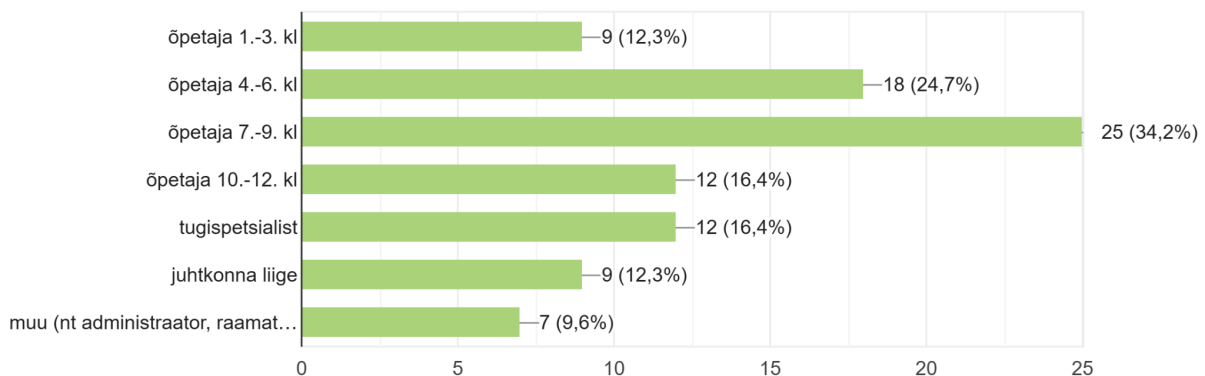


## Saku Gümnaasiumi 2024/25. õppeaasta koolitöötajate rahuloluküsitluse kokkuvõte

Saku Gümnaasiumi 2024/25. õppeaasta koolitöötajate rahuloluküsitlus viidi läbi ajavahemikus 24.03-14.04.2025. Vastata sai skaalal vahemikus 1 kuni 5 ning igas jaotises olid ka avatud küsimused. Analüüsis tuuakse välja aritmeetiline keskmine ja positiivsete vastuste määr, kus positiivsete vastustena arvestatakse väärtusi 4 ja 5. Avatud küsimuste vastused on grupeeritud teemavaldkondade kaupa ning kokkuvõttes tuuakse esile olulisemad teemad. Küsitlusele vastas 73 koolitöötajat (eelmisel aastal 106). Võrreldes eelmise aastaga on koolitöötajate üldine rahulolu langenud - kõigi vastuste keskmine 78% (81% 2024) ja positiivsete vastuste määr 68% (76% 2024). Kõige enam ollakse rahul suhetega koolis (keskmine rahulolu 84%) ning kõige vähem juhtimisega (73%).

Sinu roll Saku Gümnaasiumis...

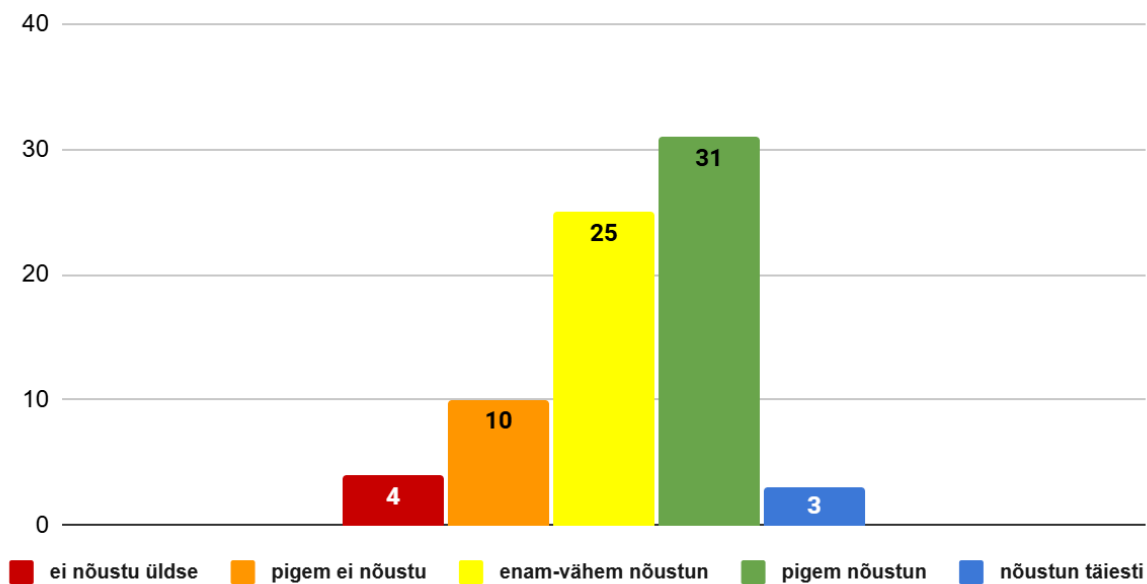
73 vastust



### 1. Juhtimine

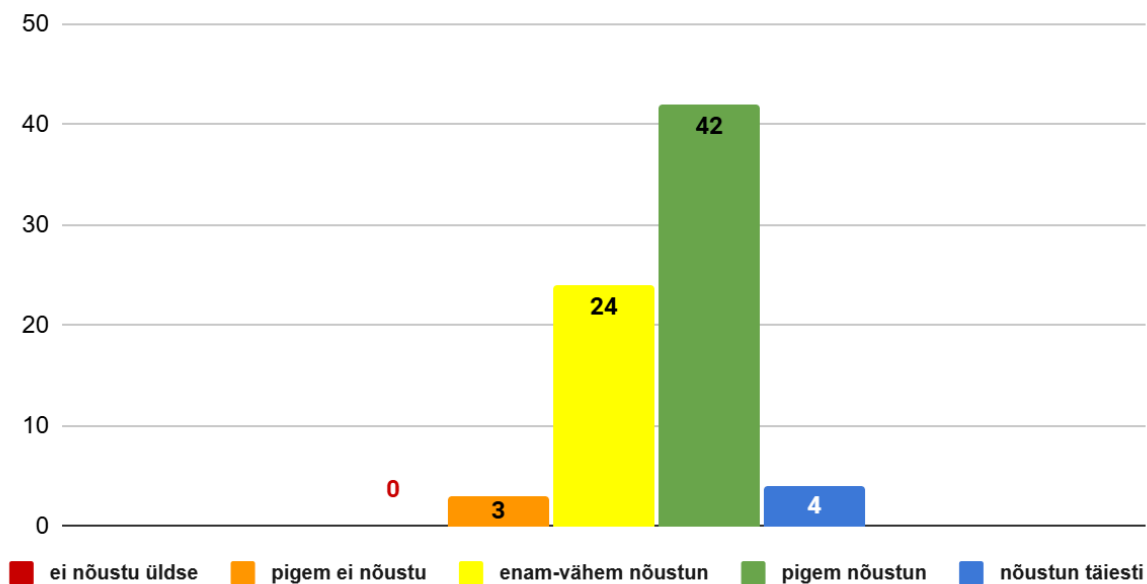
Võrreldes eelmise aastaga on juhtimisega seotud rahulolu langenud. Vastuste keskmine on 73% (76% 2024) ja positiivsete vastuste määr 59% (69% 2024). Võrreldes eelmise aastaga on näha suuremat keskmise rahulolu langust küsimustes 1.7. Meie kool on hästi juhitud (-8%) ja 1.3. Toetan kooli uuenduspüüdlusi (-6%). See-eest on rahulolu tõusnud küsimuses 1.6. Meie koolis on aktiivne õpilasesindus (+3%).

### 1.1. Meie koolis püstitatakse eesmärgid ja planeeritakse tegevusi üheskoos.



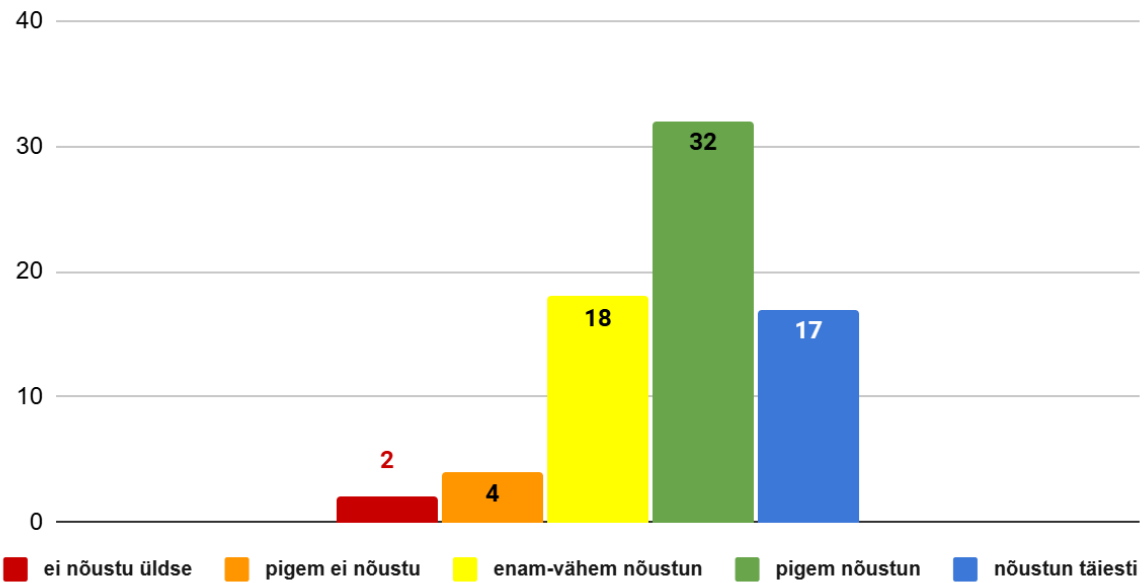
Keskmine: 65% (69% 2024). Positiivsete vastuste määr 47% (53% 2024).

### 1.2. Planeeritud muudatused viiakse ellu.



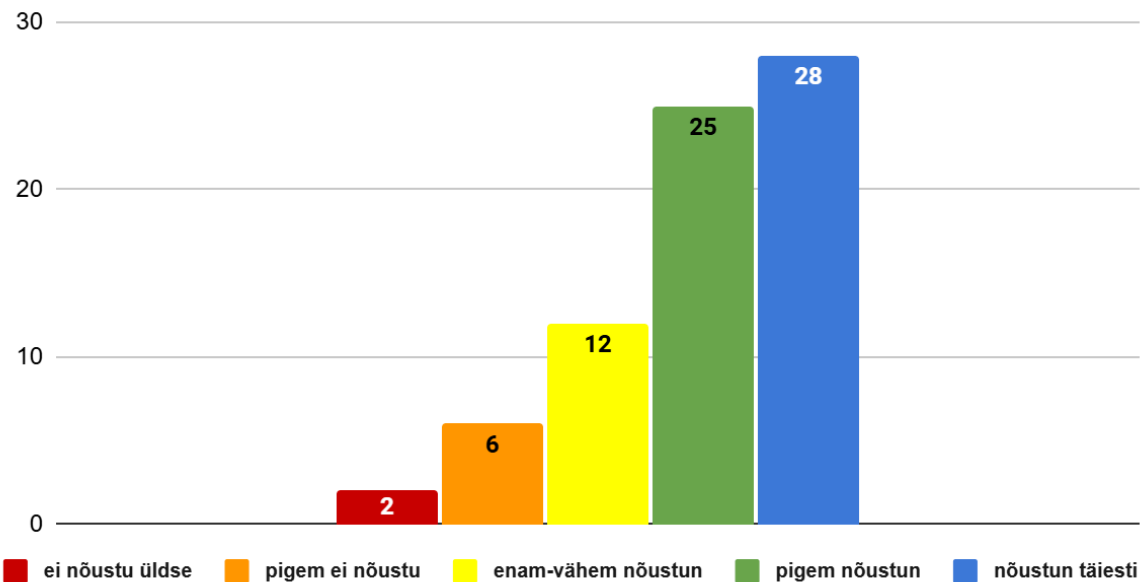
Keskmine: 73% (76% 2024). Positiivsete vastuste määr 63% (76% 2024).

### 1.3. Toetan kooli uuenduspüüdlusi.



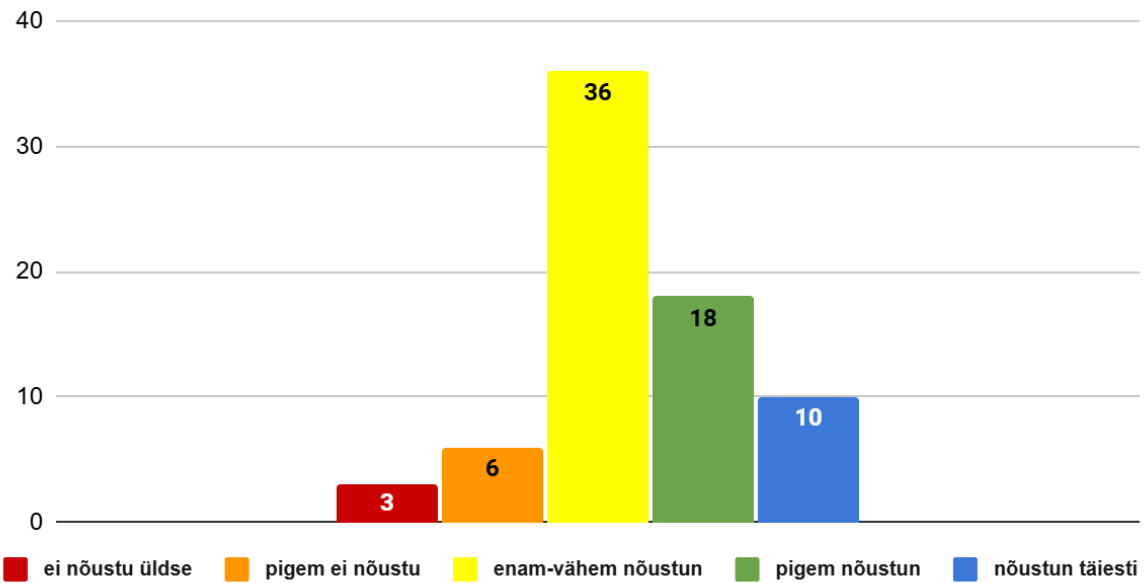
Keskmine: 76% (82% 2024). Positiivsete vastuste määr 67% (79% 2024).

### 1.4. Julgen probleemi korral juhtkonna liikme(te) poole pöörduda.



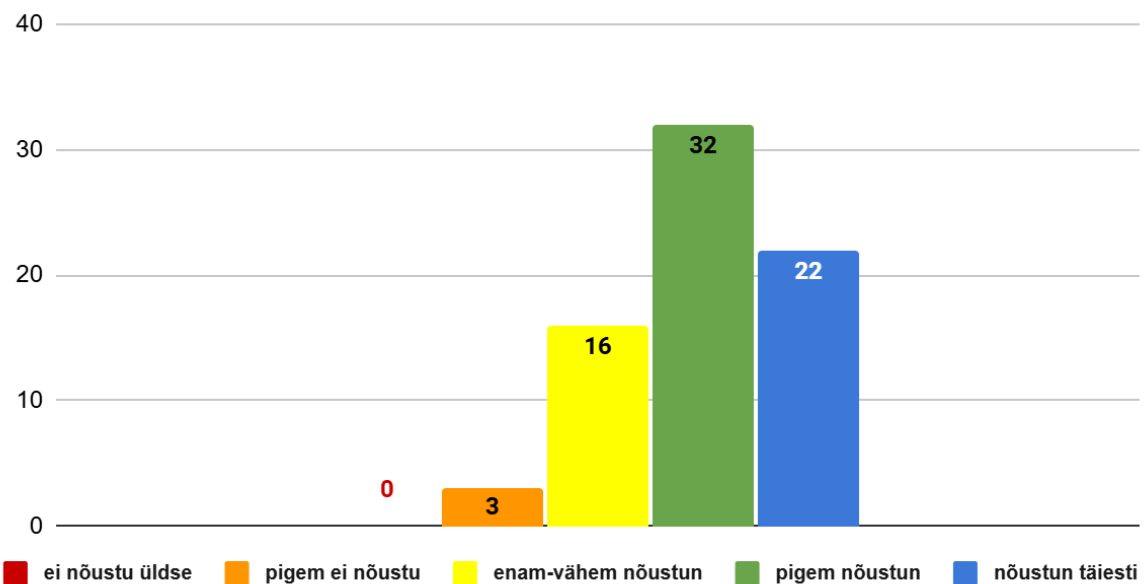
Keskmine: 79% (83% 2024). Positiivsete vastuste määr 73% (80% 2024).

### 1.5. Meie koolis on aktiivne hoolekogu.



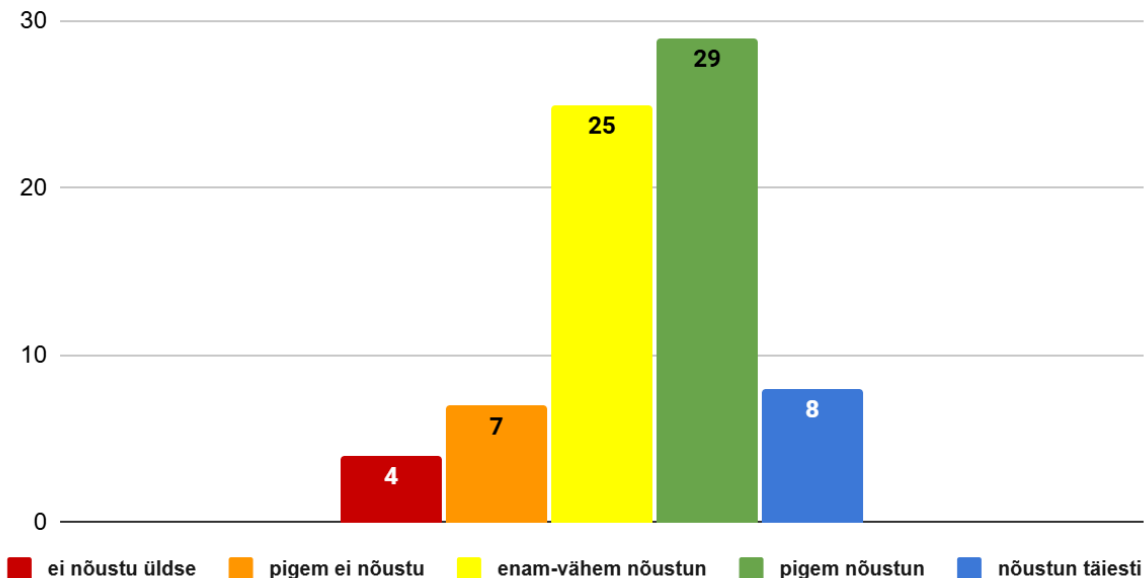
Keskmine: 67% (71% 2024). Positiivsete vastuste määr 38% (52% 2024).

### 1.6. Meie koolis on aktiivne õpilasesindus.



Keskmine: 80% (77% 2024). Positiivsete vastuste määr 74% (70% 2024).

### 1.7. Meie kool on hästi juhitud.



Keskmine: 68% (76% 2024). Positiivsete vastuste määr 51% (71% 2024).

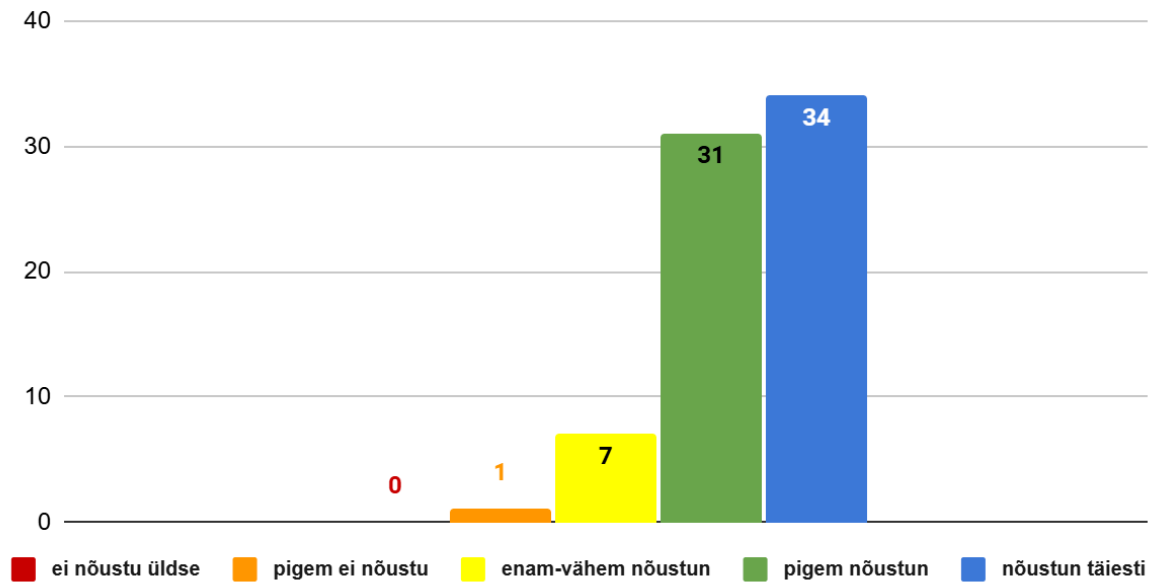
### 1.8. Soovin veel lisada...

Juhtimise teemaploki kokkuvõtva küsimuse vastustest tõstatub enim üldine juhtimise temaatika - tunnetus on, et liiga palju muutusi on käivitatud ühekorraga ning seejuures tajuvad õpetajad, et neid pole otsustusprotsessis piisavalt kuulatud ja/või kaasatud. Tuuakse välja, et hoolekogu võiks olla kooli igapäevaeluga enam kursis (nt kohtuda õpetajatega, külastada tunde, süüa koolilõunat jms), et olla päriselt kursis koolis toimuvaga. Samuti tuuakse jätkuvalt välja, et töötajad pole väga hästi kursis hoolekogu tööga, mistõttu ei osata ka nende tööle hinnangut anda.

## 2. Suhted koolis

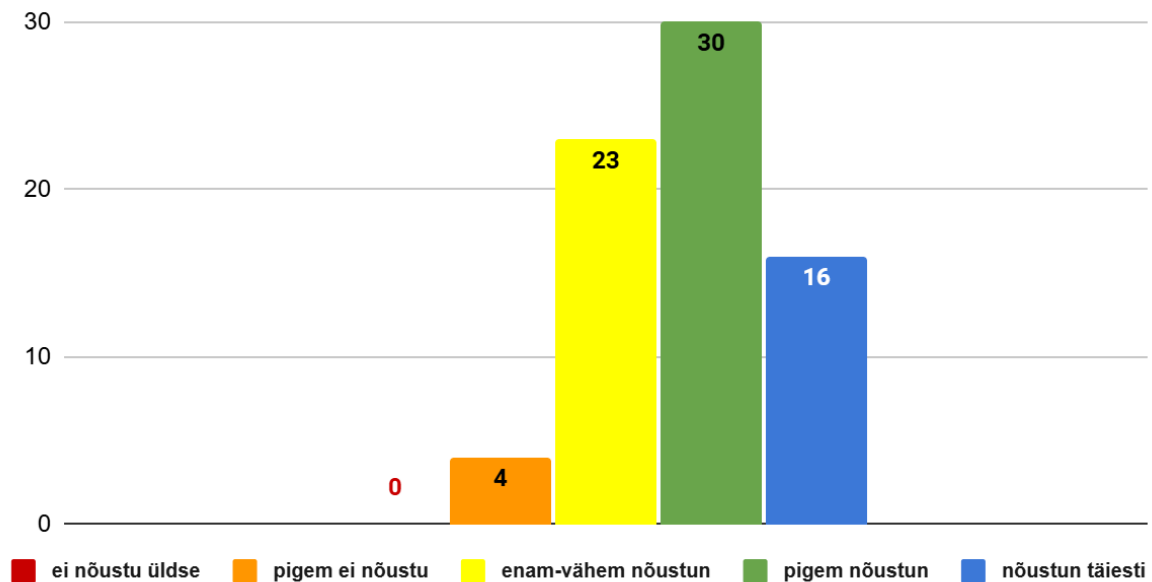
Võrreldes eelmise aastaga on suhetega seotud rahulolu langenud. Vastuste keskmine on 84% (87% 2024) ja positiivsete vastuste määr 79% (88% 2024). Võrreldes eelmise aastaga on näha suuremat keskmise rahulolu langust küsimustes 2.3. Mul on juhtkonnaga head suhted (-5%) ja 2.2. Kolleegide omavaheline suhtlemine on toetav, avatud ja sõbralik (-5%).

**2.1. Mul on õpilastega head suhted.**



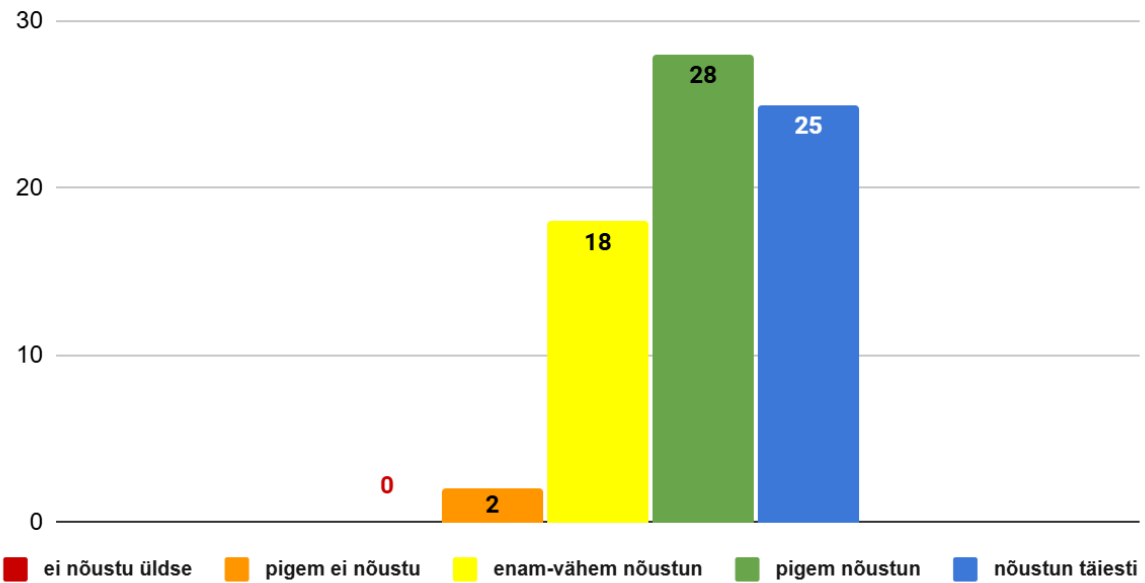
Keskmine: 87% (88% 2024). Positiivsete vastuste määr 89% (94% 2024).

**2.2. Kolleegide omavaheline suhtlemine on toetav, avatud ja sõbralik.**



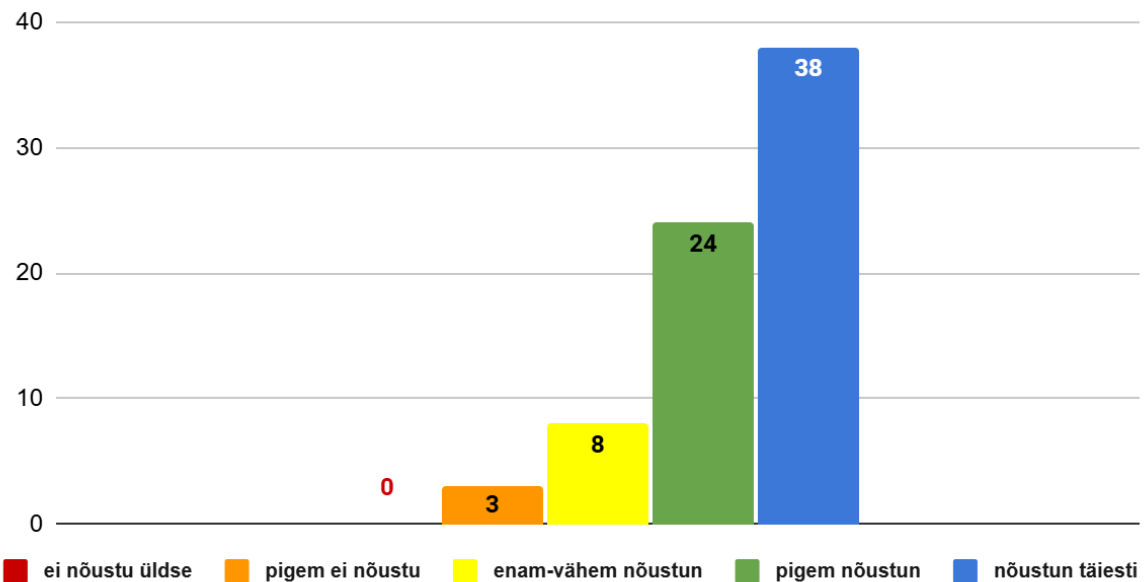
Keskmine: 76% (81% 2024). Positiivsete vastuste määr 63% (75% 2024).

### 2.3. Mul on juhtkonnaga head suhted.



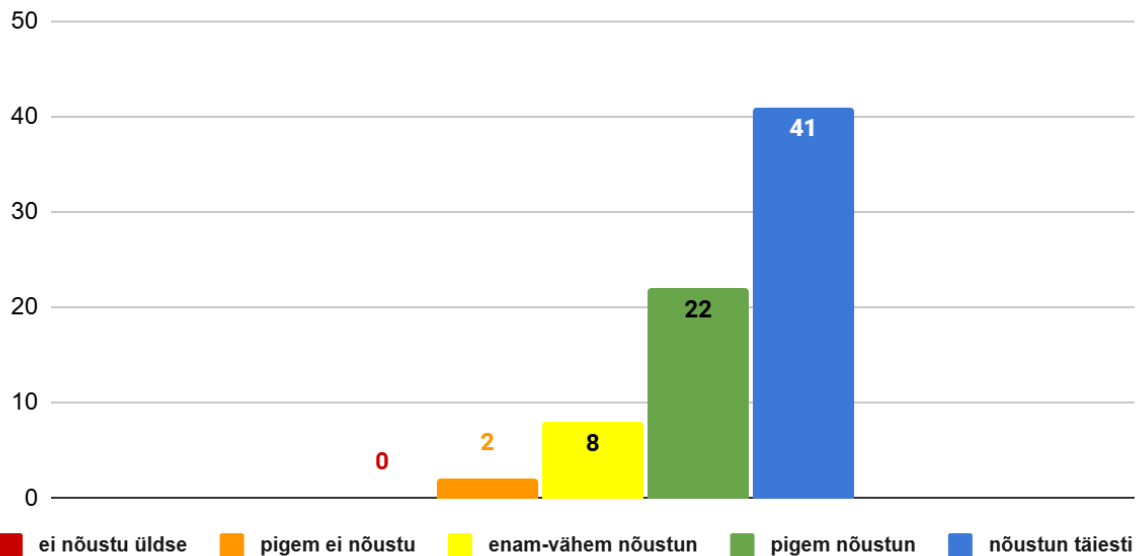
Keskmine: 81% (85% 2024). Positiivsete vastuste määr 73% (86% 2024).

### 2.4. Saan oma vahetult juhilt tööalast tuge.



Keskmine: 87% (91% 2024). Positiivsete vastuste määr 85% (94% 2024).

**2.5. Mul on koolikollektiivis inimene/inimesed, kellega oma tööalaseid rõõme ja/või muresid jagada.**



Keskmine: 88% (91% 2024). Positiivsete vastuste määr 86% (91% 2024).

**2.6. Millised on sinu ootused organisatsioonikultuurile ja mil määral on need praegu täidetud?**

Peamiselt tõstatatud teemavaldkonnad on järgmised:

- **Töötajate kaasamine otsustusprotsessidesse**

Mitmed vastajad väljendasid pettumuse tunnet, et õpetajaid ei kaasata piisavalt otsuste tegemise protsessi ja see tekitab pingeid ning segadust. Õpetajad tahavad olla kuulnud ja tunda, et nende arvamused on enam mõju kooli arengusuundade valimisel ja nende poole liikumise planeerimisel ning elluviimisel. Samuti tuuakse välja, et planeeritavad tegevused/muudatused peavad olema paremini kooskõlas õpetajate töökoormusega, et hoida meeskonna motivatsiooni, vaimset ja füüsilist tervist.

- **Võrdne kohtlemine**

Tuuakse välja ootus, et organisatsioonis oleks enam läbipaistvust erinevate otsuste taga (nt tunnustamine, preemiad) ning et kõiki töötajaid koheldaks võrdselt (nt puhkused, eritingimused). Selline läbipaistvus aitaks hoida positiivset meeskonnatunnet.

- **Suhtluskultuur**

Tuntakse, et koolis ei saa avatult rääkida raskustest või muredest, samuti toodi välja, et liiga tihti kogeb n-ö "seljataga rääkimist" õpetajate toas. Soovitakse üksteist austavat suhtluskultuuri, kus on aktsepteeritav anda koheselt konstruktiivset tagasisidet otse asjasse puutuvatele inimestele; soovitakse tunda end turvaliselt ja hoitud ka muredest ja arenguvajadustest rääkides. Suurem osa vastajatest märkisid, et nad soovivad töötada organisatsioonis, kus hinnatakse avatust, siirust, vahetut suhtlemist ja usaldust, eriti kolleegide vahel.

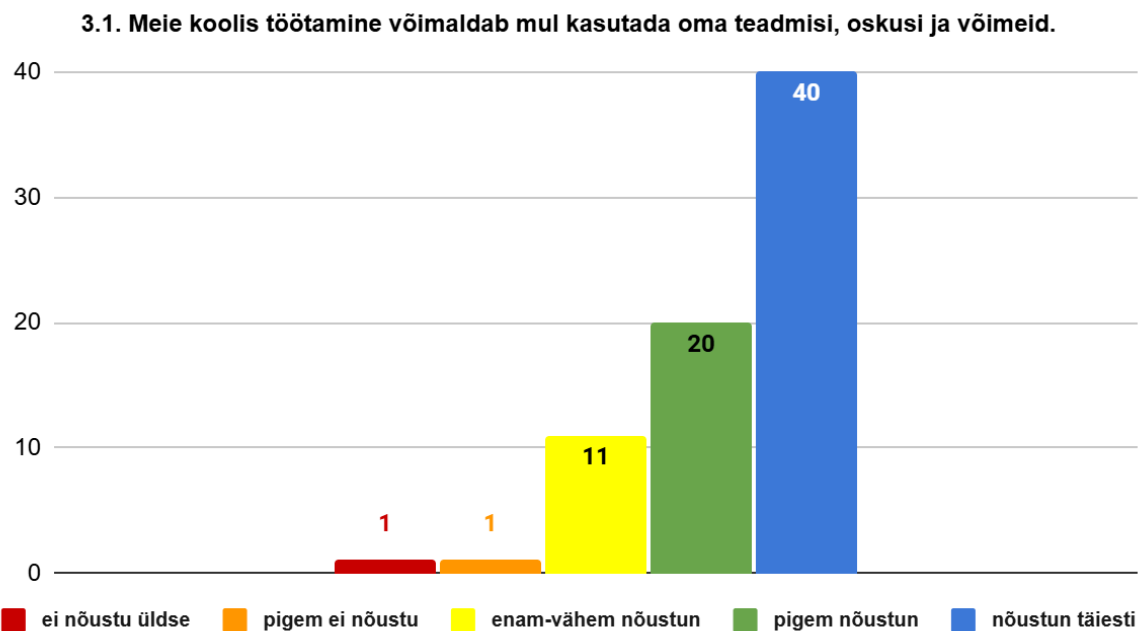


- **Töötajate heaolu**

Tuakse välja, et oluline on mõista õpetaja töökoormust (eriti klassijuhatajate oma) ning sellest tulenevalt võiks enam olla fookuses meeskonna vaimse tervise hoidmine, näiteks veelgi paindlikum töökorraldus koolivaheaegadel (vähem kohustuslikke koolitusi, pigem soovitakse aega taastumiseks).

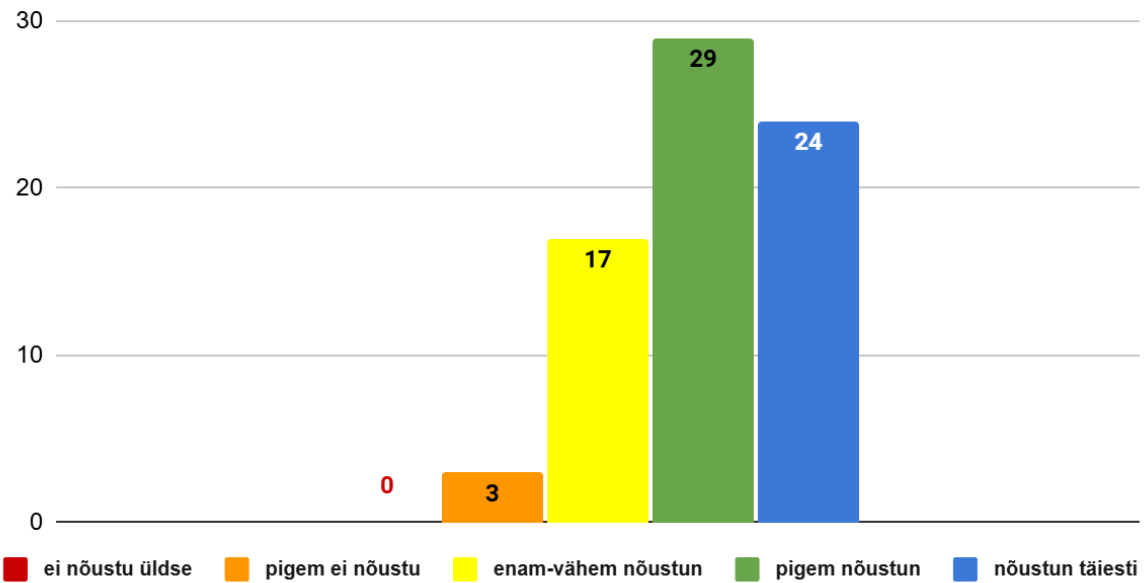
### 3. Arenguvõimalused

Võrreldes eelmise aastaga on arenguvõimalustega seotud rahulolu sarnane. Vastuste keskmine on 80% (79% 2024) ja positiivsete vastuste määr 73% (74% 2024). Küsimus 3.5. on uus, mistõttu ei ole see vastus võrreldav eelmise aastaga ega kajastu valdkonna keskmises tulemuses. Võrreldes eelmise aastaga on näha suuremat keskmise rahulolu tõusu küsimuses 3.3. Meie koolis soositakse enesetäiendamist (+3%).



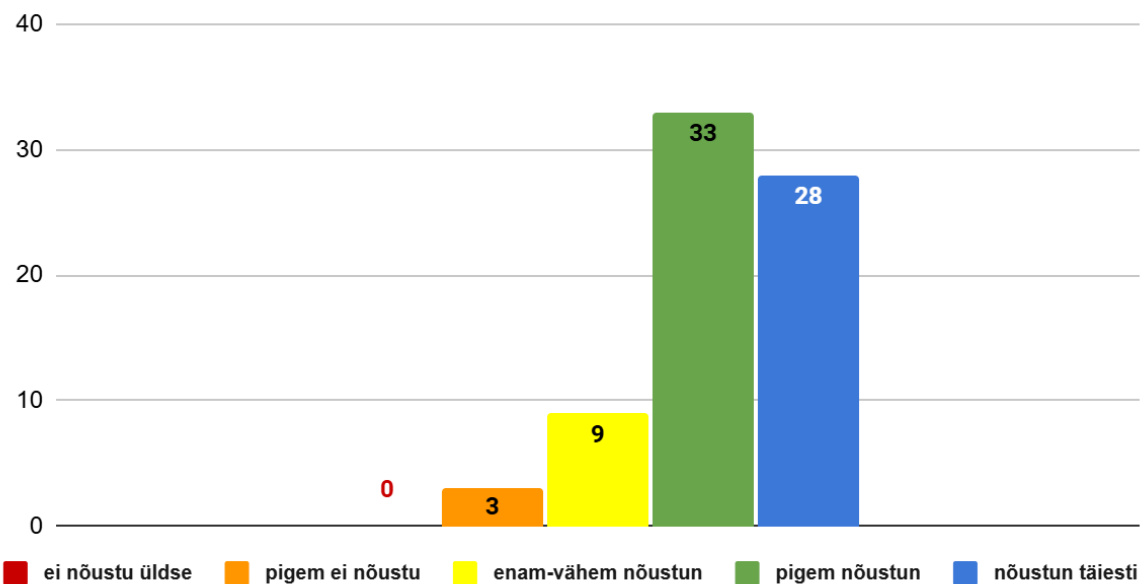
Keskmine: 87% (86% 2024). Positiivsete vastuste määr 82% (86% 2024).

### 3.2. Meie koolis vahetatakse töölaseid kogemusi ja teadmisi.



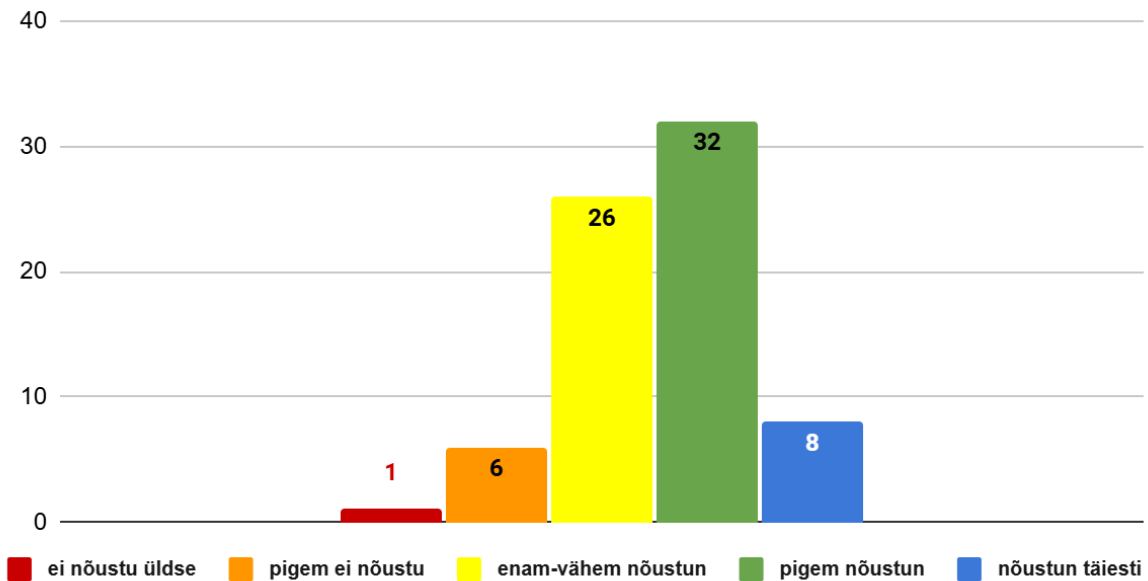
Keskmine: 80% (79% 2024). Positiivsete vastuste määr 73% (75% 2024).

### 3.3. Meie koolis soositakse enesetäiendamist.



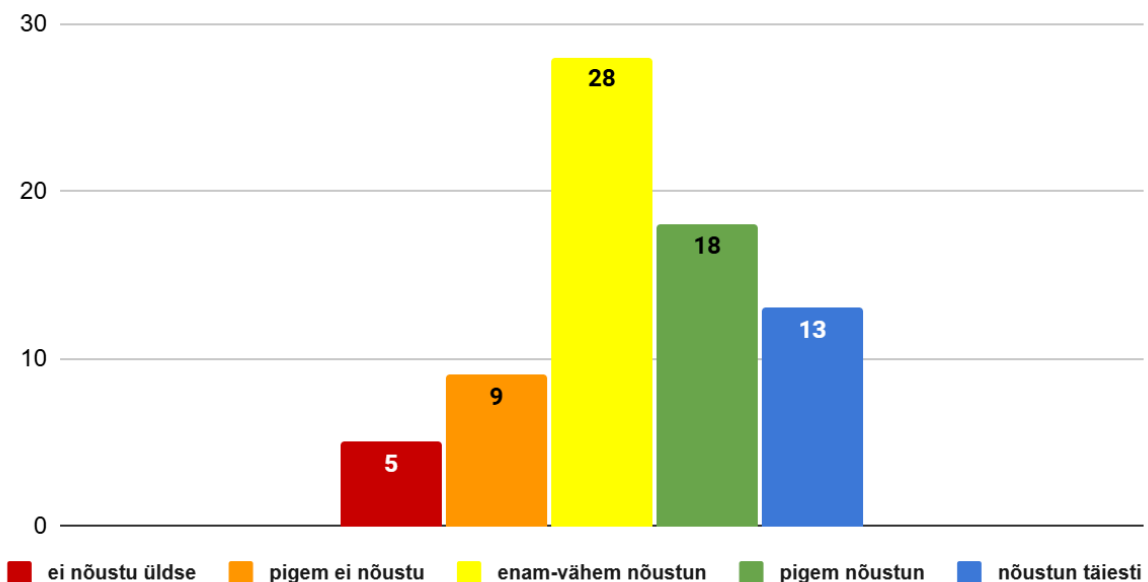
Keskmine: 84% (81% 2024). Positiivsete vastuste määr 84% (78% 2024).

### 3.4. Ma tunnen enesekindlust kooli arengukava rakendamisel lähtuvalt oma rollist.



Keskmine: 71% (72% 2024). Positiivsete vastuste määr 55% (57% 2024).

### 3.5. Sel õppeaastal käivitatud koostöömudel toetab kollektiivset õppimist ja arengut.



Keskmine: 67%. Positiivsete vastuste määr 42%. Tegemist on uue küsimusega, mistõttu puuduvad võrdlusandmed eelmise aastaga.

### 3.6. Soovin veel lisada...

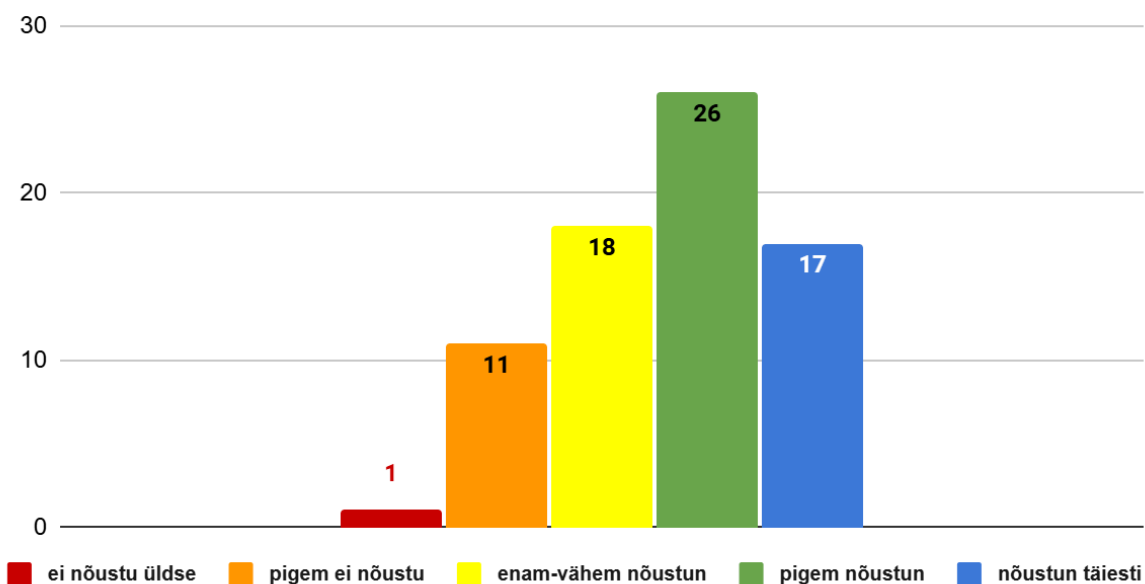
Arenguvõimaluste teemaploki vastustest jäi positiivselt kõlama, et kool toetab töötajate arengut ja võimaldab kombineerida töötamist õpingutega ülikoolis. Kommentaarid

koostöömudeli rakendamise kohta toetavad hästi eelpool esitatud vastuste skaalat, kus umbes pooled vastajatest tajuvad koostöömudelit koormava ja ebavajalikuna ning teine pool toob välja, et see jõustab koostööd ning on neile sisukas ja kasulik. Seejuures teeb ka koostöömudeli osas positiivselt meeletatud inimesi murelikuks, et erinevatel kohtumistel osalejate aktiivsus on keskmisest madalam, mis mõjutab pikapeale ka nende meeletatust ja motivatsiooni.

#### 4. Töötingimused

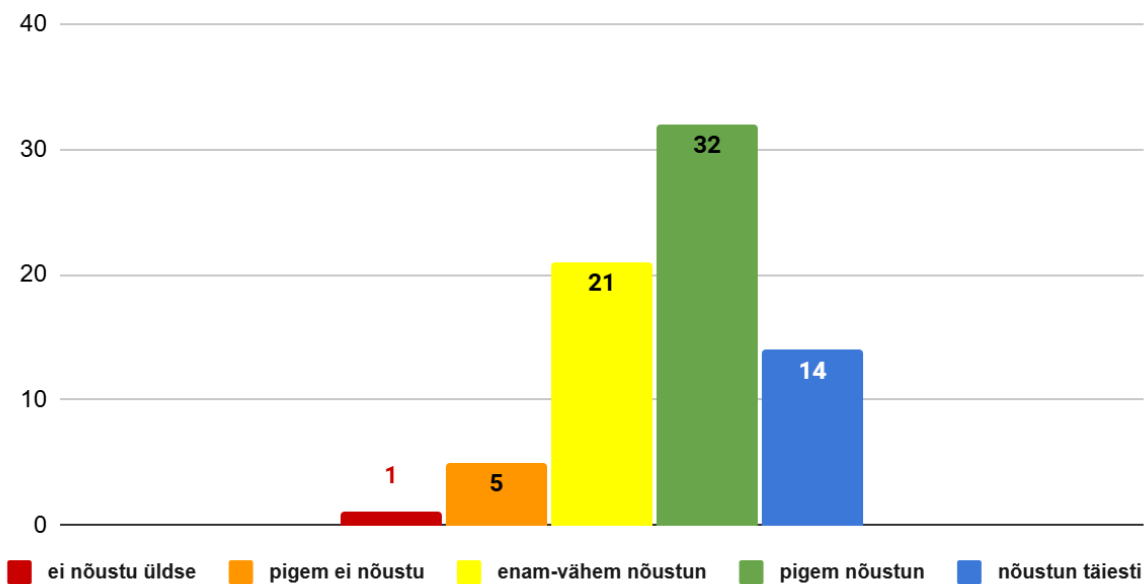
Võrreldes eelmise aastaga on töötingimustega seotud rahulolu sarnane. Vastuste keskmine on 78% (79% 2024) ja positiivsete vastuste määr 70% (75% 2024). Võrreldes eelmise aastaga on näha keskmise rahulolu langust küsimustes 4.5. Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt (-3%) ja 4.2. Kooli üldine töökorraldus toetab minu tööd (-3%).

4.1. Olen rahul kooli füüsilise õppekeskkonnaga.



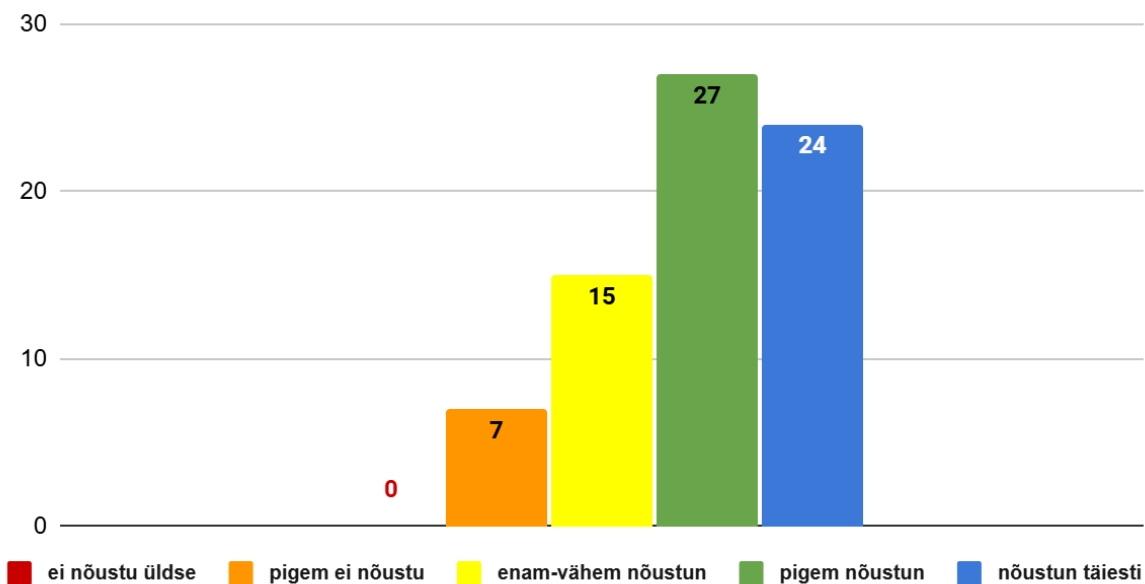
Keskmine: 73% (73% 2024). Positiivsete vastuste määr 59% (59% 2024).

#### 4.2. Kooli üldine töökorraldus toetab minu tööd.



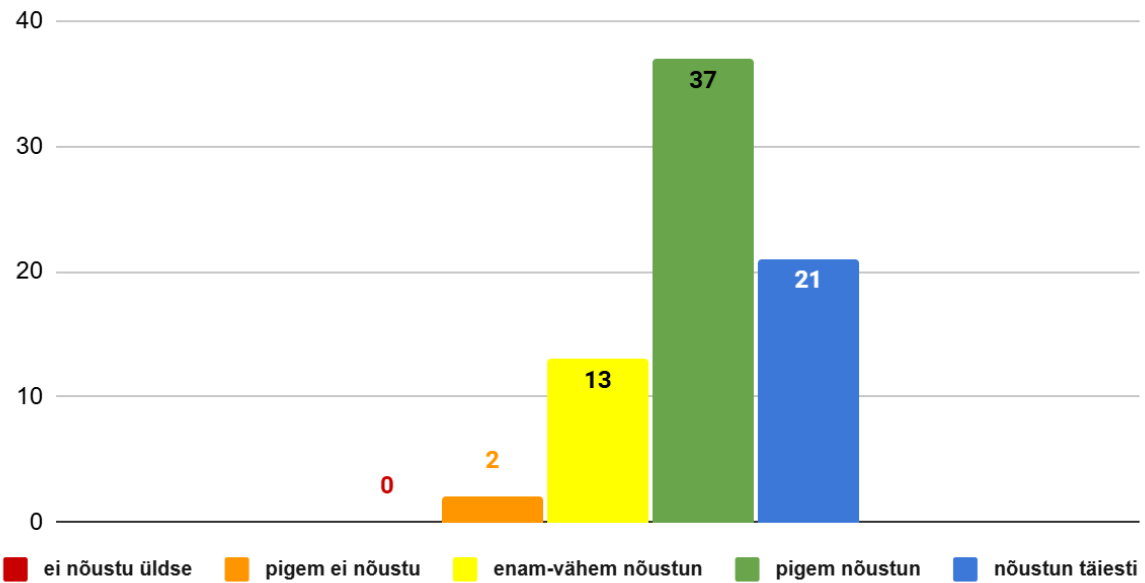
Keskmine: 75% (77% 2024). Positiivsete vastuste määr 63% (72% 2024).

#### 4.3. Mul on olemas kõik vajalikud ressursid (õppe- ja töövahendid), et teha oma tööd hästi.



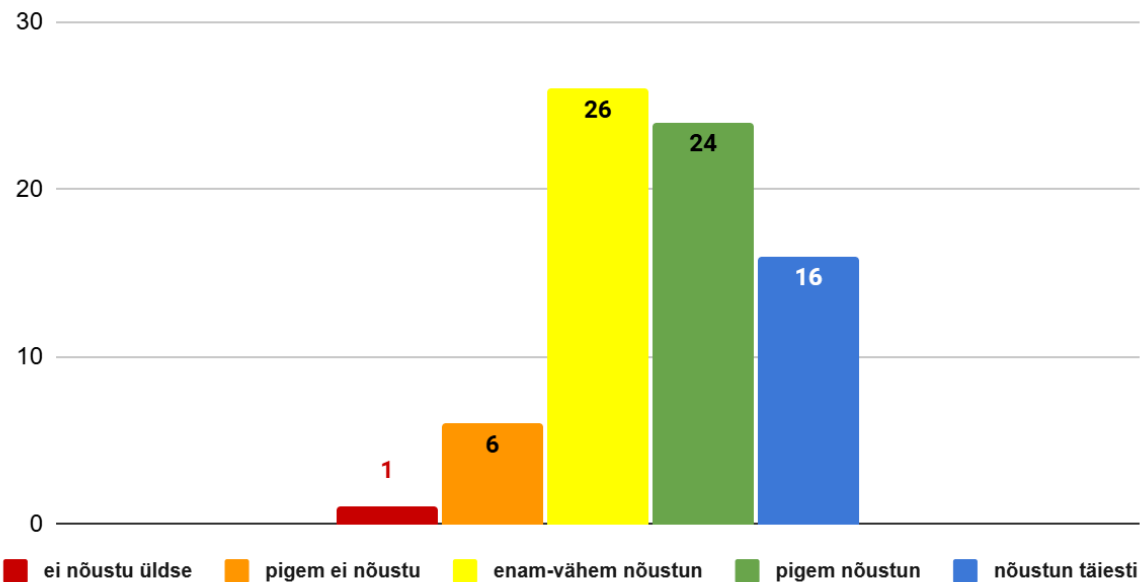
Keskmine: 79% (80% 2024). Positiivsete vastuste määr 70% (74% 2024).

#### 4.4. Tulen toime endale võetud töökoormuse ja -ülesannetega.



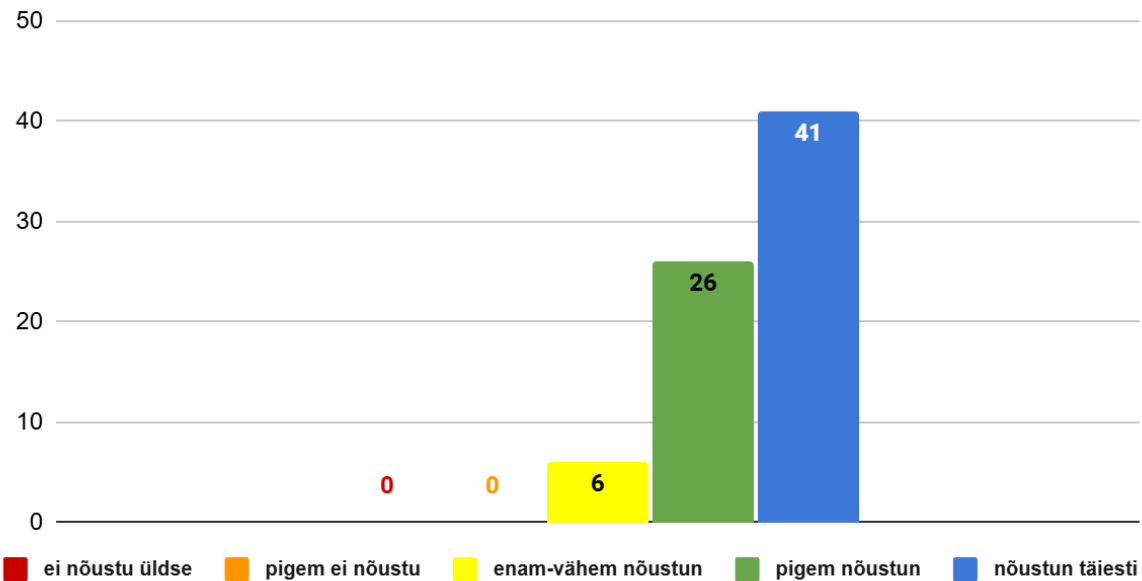
Keskmine: 81% (82% 2024). Positiivsete vastuste määr 79% (82% 2024).

#### 4.5. Töö tegemiseks vajalik informatsioon jõuab minuni õigeaegselt.



Keskmine: 73% (76% 2024). Positiivsete vastuste määr 55% (68% 2024).

#### 4.6. Olen rahul infotehnoloogilise toe osutamisega.



Keskmine: 90% (89% 2024). Positiivsete vastuste määr 92% (93% 2024).

#### 4.7. Kuidas on koostöömodeli rakendamine toetanud Sinu tööd õpetajana sel õppeaastal?

Kokkuvõtvalt töötajate vastustest tulevad esile järgmised aspektid:

##### Positiivsed kogemused:

- Kokkulepitud ajad koostööks (teisipäevad või neljapäevad) võimaldavad paremat ajaplaneerimist ning tugevdavad koolisisest koostöökultuuri.
- Öpiringid on mitmete vastajate hinnangul olnud kasulikud, hästi juhitud ja praktilise väärtusega. Need on pakkunud ideid tundideks, aidanud arendada õpetamisoskusi ja soodustanud kolleegide vahelist koostööd.
- Tugispetsialistid hindavad kõrgelt koostöömodeli raames toimuvaid kokkusaamisi, mis on parandanud infovahetust tugimeeskonna ja õpetajate vahel ning võimaldanud paremini mõista õpetajate tööd ja õpilaste vajadusi.
- Paljud tõid välja, et kogemuste vahetamine ja inspiratsiooni saamine kolleegidelt on olnud väärtuslik.

##### Probleemid ja väljakutsed:

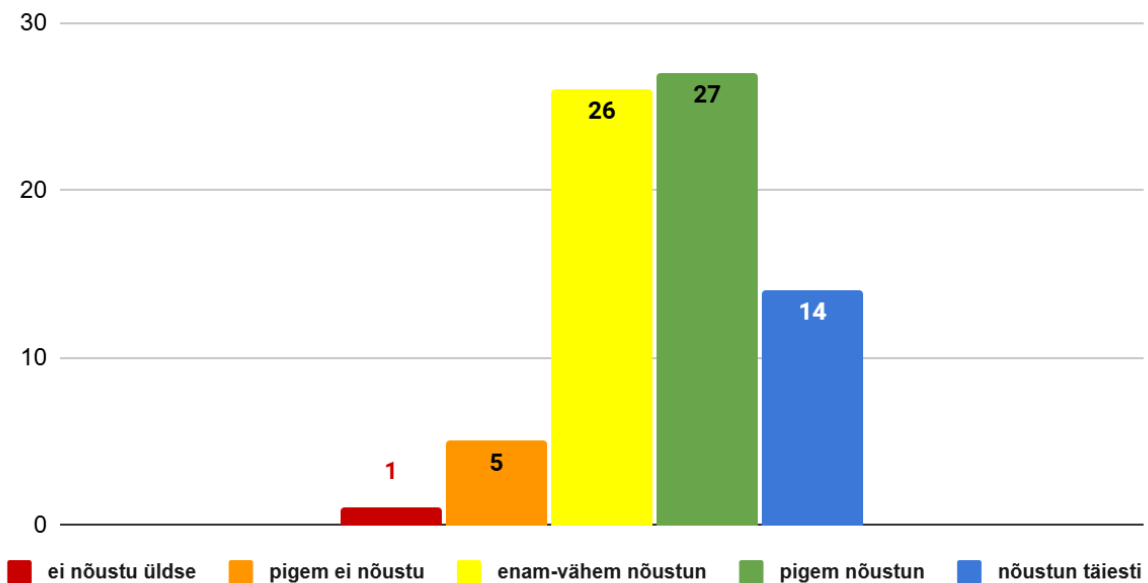
- Väga sageli mainiti, et koostöömodeli raames toimuvad kohtumised on ajaliselt koormavad ja võtavad õpetajatelt aega, mida meelsamini kasutataks tundide ettevalmistuseks, tagasisidestamiseks ja muudeks töisteks tegevusteks.
- Kohtumiste tihedus, nende hiline toimumisaeg ja vähene sisuline uudsus võivad põhjustada väsimust ning mõjutada õpetajate motivatsiooni.
- Mitmed vastajad tajuvad koostöömodeli rakendamist pigem formaalse kohustusena, mitte sisuliselt väärtusliku tegevusena. Toodi välja, et kõikideks aruteludeks ei ole vaja kohtuda, piisab nt Stuudiumi kaudu info jagamisest.

- Mõned õpetajad leidsid, et õpiringides käsitletud teemad olid neile juba tuttavad või ei olnud käsitletavat teemad nende poolt õpetatava õppeaine raames rakendatavad, mistõttu jäid teemad nende jaoks veidi ühekülgseks.
- Mitmel korral mainiti, et KiVa kohtumised ei ole olnud piisavalt tulemuslikud, praktilised ega motiveerivad. Sooviti kohtumistel rohkem keskenduda praktiliste oskuste arendamisele ja reaalsele juhtumitele.

## 5. Tagasiside ja motiveerimine

Võrreldes eelmise aastaga on tagasiside ja motiveerimisega seotud rahulolu langenud. Vastuste keskmine on 77% (81% 2024) ja positiivsete vastuste määr 63% (75% 2024). Võrreldes eelmise aastaga on näha suuremat keskmise rahulolu langust küsimustes 5.5. Kooli motivatsioonipakett (nt sõidu- ja tervisekompensatsioon, haigusraha maksmine esimesest päevast jms) on minu jaoks motiveeriv (-10%) ja 5.6. Julgen soovitada Saku Gümnaasiumit oma tuttavale töökohaks (-7%).

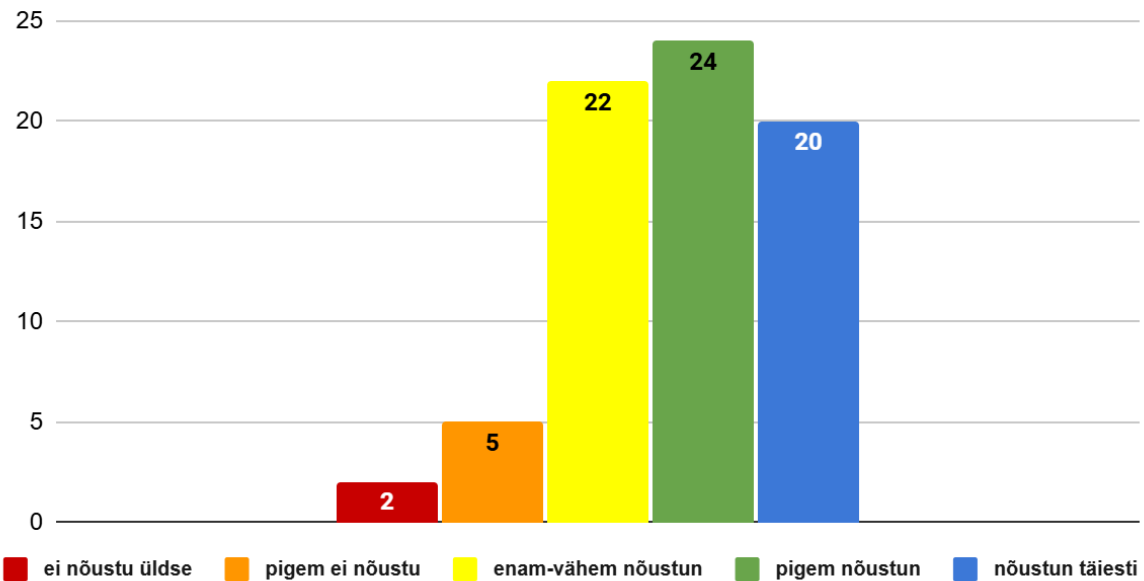
5.1. Tunnen, et meie koolis väärtustatakse minu tööd.



Keskmine: 73% (76% 2024). Positiivsete vastuste määr 56% (64% 2024).

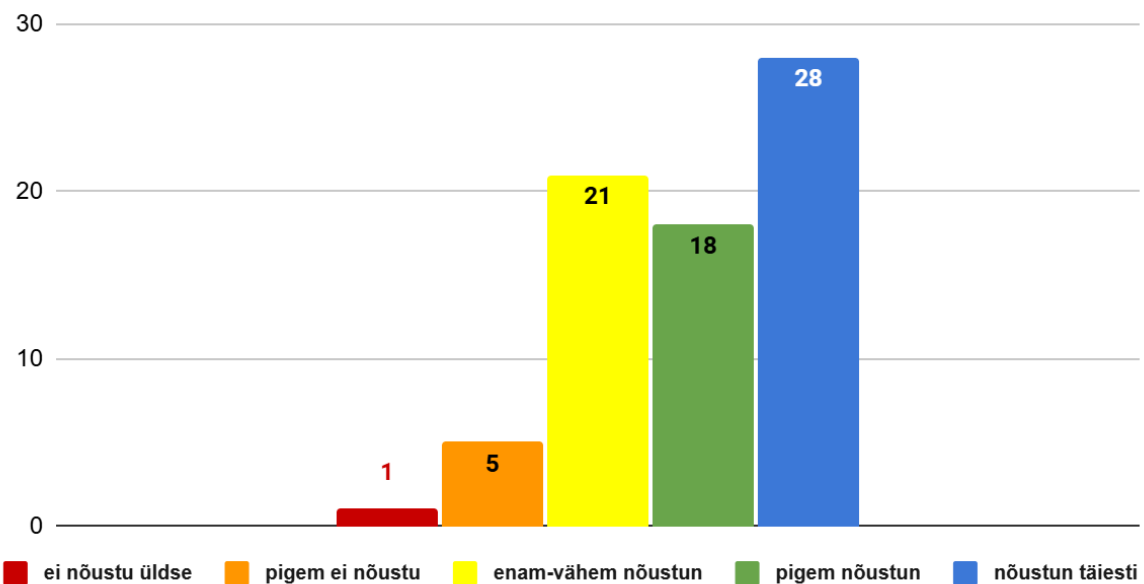


### 5.2. Meie koolis tunnustatakse töötajaid hästi tehtud töö eest.



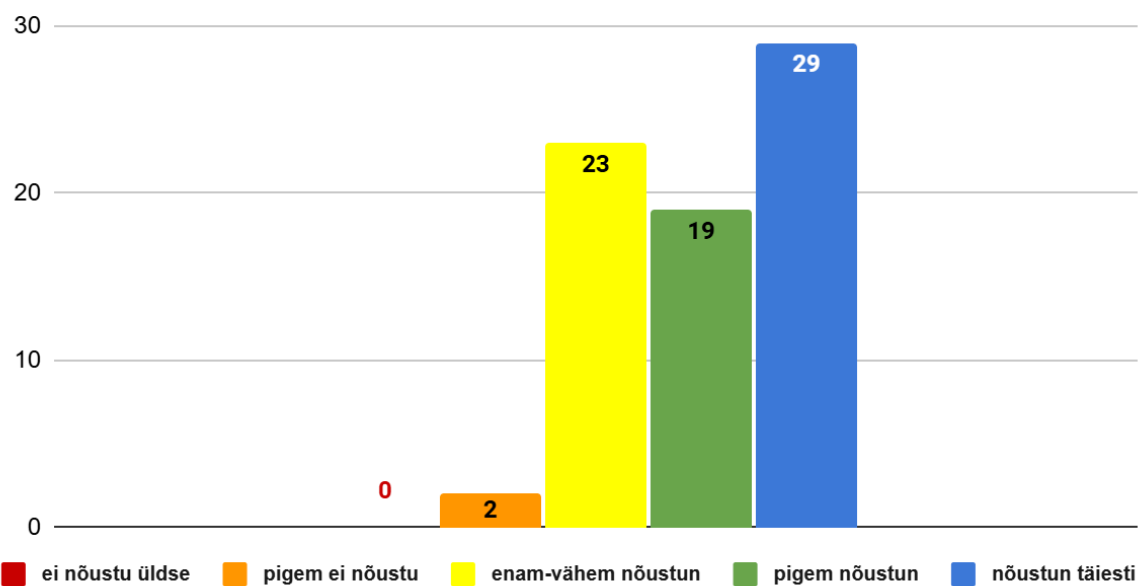
Keskmine: 75% (80% 2024). Positiivsete vastuste määr 60% (68% 2024).

### 5.3. Saan vahetult juhilt oma töö kohta piisavalt tagasisidet.



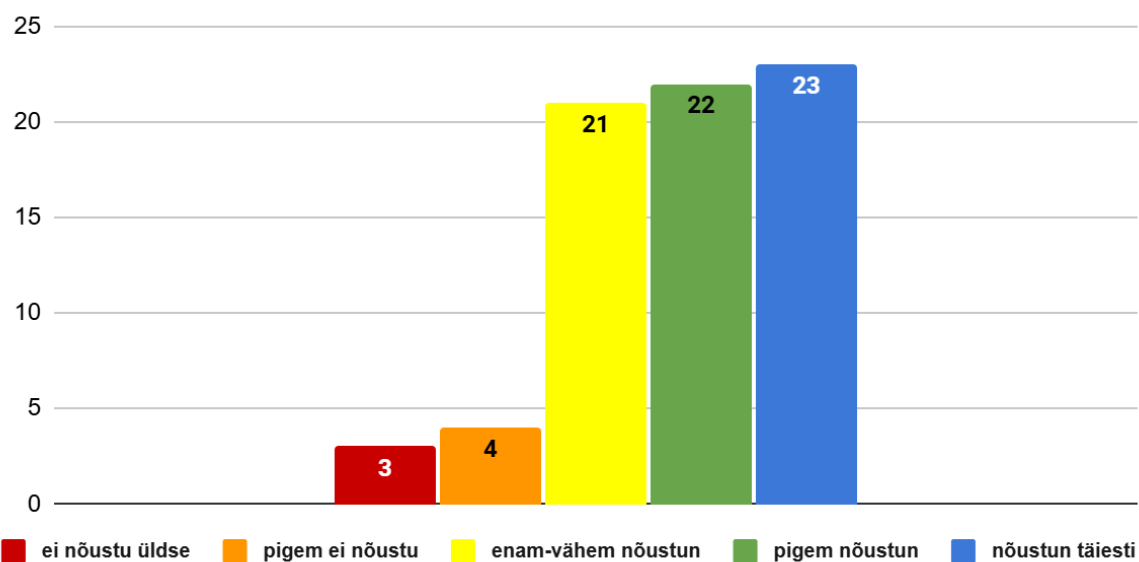
Keskmine: 78% (79% 2024). Positiivsete vastuste määr 63% (75% 2024).

**5.4. Vahetu juhi või kolleegi poolt antud tagasiside on konstruktiivne ja mind töös edasi aidanud.**



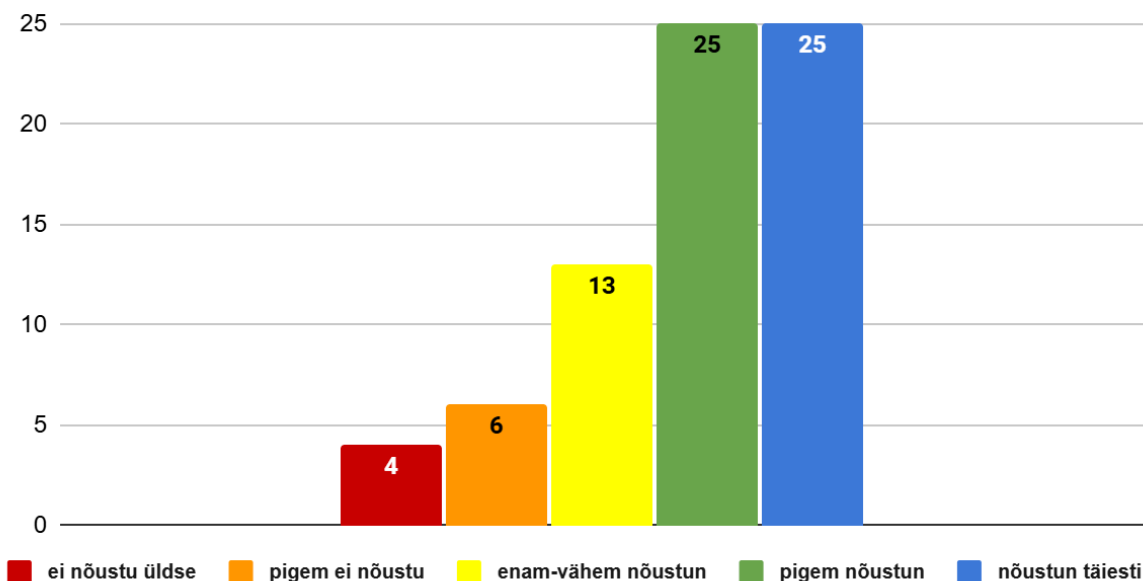
Keskmine: 81% (81% 2024). Positiivsete vastuste määr 66% (78% 2024).

**5.5. Kooli motivatsioonipakett (nt söidu- ja tervisekompensatsioon, haigusraha maksmine esimesest päevast jms) on minu jaoks motiveeriv.**



Keskmine: 76% (86% 2024). Positiivsete vastuste määr 62% (84% 2024).

#### 5.6. Julgen soovitada Saku Gümnaasiumit oma tuttavale töökohaks.



Keskmine: 77% (83% 2024). Positiivsete vastuste määr 68% (78% 2024).

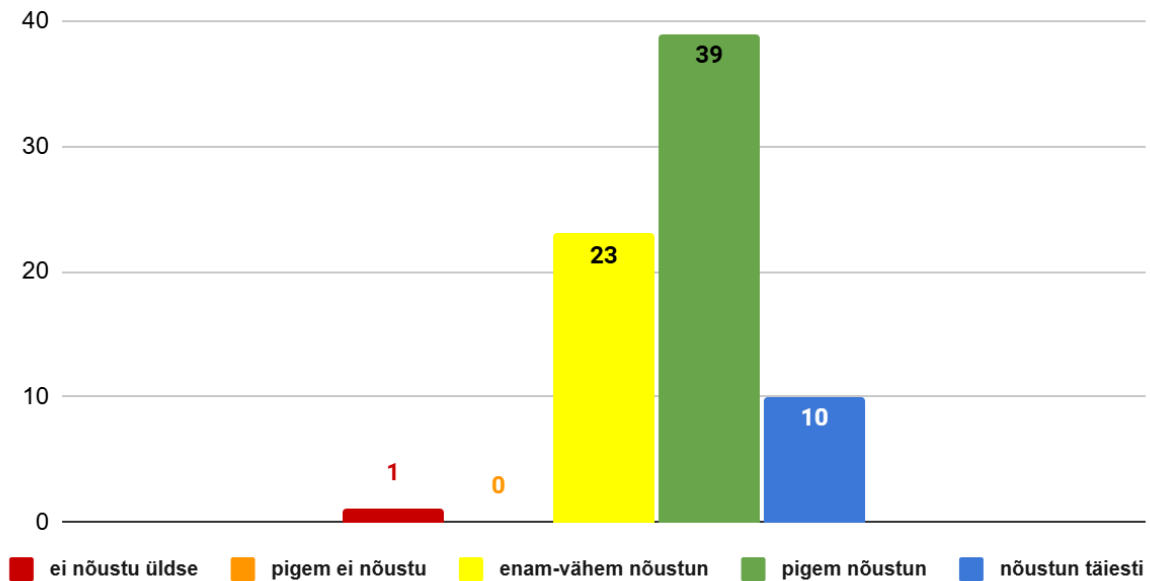
#### 5.7. Soovin veel lisada...

Tagasiside ja motiveerimise teemaploki kommentaarides tuuakse välja, et töötajad ei saa oma tööle piisavalt tagasisidet ja nende arvates ühest vestlusest õppeaasta jooksul ei piisa. Samuti tajutakse sel õppeaastal vähem emotsionaalse toe pakkumist, nt kovichoonide või supervisioonide näol. Lisaks tõstatas tunnistamise teema, kus soovitakse suuremat läbipaistvust ja tähenduslikkust. Paaril korral arutati ka motivatsioonipaketi üle - näiteks soovitati lisada tervisepäev ja sõidukompensatsiooni arvestuses võiks olla ka taksosõidu kompenseerimine.

## 6. Kooli maine

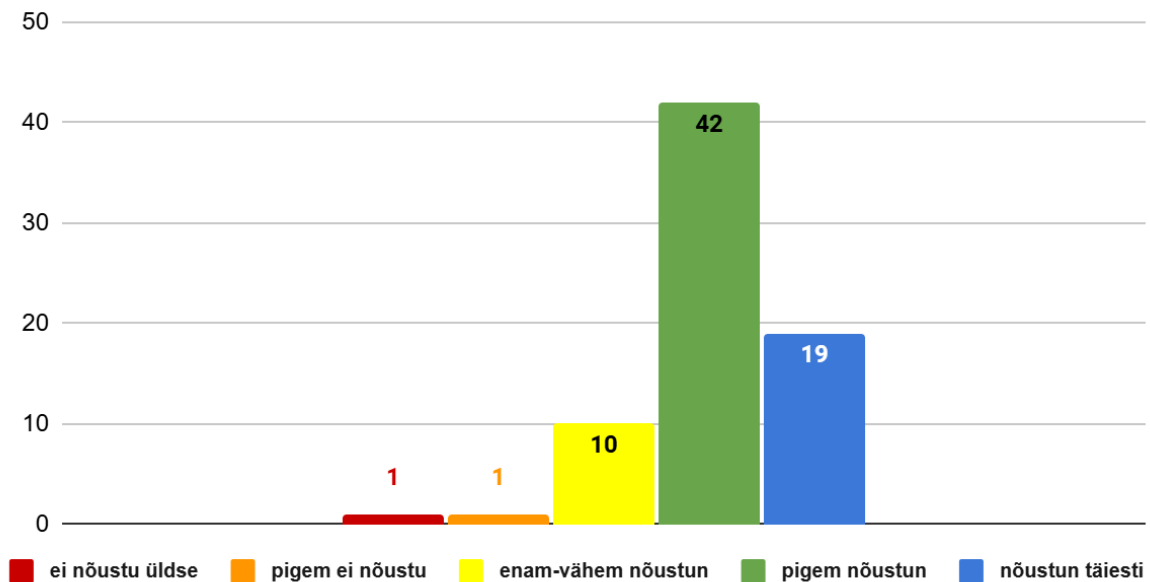
Võrreldes eelmise aastaga on kooli mainega seotud rahulolu langenud. Vastuste keskmine on 79% (83% 2024) ja positiivsete vastuste määr 75% (84% 2024).

**6.1. Meie koolil on hea maine, siia tahetakse õppima tulla.**



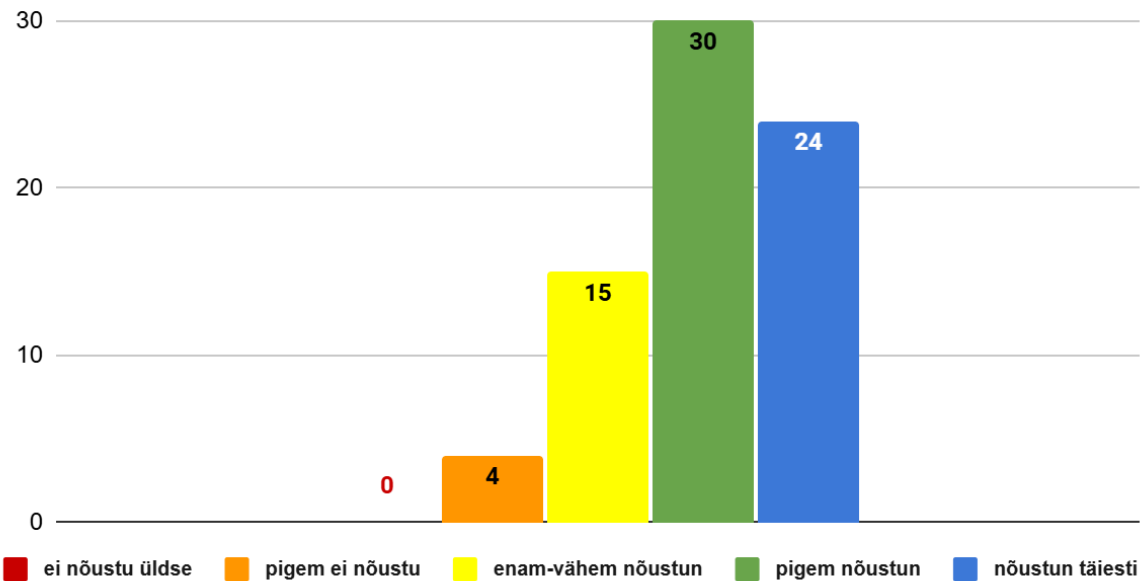
Keskmine: 76% (79% 2024). Positiivsete vastuste määr 67% (77% 2024).

**6.2. Meie koolis omandatav haridus võimaldab õpilastel tulevikus hästi hakkama saada.**



Keskmine: 81% (85% 2024). Positiivsete vastuste määr 84% (91% 2024).

### 6.3. Olen meie kooliga üldiselt rahul.



Keskmine: 80% (84% 2024). Positiivsete vastuste määr 74% (84% 2024).

### 6.4. Minu ettepanekud kooli töö paremaks korraldamiseks...

Vastused jagunesid kokkuvõtvalt järgmiselt:

#### Töökorraldus ja töökoormus

- Vähendada õpetajate koormust ja seada piir ületundidele, et hoida ära läbipõlemist.
- Luua regulaarsed võimalused õpetajate rahulolu ja heaolu aruteludeks.
- Optimeerida koosolekute mahtu ja vajalikkust- koosolekud peavad olema sisukad, ettevalmistatud ja osaliselt võiks kohtumisi/ tegevusi koondada koolivaheaegadesse.
- Parandada tööaja planeerimist – nt ajastada kirjavahetus tööajale (vältida hilisõhtusi e-kirju).

#### Juhtimine ja suhtlemine

- Suurendada juhtkonna nähtavust ja avatust – väärtustada õpetajate arvamust ja kaasata neid sisuliselt otsustusprotsessidesse.
- Luua usalduslik ja toetav suhtluskultuur, kus kriitikat võetakse arenguvõimalusena.

#### Õppetöö korraldus

- Õpperühmad võiksid olla väiksemad, see toetaks kvaliteetsemat õppe korraldust.
- Leida tasakaal õpilaskeskse õppe ja õpetajate toimetuleku vahel.
- Siduda paremini formaal- ja mitteformaalõpe (nt projektipäevad, loovad õppimisviisid).

**Tugistruktuuride tugevdamine**

- Suurendada tugispetsialistide arvu (psühholoog, õppekoordinaator, HEV-tugi), et toetada nii õpilasi kui õpetajaid.
- Edendada koostööd õpetajate ja tugimeeskonna vahel, et infovahetus oleks sujuv ja toetav.