpilaste puudumisega arvestada. Paberimajandus ja bürokraatia mainiti korduvalt kui koormav ja mitte motiveeriv tegevus, eriti kui see ei toeta otseselt õppetöö kvaliteeti. Samuti valmistavad rahulolematust projektinädalad ja tasuta lisatööd, mis õpetajate hinnangul ei ole piisavalt läbimõeldud ega hinnatud.

4. „Millised on mõned kõige olulisemad viimase aja saavutused, mille üle oled uhke“

Viimase aja suurimateks saavutusteks peavad kooli töötajad eelkõige õpilaste arengut ja koostööd, professionaalset ja erialast arengut ning panust kooli- ja kogukonnaellu. Mitmed vastajad rõhutasid uhkustunnet seoses sellega, et õpilased on edukalt sooritanud eksamid, esinenud hästi olümpiaadidel, loovtöödes ja uurimistöödes ning saavutanud

häid tulemusi teadusfestivalidel ja kunstikonkurssidel. Positiivseid emotsioone pakuvad olukorrad, kus õpilane – olgu siis silmapaistev või tagasihoidlikum – väljendab õppimisrõõmu, näitab huvi ja soovi pingutada ning tuleb toime uute ja keerukamate ülesannetega.

Mitmed töötajad rõhutasid just suhteid ja koostööd õpilastega – väärtustatakse seda, kui klassis valitseb üksteist mõistev ja toetav õhkkond, kui õpilased on valmis panustama ka väljaspool klassiruumi ning kui keerulisema taustaga lastega on saavutatud usaldussuhe. Märgiti, et suudetakse õpilasi motiveerida, aidata neil jõuda järeltöödeni ja lõpetada kool. Rõõmu pakuvad ka väikesed igapäevased õnnestumised – olukorrad, kus laps teeb edusamme või jõuab iseseisvalt tulemusteni, mille nimel on kaua vaeva nähtud.

Isiklikul tasandil peavad paljud vastajad saavutuseks seda, et on suutnud püsida motiveerituna kogu õppeaasta vältel, säilitada tööõõmu ja valmisolekut panustada. Märgiti uhkusega ka enesetäiendamist – olgu selleks uute oskuste omandamine, näiteks tehisarukasutamine õppimine või enda õpingute lõpetamine. Samuti peeti oluliseks seda, kui seatud eesmärgid on täidetud ning projektid või algatused edukalt lõpule viidud. Mitmed vastused peegeldasid ka laiemat panust kooliellu – näiteks ürituste ja töötubade korraldamist, koolikogukonna kaasamist, koostööd muuseumide või galeriidega ning tegevust kohaliku omavalitsuse või haridusvõrgustiku raames. Toodi esile rõõmu sellest, kui õpilased on kaasatud tähenduslikesse tegevustesse, mis avardavad nende maailmapilti ja arendavad loovust.

5. „Kas tunned, et saad koolis piisavalt tunnustust? Kui jah, siis kuidas see avaldub“

Umbes pooled vastanutest tunnetavad, et nad saavad koolis tunnustust, olgu selleks kolleegide hea sõna, juhtkonna toetus või õpilaste ja lapsevanemate positiivne tagasiside. Mitmed rõhutasid, et just väikesed asjad – „aitäh“, usaldus iseseisvalt tegutseda, vabadus katsetada või see, kui õpilased õpetajat otseselt ootavad – mõjuvad kõige rohkem. Kolleegide ja juhtkonna toetus, õpilaste kallistus, kaasamine projektidesse ja võimalus panustada loovalt – kõik see loob tunde, et töö on märgatud ja väärtustatud.

Mitmed vastajad nentisid, et tunnustust saadakse pigem õpilastelt ja lapsevanematelt kui juhtkonnalt. Toodi välja, et vahetu ja siiras tagasiside - kasvõi lihtne „hea töö“ - on märksa

olulisem kui formaalsed esinemised või aktusel esiletõstmine, mida paljud ei pea motiveerivaks. Samuti leiti, et aktusel tunnustatakse pigem neid, kes tegelevad lisategevustega, samas kui „põhitöö” ehk igapäevane õpetamine jääb sageli märkamatuks.

Mitmed vastajad tunnistasid ausalt, et nad ei tunne end piisavalt tunnustatuna. Toodi esile, et vaikne ja järjepidev panus kipub jääma varju. Samuti avaldati kahtlust, kas tunnustust antakse pigem „ekstra tööde” eest, mitte põhitegevuse eest, näiteks öeldi, et „Kiita saab ikka see, kes rohkem "lärmi lööb" ja tagasihoidlik töösipelgas on ju enesestmõistetavalt tubli.“ Mõni vastaja märkis, et nendeni jõuab tagasiside ainult siis, kui midagi on halvasti.

Väike osa vastanutest ütles, et nad ei vaja või ei oota erilist tunnustust, ent siiski sooviksid, et nende tööd märgataks. On ka neid, kellele piisab õpilaste koostöövalmidusest või rahulolust, mis annab märku, et töö on tähenduslik.

- Tunnustust tunnetavad selgelt - 17 vastajat;
- Tunnustust tajuvad osaliselt või ebaregulaarselt - 12 vastajat;
- Tunnustust ei tunne/tunnevad puudust - 8 vastajat.

*6. „Millised muudatused töös või töökorralduses suurendaksid sinu motivatsiooni“**

Töötajate vastustest selgus, et motivatsiooni tööl mõjutab eelkõige töökoormus, töökeskkond, töökorraldus ja palk. Paljud vastajad tunnevad, et on motiveeritud ja rahul praeguse töökorraldusega, kuid mitmeid parenduskohti siiski nimetati.

Kõige sagedamini toodi välja soov vähendada töökoormust – täiskoormuse kontakttundide arv võiks olla väiksem, et jääks rohkem aega tundide ettevalmistuseks, tööde parandamiseks, järeltöödeks ning enda täiendamiseks. Mõned töötajad sooviksid vähemalt ühe nn vaba tööpäeva nädalas, mis aitaks tööpinget maandada ja suurendaks keskendumisvõimet. Samuti märgiti vajadust parema ajaplaneerimise järele – üritused ja projektid võiksid olla aegsasti teada, et saaks rahulikult ette valmistuda ning vältida tunniplaani segamist. Häirivaks peeti ka olukordi, kus tunnid jäävad ära muude tegevuste tõttu, või kus puudub asendusõpetaja. Motivatsiooni suurendaks palga kasv ning õiglane

lisatasu täiendavate kohustuste eest, näiteks olümpiaadideks või loovtöödeks juhendamise eest. Tunnetati, et pingutust ei hinnata alati võrdselt ning sageli saavad lisatasu või tunnustuse vaid need, kes rohkem silma paistavad.

Oluliseks peeti ka töö füüsilist keskkonda. Sooviti tänapäevaseid õppevahendeid – valgeid/interaktiivseid tahvleid, töötavaid projektoreid, paremat klassitehnikat. Mitmed mainisid vajadust oma isikliku tööruumi või klassiruumi järele, samuti sobiva temperatuuri hoidmist ruumides. Toodi välja soov, et kool pakuks võimalusel rohkem tänapäevaseid töövahendeid – kunstimaterjale, graafikalaudu, oma eelarve õpetajale vajalike tarvikute soetamiseks. Positiivse tööõhkkonna loomiseks pakuti näiteks rohkem väliklasse, rohkem istumiskohti koridorides ja mitmekesisemaid puhkamisvõimalusi. Oluline motivaator on hea juhtimine ja tugev organisatsioonikultuur. Märgiti, et juhtidel võiks olla parem kuulamisoskus ning rohkem valmisolekut töötajate tagasisidet arvesse võtta. Samuti sooviti, et juhtkond märkaks ja tunnustaks rohkem ka neid, kes töötavad vaikselt ja järjepidevalt – mitte ainult neid, kes listöodes silma paistavad.

Koostöö kolleegide vahel mängib samuti olulist rolli – rohkem ühiseid arutelusid, kovisioone ja õpikogukondade tegevusi, kus arutada muresid ja jagada kogemusi. Märgiti, et tihti satuvad kokkusaamised ebasobivale ajale, mistõttu võiks koostööle rohkem väärtust anda ja selleks sobiv aeg paremini planeerida. Mõned töötajad tõid välja vajaduse tugeva tugisüsteemi järele keeruliste olukordade lahendamisel – eripedagoog, sotsiaalpedagoog, psühholoog peaksid olema paremini kättesaadavad ning koostöö nendega võiks olla tõhusam.

7. „Kas sa tead täpselt mis on sinu tööülesanded või tunned segadust?“

Enamik töötajaid kinnitas, et nad teavad oma tööülesandeid hästi ja ei tunne segadust. Tööülesanded on selgelt mõistetavad ning nende täitmisel lähtutakse varasemast kogemusest, kokkulepetest ja ametijuhendist. Mitmed vastajad mainisid, et ülesannete täpsust aitab hoida ka dokumenteeritus – vajadusel saab alati üle lugeda ja meelde tuletada. Samuti toodi välja, et koostöö õppejuhiga aitab jooksvates küsimustes lahendusi leida ja vajadusel segadust vähendada.

Siiski märkisid mõned töötajad, et aeg-ajalt tekib ebamäärasust, eriti olukordades, kus rollid pole täpselt lahti räägitud, ootused muutuvad ootamatult või tööülesandeid lisandub ilma selge ajapiirita ja rollikirjelduseta. Eriti toodi segadus esile klassijuhataja rollis ning projektide ja ühisürituste korraldamisel, kus ülesannete jagunemine ei pruugi olla selge. Mõned vastajad viitasid ka sellele, et uue õppeaasta algus toob alati teatavat ebakindlust ja vajadust uuesti tööülesannete selguse järele.

8. „Kas oled märganud töövaldkondi või ülesandeid, mille eest praegu justkui keegi ei vastuta – ehk nn hall ala?“*

Vastused näitavad, et kuigi paljud töötajad ei ole otseselt märganud "halle alasid", toodi siiski esile mitmeid kohti, kus vastutus on ebaselge või ülesanded kipuvad hajuma. Korduvalt mainiti projektinädalat ja ürituste korraldamist, kus ei ole selgelt määratletud, kes täpselt vastutab planeerimise, koordineerimise ja läbiviimise eest. Samuti viidati sellele, et õuevahetundide või spordipäeva korraldamisel puudub kollektiivne vastutus – tegevused jäävad sageli üksikute õpetajate kanda, samas kui kogu koolipere kaasatus oleks oluline. Mitmed töötajad tõid välja suhtluse keerukates olukordades, nt lapsevanematega või õpilaste käitumisprobleemide lahendamisel, kus ei ole selge, kas juhtrolli peaks võtma klassijuhataja, aineõpetaja, tugispetsialist või juhtkond. Mainiti ka järelevalvet koolis, näiteks hommikuti enne tundide algust A-majas või väikeklasside söögivahetundide ajal, kus lapsed on ilma täiskasvanute kohalolekuta ja see võib viia probleemideni. Lisaks toodi esile ruumide kujunduslike ja majanduslike küsimusi: koolimaja üldine ilme, ukseksildid ja plakatid vajaksid ühtsemat stiili ning majandusvaldkonna töökorraldus - näiteks kohvimasina hooldus ei ole alati määratletud (palju inimesi kes teevad, aga konkreetselt kellelgi poole pöörduda pole).

Tähelepanu juhiti ka digitaalsete teemade katmata valdkondadele: puudub haridustehnoloog, kes toetaks õpetajaid digioskuste arendamisel. Lisaks leiti, et IT-alased vastutused ei ole selged – töötajad ei pruugi teada, kelle poole konkreetse murega pöörduda (üks oskab seda, teine teist). Üksikute vastajate hinnangul tuleks kogu personali vastutusvaldkonnad selgemalt kommunikeerida – kas kirjalikult (nt Teamsis) või korrapäraselt meelde tuletada.

9. „Millised oskused ja teadmised aitaksid sinul oma tööd tõhusamalt teha? Kuidas sa sooviksid end selles osas arendada?“*

Personali vastustest selgub, et koolis on tugev sisemine motivatsioon enesearenguks ning paljud õpetajad tegelevad juba iseseisvalt oma teadmiste ja pädevuste täiendamisega. Kõige sagedamini nimetati vajadust erialaste ja ainealaste teadmiste arendamise järele. Õpetajad soovivad süvendada oma ainealast pädevust, täiendada õpetamismetoodikaid ning leida uusi võimalusi ainete vaheliseks lõiminguks. Tähelepanu pöörati ka kunstihariduse ja loovprojektide arendamisele. Mitmed töötajad tõid esile vajaduse arendada infotehnoloogilisi oskusi, sealhulgas digivahendite kasutamist õppetöös, materjalide digitaliseerimist ja tehisintellekti rakendamist õppetöös. Eelistati praktilisi koolitusi, kus saab omandatud teadmisi koheselt rakendada.

Mitmes vastuses rõhutati suhtlemis- ja psühholoogiliste oskuste arendamise vajadust. Sooviti õppida paremini toime tulema keeruliste klassisituatsioonidega, mõista paremini õpilaste psühholoogilist arengut ning leida tõhusaid viise käitumisprobleemide ennetamiseks ja lahendamiseks. Samuti peeti oluliseks arendada oskust pidada keerulisi vestlusi lapsevanematega ning arendada positiivset, kuid kehtestavat suhtlemisviisi. Tähelepanu pöörati ka erivajadustega laste toetamise oskustele ning vajadusele tugevdada koostööd tugispetsialistidega.

Mitmed vastajad märkisid, et nende töö efektiivsust aitaks tõsta parem ajaplaneerimine ja oskus kehtestada piire. Sooviti õppida, kuidas vältida killustatust ja luua rohkem „töörahu“ perioode, mis võimaldaksid keskenduda sisulistele ülesannetele. Samuti peeti oluliseks oskust vajadusel „ei“ öelda, et vältida ülekoormust ja läbipõlemist. Oluliseks peeti ka õppimist kolleegidelt – väärtustati võimalust külastada teisi koole, olla töövarjuks, osaleda õpetajate võrgustikes ja kogukondlikes koostööformaatides. Selliseid kogemusi nähakse inspiratsiooni ja uute vaatenurkade allikana.

Paljud otsivad ise sobivaid arenguvõimalusi – loevad erialast kirjandust, osalevad veebikoolitustel ja arendavad oskusi igapäevatöö kaudu. Samas tõdeti, et osa üldisemaid

koolitusi ei pruugi pakkuda vajalikku sisulist tuge, mistõttu eelistatakse paindlikke, praktilisi ja vajaduspõhiseid õppimisviise.

10. „*Milliste koolituste vastu sul huvi on?*“

Järjena eelmisele küsimusele küsisime personalilt milliseid koolitused neile huvi pakuksid. Paljud vastajad nimetasid erialaseid ja ainealaseid koolitusi kui peamist huviobjekti. Soovitakse täiendada teadmisi oma õpetatavas aines, olla kursis uute õppematerjalide ja metoodikatega ning osaleda spetsialiseeritud arenguprogrammides (nt emakeeleõpetajate või kehalise kasvatusõpetajate koolitused, Maailmakool, ainealased suvekoolid jmt).

Oluline huvi on ka IKT ja digioskuste arendamise vastu. Eriti toodi esile vajadus õppida kasutama tehnoloogilisi vahendeid nii õppetöös kui ka materjalide loomiseks, hindamiseks ja dokumenteerimiseks. Huvi tunti ka tehisintellekti rakendamise, Exceli kasutamise ning digitaalse disaini õppimise vastu. Mitu vastajat soovis koolitusi kaasava hariduse, HEV laste toetamise ning käitumisprobleemide lahendamise teemadel. Soovitakse õppida, kuidas paremini toetada erivajadustega õpilasi, rakendada positiivseid distsipliinistrateegiaid ja lahendada keerulisi olukordi klassis rahumeelselt. Samuti tõstatati vajadus saada praktilisi töövõtteid koostööks keeruliste laste ja nende vanematega.

Tähelepanu pöörati personali enesearengule ja heaolule. Sooviti koolitusi häälte kasutamise ja hoidmise, ajaplaneerimise, läbipõlemise ennetamise ning enesehoiu teemadel. Mõned tõid välja huvi üldisema isikliku arengu ja stressimaandamise meetodite vastu (nt naeruteraapia, loovkoolitused, toidukunst, lilleseade, veinikoolitus).

Mõned vastajad rõhutasid kriitiliselt koolituste kvaliteeti, tuues välja vajaduse sisukate, praktiliste ja õppija aega väärtustavate koolituste järele. Eelistati koolitusi, mida viivad läbi praktikutest koolitajad, kes tunnevad hästi koolielu ning suudavad pakkuda rakenduslikke teadmisi. Lisaks nimetati huvi loovuse ja kunstihariduse koolituste vastu: otsitakse uusi ja eksperimentaalseid tehnikaid, loovuspedagoogikat ning oskusi leida koostööde jaoks erinevaid kultuuriasutusi. Samuti toodi esile meeskonnatöö, koostööoskuste ja karjäärinõustamise koolituste vajalikkus.

Mitmed vastajad märkisid, et koolitused peaksid lähtuma konkreetsest vajadusest, mitte olema formaalne „läbimise“ kohustus. On õpetajaid, kes hoiavad ise aktiivselt silma peal koolitusvõimalustel ja teevad valikuid iseseisvalt, lähtudes isiklikust arenguteest ja tööalastest eesmärkidest.

11. *„Mis toimib sinu arvates hästi sinu juhi töö juures ja kus võiks olla arenguruumi?“**

Töötajate hinnangul on juhi töö üldjoontes hästi korraldatud ja toetav. Eriti hinnatakse juhi avatust, ligipääsetavust ja võimekust olla igapäevaselt olemas – juhiga saab rääkida nii muredest kui ka sisulistest küsimustest ning tagasiside on kiire ja asjakohane. Positiivsena tuuakse välja ka kindlakäelisus ja selged otsused, samuti austav ja usalduslik suhtlusstiil. Märatakse, et juht toetab õpetajate loovust, annab vabadust oma tööd kujundada ja on huvitatud koolis toimuvast. Oluline väärtus on see, et juht tunneb töötajaid, märkab ja kuulab neid, ning on orienteeritud koostööle ja lahenduste leidmisele. Toodi välja ka see, et juhti on alati kooli peal näha ja teda väga huvitab majas toimub, kontori uks on alati lahti ja vajadusel saab minna enda murede/rõõmudega tema juurde.

Arenguvajadust nähakse mitmes valdkonnas. Mitmed töötajad toovad välja, et infot võiks anda varasemalt ja selgemalt, et vältida viimasel hetkel tekkivaid segadusi. Samuti soovitakse rohkem süsteemset tunnustamist, olgu selleks verbaalne kiitus või rahaline preemia koos selgitusega. Kriitilisemad märkused puudutavad ka suhtlusstiili – mõne vastaja hinnangul võiks juht olla tasakaalukam, emotsionaalselt neutraalsem ja väljendusviisis delikaatsem. Mainitakse, et mõnikord jääb segaseks, kes mille eest vastutab või kuidas on jaotatud tugispetsialistide töö. Samuti muretsetakse, et juhid võtavad enda kanda liiga palju, mis võib viia läbipõlemiseni.

12. *„Kas sa julged pöörduda probleemiga enda otsese juhi poole? Kui sa oled murega juhi poole pöördunud, kas sinu mure on ära kuulatud ja püütud lahendust leida?“*

Kõik vastanud kinnitavad, et nad julgevad oma otsese juhi poole pöörduda ja on seda ka teinud. Juhti kirjeldatakse kui kättesaadavat, toetavat ja kuulavat – mured võetakse tõsiselt ning sageli leitakse ka lahendus. Positiivsena tõstetakse esile juhtide valmisolekut arutada, anda nõu ja olla koostöövalmis ka keerulisemates olukordades. Mitmel juhul märgitakse, et lahendus ei tule alati kohe, kuid lõpuks leitakse see siiski.

Samas peegeldavad mõned vastused ka teatavat ettevaatlikkust – enne pöördumist mõeldakse hoolikalt läbi, kas see on vajalik. On mainitud üksikuid kogemusi, kus mure jäi osaliselt lahendamata või kus tundus, et vastust oodati õpetajalt endalt. Mõni vastaja toob välja, et kuigi ära kuulatakse, jääb lahendus mõnikord poolikuks või „rippuma õhku“.

*13. „Kas sa tunned vajadust juhiga regulaarsete arenguestluste toimumiseks?“**

Töötajate vastustest selgub, et enamik ei tunne vajadust regulaarsete arenguestluste järele. Eelistatakse paindlikku ja vajaduspõhist suhtlemist, kus vestlused toimuvad siis, kui selleks on sisuline vajadus. Paljud toovad esile, et juhiga saab jooksvalt suhelda ning probleemide või rõõmude jagamiseks ei ole vaja oodata ametlikku arenguestluse aega. Samuti hinnatakse seda, et juhid on seni olnud kättesaadavad ja avatud suhtlusele.

Mõned vastajad märgivad, et nad polegi arenguestlusi seni kogenud, kuid oleksid huvitatud nende toimumisest, kui see aitaks selgust tuua tulevikuplaanidesse või tööalasesse arengusse. Leidub ka neid, kes ei pea arenguestlusi vajalikuks, kuid hindaksid siiski juhipoolset initsiatiivi nende algatamiseks või väiksemaid, mitteametlikke vestlusi. Mõned töötajad näevad arenguestlustes väärtust just eneserefleksiooni, eesmärkide seadmise ja tagasiside saamise võimalusena. Arenguestlusi peetakse abiks ka töötaja ja juhi koostöö tugevdamisel.

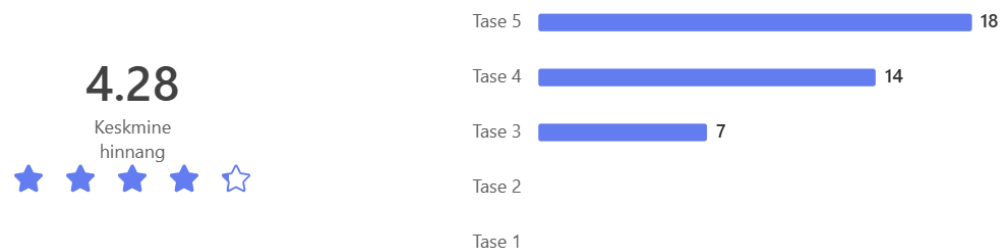
Esines ka ettepanekuid arenguestluse lihtsustamiseks, näiteks piisaks lühikesest tagasisidest õppeaasta lõpus või ühest kohtumisest iga paari aasta tagant. Mõned leiavad, et arenguestlus pole küll hädavajalik, aga "poleks paha", kui see toimuks aeg-ajalt. Samas rõhutatakse, et kõige olulisem on avatud ja usalduslik suhtlus – formaalsest arenguestlusest olulisem on teadmine, et vajadusel saab alati pöörduda.

Arenguestluse vajalikkus:

- Jah, tunnen vajadust regulaarsete arenguestluste järele - 7 vastajat;
- Ei tunne vajadust - 18 vastajat;
- Eelistan vajaduspõhiseid või aeg-ajalt toimuvaid vestlusi - 14 vastajat;

Töötajate hommikul tööletuleku emotsiooni keskmine hinne on viiepalli süsteemis 4,28, mis viitab sellele, et töötajad tulevad tööle hea tujuga ja mitte vastumeelselt. Enam kui 80% vastanutest (32 inimest) hindasid oma hommikust tööle tulemise meeleolu 4 või 5 tärniga, mis näitab rahulolu ja positiivset suhtumist tööpäeva alguses. Negatiivseid või väga madalaid hinnanguid (1–2 tähte) ei olnud üldse.

14. Kui rõõmsalt sa hommikul tööle tuled? Kui 5 tärne on väga rõõmsalt ja 1 tärn on väga õnnetult/vastumeelselt.



Joonis 2. Tööle tuleku emotsioon

15. „Soovikorral lisa mõni ettepanek või mõte.“

Vastanutel oli mitmeid väärtuslikke mõtteid ja ettepanekuid, mis puudutavad koolielu erinevaid tahke. Mitmed vastajad tõid esile vajaduse parema korrastatuse järele nii koolimajas kui ka selle ümbruses, näiteks sobivate siltide lisamine ruumidele, vananenud diivani eemaldamine koridorist, tualettruumide uste sulgemine ja klassiruumide korrastamine. Leiti, et visuaalne ja füüsiline kord loob parema üldise keskkonna ka õpilaste käitumisele.

Rõhutati tugevalt meeskonnatunde olulisust. Sooviti rohkem ühiseid ettevõtmisi, ühisüritusi ja õpetajate omavahelist suhtlemist, mis aitaks tugevdada kollektiivi sidusust. Toodi välja vajadus meeskonnatöö või suhtlemiskoolituse järele, et ennetada või leevendada hoiakutest tingitud pingeid. Mõned vastajad märkisid, et see kevad on olnud eriti pingeline ning töökoormus suur. Sellest tulenevalt tehti ettepanekuid parema sisekommunikatsiooni korraldamiseks: näiteks selgemad süsteemid asenduste ja ülesandmislehtede haldamiseks ning ligipääs olulistele dokumentidele Teamsis.

Mitmed ettepanekud keskendusid ka õpetamise ja koolikultuuri kvaliteedi tõstmisele. Näiteks sooviti kunstiõpetuse lõimimist teiste ainetega ja digikunsti paremat toetust

tehniliste vahendite kaudu. Samuti sooviti rohkem võimalusi õpilaste tööde esitlemiseks kooliperes. Toetati uurimistööde avalikumaks tegemiseks, nt konverentsidena. Samuti leiti, et õpetajate töö ja saavutuste tunnustamine võiks olla süsteemsem ja konkreetset välja töödatud. Osa vastajaid tõi välja häid kogemusi ja tänulikkust – näiteks meeldis, et sel aastal suudeti pidude ajal hoida koolimaja korras ning õpetajatele tehti armsaid üllatusi. Sooviti, et sarnased positiivsed praktikad jätkuksid. Lisaks mainiti, et OPIQ keskkond võiks olla saadaval alates 1. septembrist.

Rõhutati ka vajadust parema reklaami järele gümnaasiumi osas – soovitati tutvustada Vändra Gümnaasiumi võimalusi Pärnu põhikoolides ning teadvustada näiteks ka õpilaskodu olemasolu. Leiti, et võiks taaslustada rahvusvahelisi projekte, näiteks Erasmus+.

Lõpetuseks oli mitmeid mõtteid, kuidas parandada õppimise tingimusi õpilaste jaoks: näiteks vahetundide ajal mobiilide kasutamise piiramine ning õppekesksete rahulike ruumide loomine.

KOKKUVÕTE

Vändra Gümnaasiumi 2024/2025. õppeaasta personali rahuloluküsitlusele vastas kokku 39 töötajat. Personali rahulolu enda tööga on viiepalli skaalal 4.21 ning avatud küsimustes toodi välja palju positiivseid saavutusi.

Küsitluse vastustest selgub, et koolipere hindab head koostööd ja positiivset sisekliimat, kuid näeb ka mitmeid arengukohti. Eelkõige soovitakse paremat sisekommunikatsiooni, ühtsemat süsteemide kasutust ja rohkem ühisüritusi. Samuti toodi esile vajadus ruumilise korrastatuse, õpetajate tunnustamise ja õpilaste tööde nähtavuse suurendamise järele.

Küsitlus annab koolile väärtuslikku sisendit, mille põhjal saab kavandada arendusi ja seada fookusesse teemad, mis personali hinnangul vajaksid rohkem tähelepanu.

Lisa 1. Küsimused

1. Vali enda kohta kõige sobivam – Õpetaja/Tugitöötaja/Töötaja
2. Kui rahul oled enda töötulemustega sellel õppeaastal?
3. Millised tööülesanded sinu töös pakuvad sulle rõõmu ja mille tegemist tõeliselt naudid? Millised tööülesanded sinu töös tekitavad sulle raskust, liigset rutiini, frustratsiooni?
4. Millised on mõned kõige olulisemad viimase aja saavutused, mille üle oled uhke?
5. Kas tunned, et saad koolis piisavalt tunnustust? Kui jah, siis kuidas see avaldub?
6. Millised muudatused töös või töökorralduses suurendaksid sinu motivatsiooni?
7. Kas sa tead täpselt mis on sinu tööülesanded või tunned segadust?
8. Kas oled märganud töövaldkondi või ülesandeid, mille eest praegu justkui keegi ei vastuta – ehk nn hall ala?
9. Millised oskused ja teadmised aitaksid sinul oma tööd tõhusamalt teha? Kuidas sa sooviksid end selles osas arendada?
10. Milliste koolituste vastu sul huvi on?
11. Mis toimib sinu arvates hästi sinu juhi töö juures ja kus võiks olla arenguruumi?
12. Kas sa julged pöörduda probleemiga enda otsese juhi poole? Kui sa oled murega juhi poole pöördunud, kas sinu mure on ära kuulatud ja püütud lahendust leida?
13. Kas sa tunned vajadust juhiga regulaarsete arenguveestluste toimumiseks?
14. Kui rõõmsalt sa hommikul tööle tuled? Kui 5 täрни on väga rõõmsalt ja 1 tärn on väga õnnetult/vastumeelselt.
15. Soovikorral lisa mõni ettepanek või mõte.