

Kutseaasta

Täiendõpe

Kutseaasta

Esmaõpe

**Kutseaasta II etapi seire kokkuvõte
2005/2006**

Tallinn 2006

KUSTEAASTA

KUSTEAASTA RAKENDAMINE EESTIS

Kutseaasta II etapi seire kokkuvõte 2005/2006 õppeaasta

Koostanud: Eve Eisenschmidt

 TLÜ KIRJASTUS

TALLINN 2006

KUTSEAASTA

KUSTEAASTA RAKENDAMINE EESTIS

Kutseaasta II etapi seire kokkuvõte 2005/2006 õppeaasta

Kutseaasta seire läbiviimist on toetanud EV Haridus- ja teadusministeerium ja Euroopa Liit



Koostanud: Eve Eisenschmidt

Andmetöötlus: Riin Hiieväli

Töötlus ja kujundus: Sirlu Vabamäe ja Janno Kriiska

Ankeetide läbiviijad: Kaia Köster Tallinna Ülikooli kutseaasta programmijuht
Valdek Rohtma, Tartu Ülikooli kutseaasta programmijuht

Veebiversioon: www.tlu.ee/kutseaasta, www.ht.ut.ee/kutseaasta

Kontakt: eve@hk.tlu.ee

ISSN: 1736-6798

Autoriõigus: Eve Eisenschmidt, 2006

Autoriõigus: Tallinna Ülikool, 2006

Sisukord

Sisukord.....	4
Sissejuhatus.....	5
1. Ülevaade kutseaasta rakendamise teoreetilistest alustest.....	6
2. Nooremõpetaja	8
2.1. Üldandmed	8
2.2. Nooremõpetaja enesekohased arusaamad ning hinnang enda valmisolekule ja arengule esimesel tööaastal	9
2.3. Nooremõpetajate hinnangud läbitud õpetajakoolitusele	19
2.4. Nooremõpetajate hinnangud kutseaastale	22
2.5. Mentor nooremõpetaja silmade läbi- mentorlus kutseaasta kontekstis	29
3. Mentor	36
3.1. Mentorite hinnangud kutseaastale ja nooremõpetajatele	36
3.2. Mentorite hinnangud enda tööle.....	39
3.3. Mentorite soovitused kutseaasta tegevuste täiendamiseks.....	41
4. Järeldused ja ettepanekud.....	42
Kasutatud kirjandus.....	47
Lisa 1. Nooremõpetajate hinnangud õppeasutuse poolt pakutud toe kohta esimesel tööaastal	48
Lisa 2. Nooremõpetajate hinnang kutseaasta tugimaterjalide kohta	49
Lisa 3. Nooremõpetajate hinnangud kutseaasta tugiprogrammile	50
Lisa 4. Nooremõpetajate hinnangud mentori kohta II veerandi/etapi lõpus	51
Lisa 5. Nooremõpetajate hinnangud mentori tegevuse kohta	52
Lisa 6. Põhilised probleemid mentoritöös.....	53
Lisa 7. Ettepanekud mentori juhtmaterjalide muutmiseks või täiendamiseks	54
Lisa 8. Hinnang oma tegevuse vajalikkusele ja oskustele mentorina	55
Lisa 9. Soovitused kutseaasta tegevuste täiendamiseks või muutmiseks.....	56

Sissejuhatus

Kutseaasta algajate õpetajate sisseelamise ja professionaalse arengu toetamiseks esimesel tööaastal rakendus Eesti üldhariduskoolides õppeaastast 2004/2005 ning 2005/2006 õppeaastast on kutseaastaga liitunud koolieelsed lasteasutused ja kutseõppeasutused. Paralleelselt kutseaastaga toimub kutseaasta rakendumise monitooring, mille eesmärk on uurida kutseaasta rakendumist, selle mõju algajale õpetajale ja tagada kutseaasta tegevuste edasine areng.

Kutseaasta seire võimaldab võrrelda kutseaasta teoreetilisi seisukohti praktilises tegevuses toimuvaga ja kavandada muudatusi rakendusemudelid. 2004/2005 kutseaasta seire kokkuvõtted on andnud hea võimaluse arenguteks nii nooremõpetajate tugiprogrammis, mentorite ettevalmistuses kui tugimaterjalides. Käesolev 2005/2006 õppeaasta seire pakub võimalust võrdlusteks ja edasisteks prognoosideks.

2005/2006 õppeaastal osales kutseaastal 209 nooremõpetajat, neist 82 läbis kutseaasta Tartu Ülikool ja 127 Tallinna Ülikooli juures. Kutseaasta seire käigus on analüüsitud 204 nooremõpetaja ankeete. Mentorikoolituses osales 396 õpetajat, kutseaasta seiresse on kaasatud ainult need koolituses osalejad, kes olid samal õppeaastal nooremõpetajatele mentoriks.

Küsitlused viidi läbi ajavahemikus september 2005 kuni juuni 2006. Nooremõpetajate küsitlused viidi läbi igal kutseaasta tugigrupi sessioonil (neli korda õppeaasta jooksul), mentorite oma kutseaasta alguses ja lõpus (kaks korda õppeaasta jooksul).

Seire esimene osa annab ülevaate nooremõpetajate professionaalsest arengust kutsestandardile tuginedes, muutustest enesekohastes uskumustes ja hinnangutes ning raskustest esimesel õppeaastal.

Teine osa käsitleb mentorite arusaamu enda kui mentori rollist, nooremõpetaja vajadustest ja arengutest, kutseaastast ning tugimaterjalidest.

Antud seire võimaldab saada ka võrdlevaid andmeid lasteaia-, üldhariduskooli- ja kutseõpetajate professionaalsest arengust kutseaasta jooksul, koostööst mentoriga ja üldhinnangust kutseaastale. Seire põhjal tehakse ettepanekuid muutusteks esmaõppes, kutseaasta rakendamises ja jätkuvaks täiendamiseks.

1. Ülevaade kutseaasta rakendamise teoreetilistest alustest

Kutseaasta ettevalmistusprotsessi raames viidi läbi pilootprojekt 2002-2003 õppeaastal ja 2003- 2004 õppeaastal töötas Tallinna ja Tartu Ülikooli ekspertgrupp. Nende tegevuste raames töötati välja kutseaasta teoreetilised alused ja rakendusmudel (Eisenschmidt 2006). Seire tulemuste analüüsimiseks on oluline luua seoseid ettevalmistusprotsessis kavandatuga.



Joonis 1. Kutseaasta teoreetilised lähtealused (Eisenschmidt 2006).

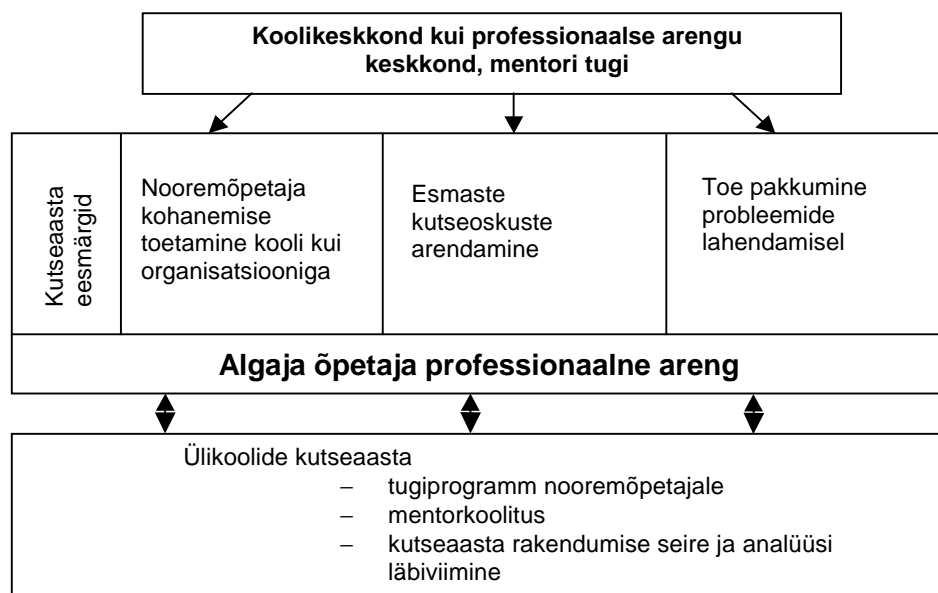
Teoreetiliste seisukohtadena lähtutakse kutseaasta puhul (1) koolist kui õppivast organisatsioonist, kus õpetajad teevad koostööd ja toimub vastastikune arengu toetamine. Mentor on nooremõpetaja professionaalse arengu toetaja koolikeskkonnas, aitab kohaneda koolis kui organisatsioonis, samuti õpetajakutsega, ning lahendada töölaseid probleeme. (2) Õpetajaks kujunemine hõlmab sotsialiseerumisprotsessi, mille kaudu algaja õpetaja saab õpetajaskonna liikmeks, võttes omaks ühiskonnas ja konkreetselt antud kooli õpetajatöös väärtustatud teadmised, oskused, väärtused, normid ja käitumisviisi. Toimub sotsiaalne protsess, milles kolleegide arvamustel ja hoiakutel on suur mõju. Paralleelselt toimuvad sotsialiseerumine organisatsioonis ja professionaalne sotsialiseerumine. (3) Õpetaja pidevarengu eelduseks on valmidus end arendada, oma tegevust analüüsida. Esimesel tööaastal (kutseaastal) arendatakse eelkõige esmaseid kutseoskusi: leitakse sobiv õpetamisviis ning kujundatakse klassis vajalik õpikeskkond. Refleksioonivõime on õpetajate kutsealase arengu olulisi aluseid. Kutseaasta käigus toetab algaja õpetaja refleksiooniprotsessi ja arengu kavandamist mentor.

Vastavalt teoreetilisele kontseptsioonile on mentoril Eesti koolisüsteemis kolm olulist ülesannet: 1) nooremõpetaja professionaalse arengu toetamine, 2) kooli kui organisatsiooniga kohanemise toetamine, 3) osalemine kooliarenduses tervikuna.

Seoseid kutseaasta eesmärkide ja teoreetiliste aluste vahel näitab kutseaasta rakendusmodell. Keskne on algaja õpetaja professionaalne areng, mida toetab ühelt poolt koolikeskkond ja väljastpoolt ülikooli kutseaasta keskustes toimiv tugiprogramm.

Seega, kutseaasta eesmärgid on: 1) toetada algaja õpetaja kohanemist kooli kui organisatsiooniga, 2) arendada edasi esmaõppes omandatud kutseoskusi ning 3) pakkuda tuge kogemuse puudumisest tekkivate probleemide lahendamisel.

Mudelis on kombineeritud kaks lähenemist: õppimine ja areng koolikeskkonnas ning algajate õpetajate omavahelised kokkusaamised ülikoolides.



Joonis 2. Kutseaasta rakendusmodell (Eisenschmidt 2006).

2. Nooremõpetaja

2.1. Üldandmed

Kutseasta seire raames analüüsiti 204 nooremõpetaja ankeeti. Kõige suurem arv osalejaid töötas üldhariduskoolis (51%), koolieelses lasteasutuses (37%) ja kutseõppeasutuses (12%). Osalenutest 90% on naised (Tabel 1).

Tabel 1. Uuringus osalenud nooremõpetajate jagunemine haridusasutuse tüübi järgi

Haridusasutus	Vastanute arv	Osakaal
Üldhariduskool	104	51%
Koolieelne lasteasutus	76	37%
Kutseõppeasutus	24	12%
Kokku	204	100%

Monitooringus osalenute hulgas olid kõige suurema osakaaluga esindatud Tartu Ülikooli lõpetanud. Osakaalu poolest järgnesid muud kõrgkoolid (peamiselt Tallinna Pedagoogiline Seminar) ja Tallinna Ülikool.

Tabel 2. Respondentide jagunemine lõpetatud kõrgkooli järgi

Lõpetatud kõrgkool	Osakaal vastanutest
Tartu Ülikool	31%
Muud kõrgkoolid	27%
Tallinna Ülikool	25%
Tallinna Ülikooli kolledžid	10%
Tartu Ülikooli kolledžid	7%

Ligikaudu pooled nooremõpetajaist asusid tööle suurtes, 500 ja enama õpilaste arvuga koolis (Tabel 3). Järgnesid 100–250 ja 250–500 õpilasega koolid. Kõige vähem, 10% nooremõpetajaid, asus tööle kõige väiksemates – kuni 100 õpilasega koolides.

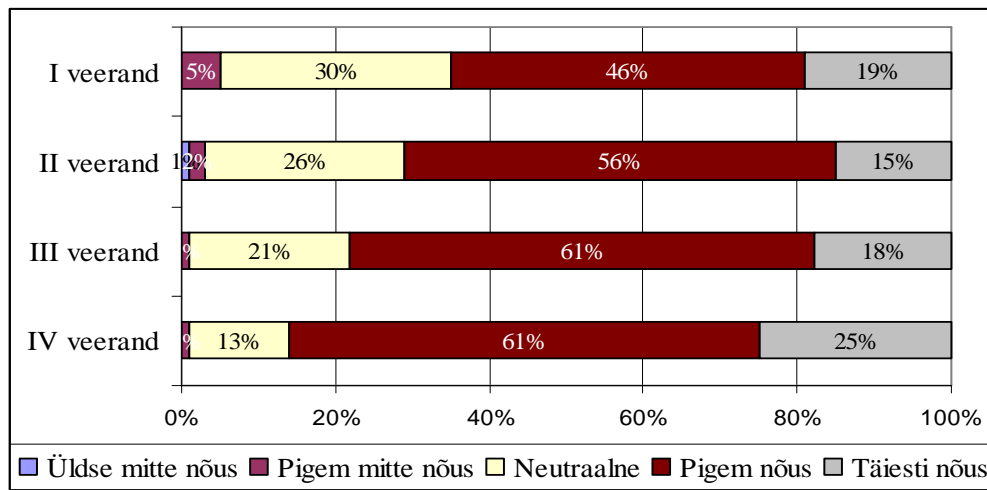
Tabel 3. Kooli suurusjärk

Õpilaste arv	Osakaal vastanutest
500 ja enam	47%
250-500	31%
100-250	15%
Kuni 100	7%

2.2. Nooremõpetaja enesekohased arusaamad ning hinnang enda valmisolekule ja arengule esimesel tööaastal

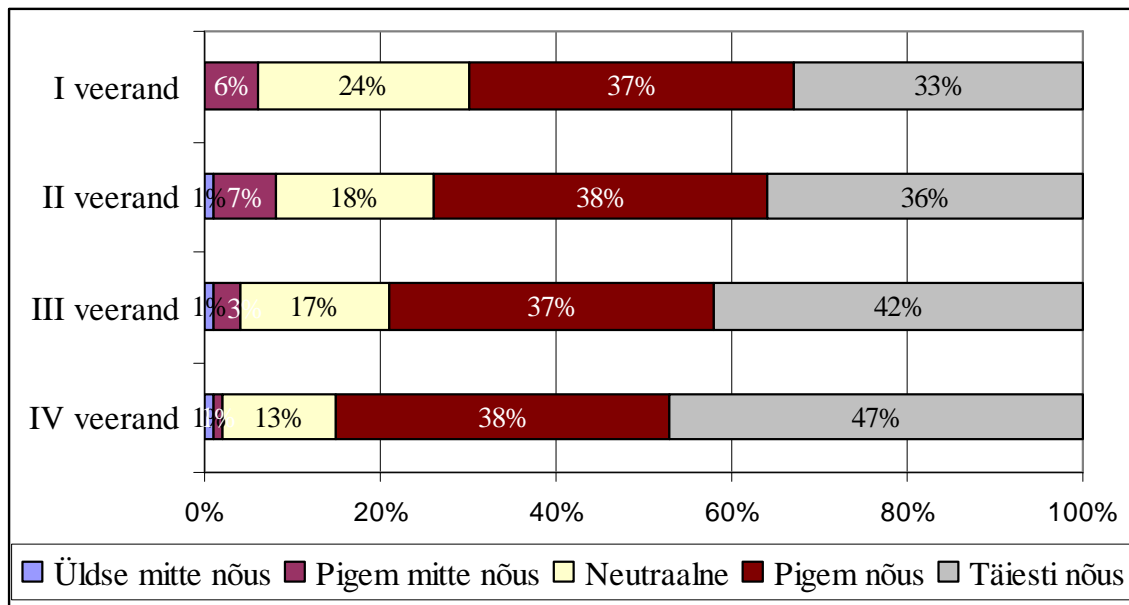
Kutseasta seires annavad ülevaate nooremõpetaja professionaalsest arengust kutsestandardi põhised eneseanalüüsid, õpetaja rolli ja enese toimetulekut puudutavad enesekohased uskumused ning avatud küsimused probleemide kohta kutseasta erinevates etappides.

Kutseasta seire toob välja muutused enesekohastes arusaamades kutseasta jooksul. Nii võib seire põhjal väita, et suureneb enesekindlus- uskumus, et suudetakse toime tulla oma tööülesannetega (Joonis 3).



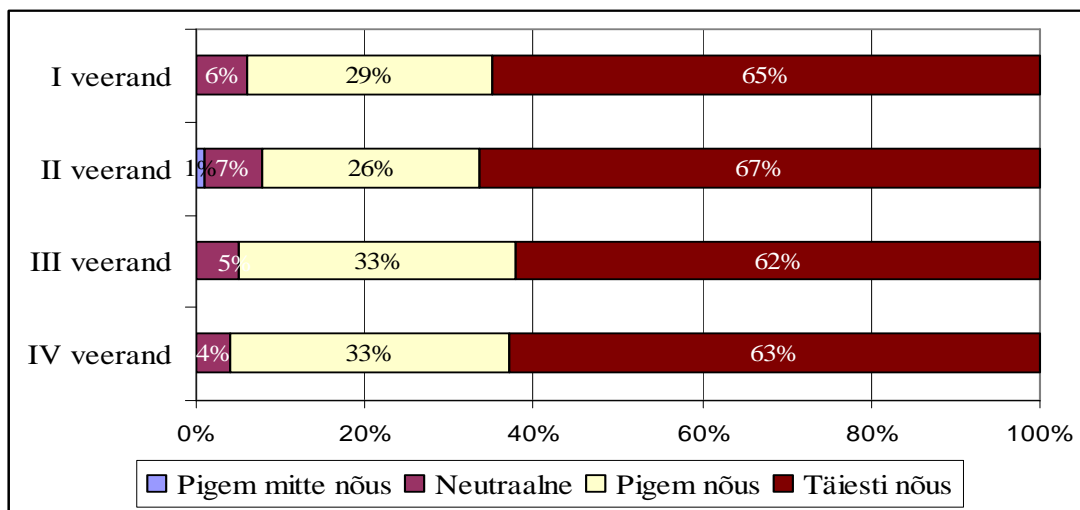
Joonis 3. Usun, et tulen kõigi minu töös ette tulevate tööülesannetega toime

Enda missiooni ja õpetaja rolli tajumises toimuvad veerandite jooksul muutused (Joonis 4). Veerandite lõikes suurenes õpetajate arv, kes oma töös eesmärged püstitasid. Neljandaks veerandiks on 47% õpetajatest püstitanud endale kaugemad eesmärgid, mille poole liikuda.



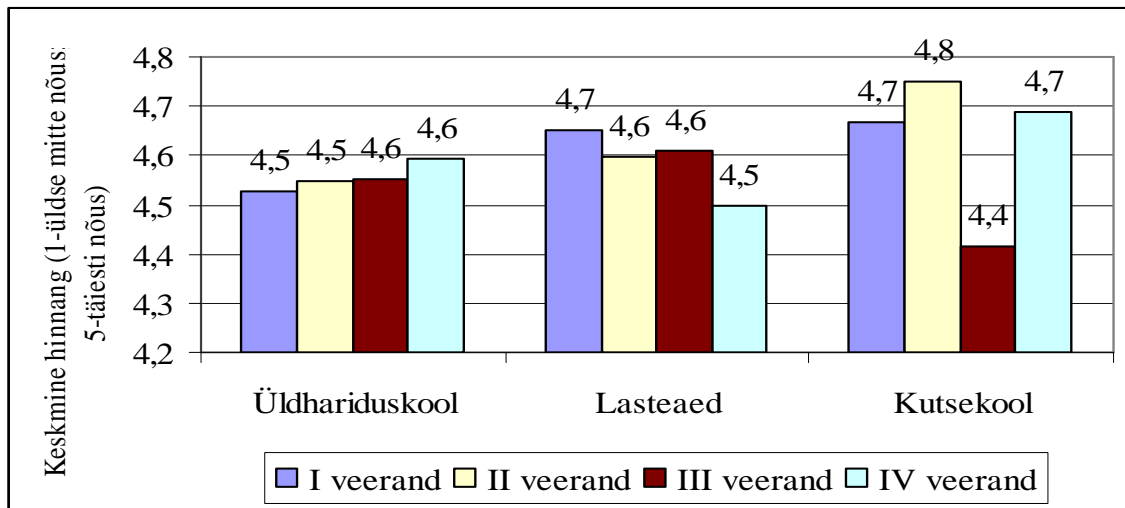
Joonis 4. Olen oma õpetajatöös püstitanud endale kaugemad eesmärgid, mille poole liikuda

Enam väärtustavad nooremõpetajad eesmärkide seadmise olulisust tegevuse planeerimisel. Üle 60% õpetajatest usub, et eesmärkide seadmine aitab tegevusi paremini planeerida (Joonis 5). II veerandil arvab 1% õpetajatest, et eesmärkide seadmine ei aita oma tegevusi paremini planeerida. 4% – 7% õpetajatest on neutraalsel seisukohal.



Joonis 5. Usun, et eesmärkide seadmine aitab oma tegevusi paremini planeerida

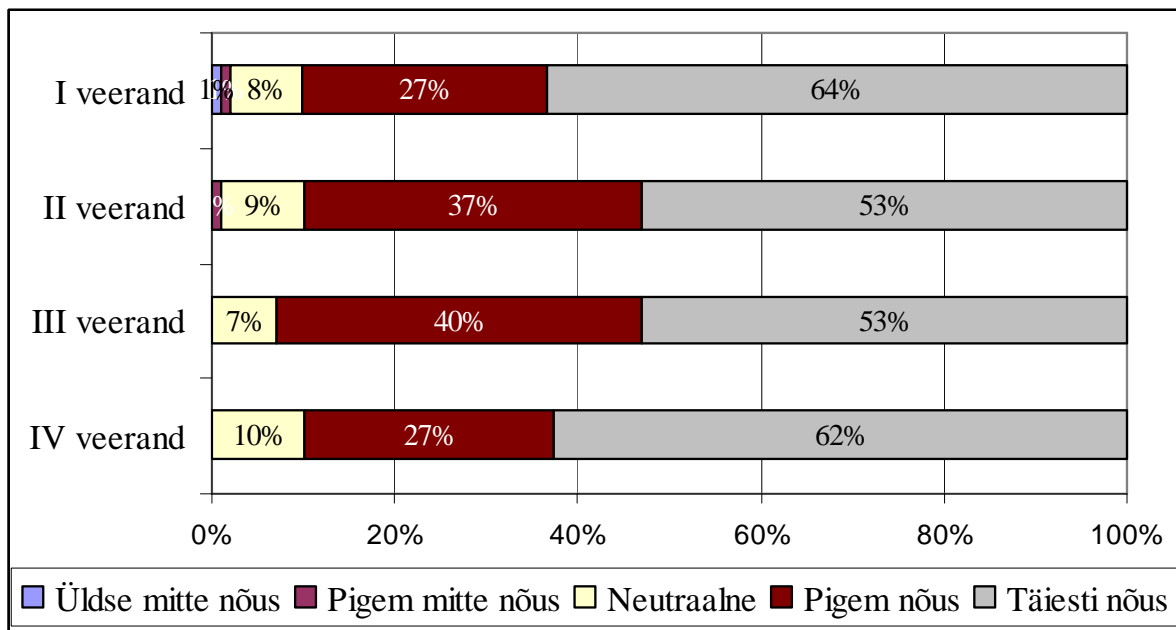
Nooremõpetajad peavad eesmärkide seadmist oluliseks (Joonis 6). Skaalal 1- üldse mitte nõus; 5 – täiesti nõus, on õpetajate hinnangud veerandite lõikes üle 4,4 punkti. Kõige stabiilselt hindavad eesmärkide seadmist üldhariduskooli õpetajad. Kutsekooli õpetajad hindavad eesmärkide seadmist kõige olulisemaks II veerandil – 4,8 palliga.



Joonis 6. Keskmine hinnang eesmärkide seadmise olulisusele haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

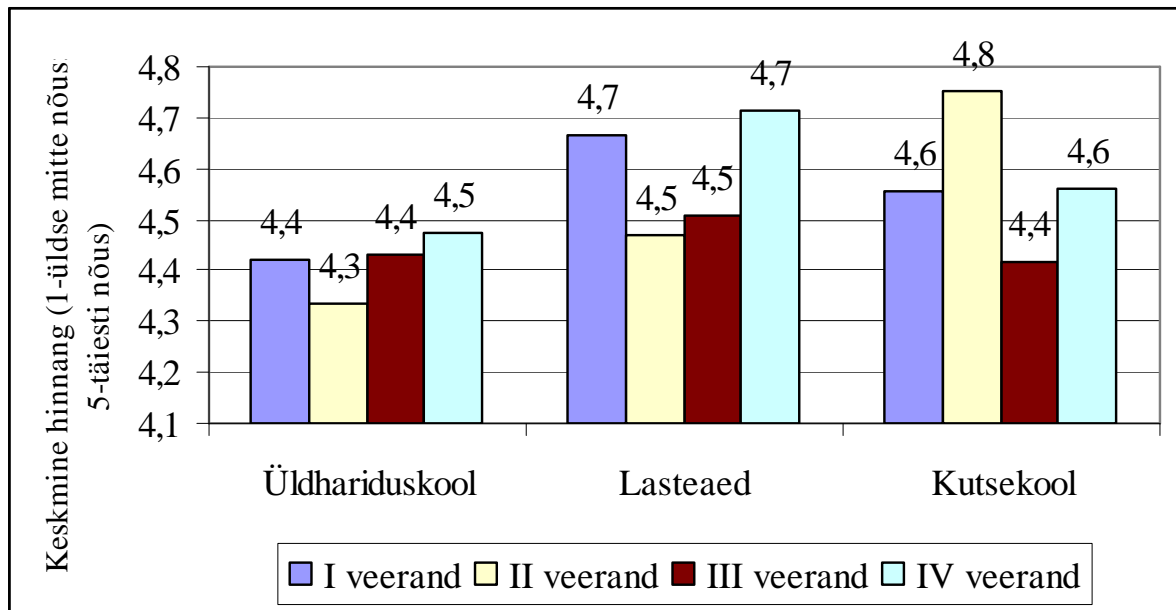
Üle 53% õpetajatest leiab, et eneseanalüüs aitab neil paremini tööd teha (Joonis 7).

Neutraalsel seisukohal on alla 10% õpetajatest.



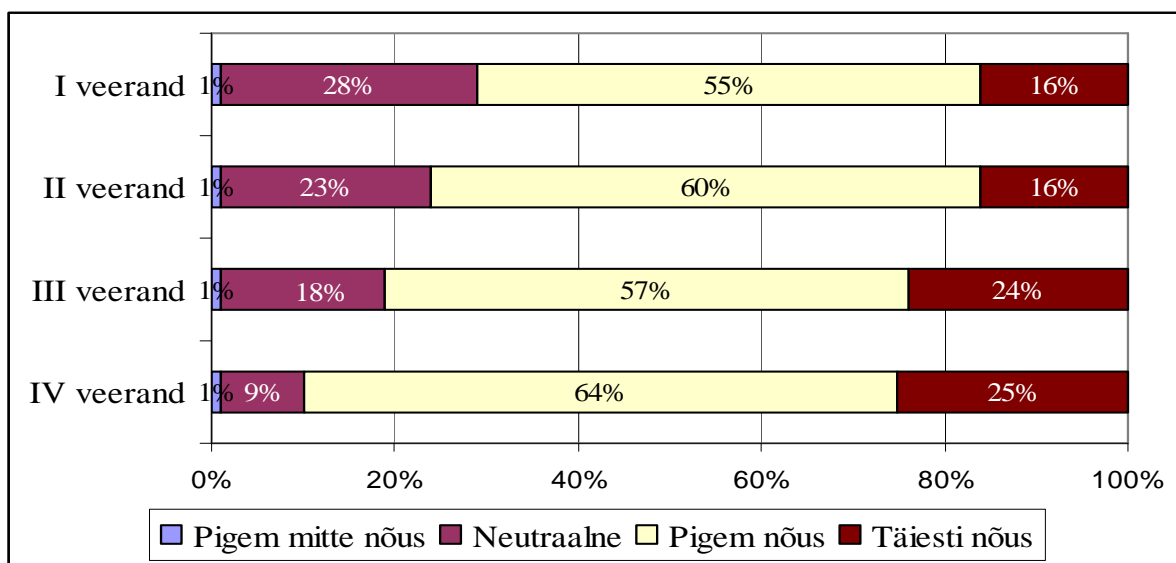
Joonis 7. Usun, et eneseanalüüs aitab mul oma tööd paremini teha

Valdavalt peavad nooremõpetajad eneseanalüüsi oluliseks (Joonis 8). Keskmiselt hindavad nooremõpetajad eneseanalüüsi kõrgeks lasteaia I ja IV veerandil. Eneseanalüüsi peavad veidi vähem oluliseks õpetajad üldhariduskoolis I – III veerandil.



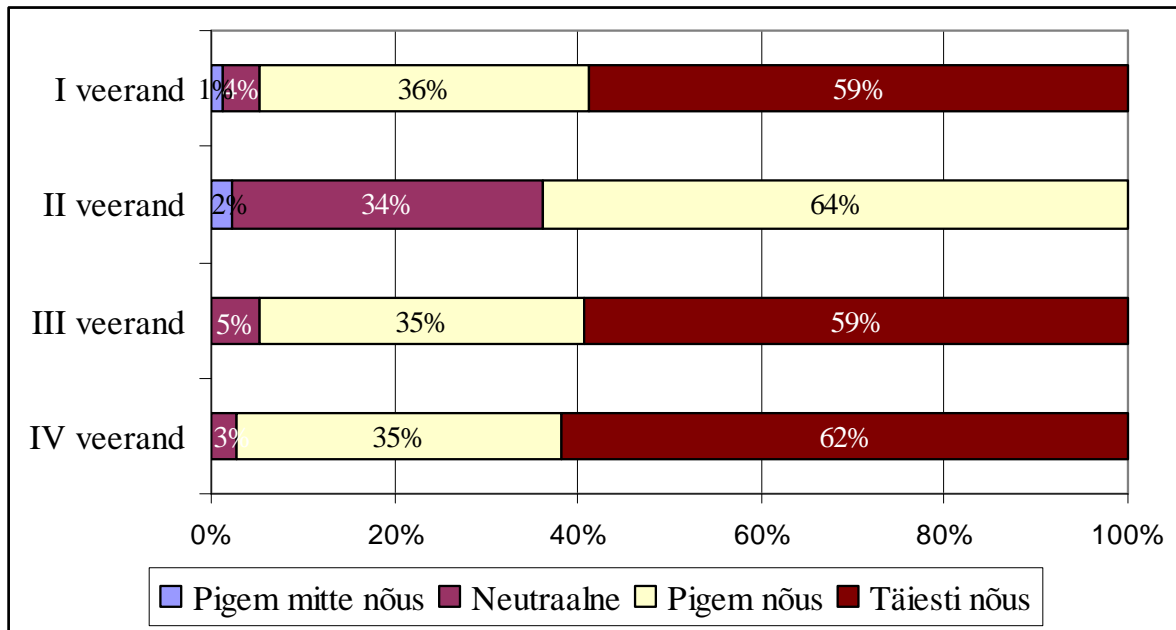
Joonis 8. Keskmine hinnang eneseanalüüsi olulisusele haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

Enamus õpetajatest tunnevad, et suudavad oma töölaseid eesmärke realiseerida (Joonis 9). Sellega täiesti nõus on I - II veerandil 16%, III veerandil 24% ja viimasel veerandil 25% õpetajatest.



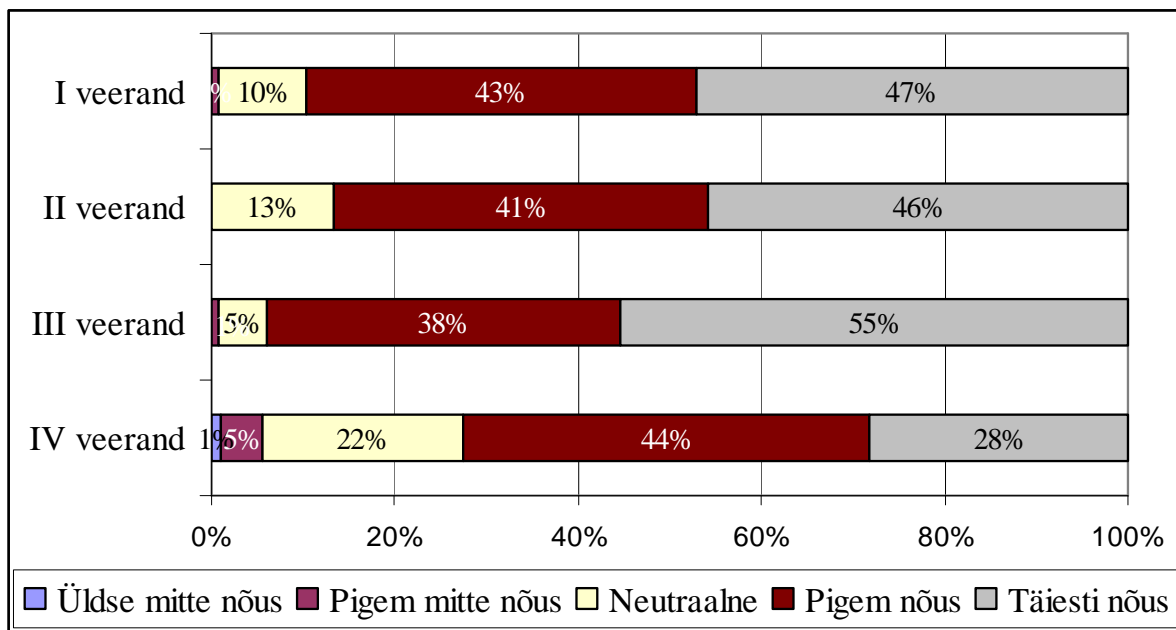
Joonis 9. Tunnen, et suudan oma töölaseid eesmärke realiseerida

Valdavalt peavad õpetajad oluliseks oma tegevuse korrigeerimist lähtuvalt õpilastelt saadud tagasisidest (Joonis 10). IV veerandil peab seda oluliseks 62% õpetajatest.



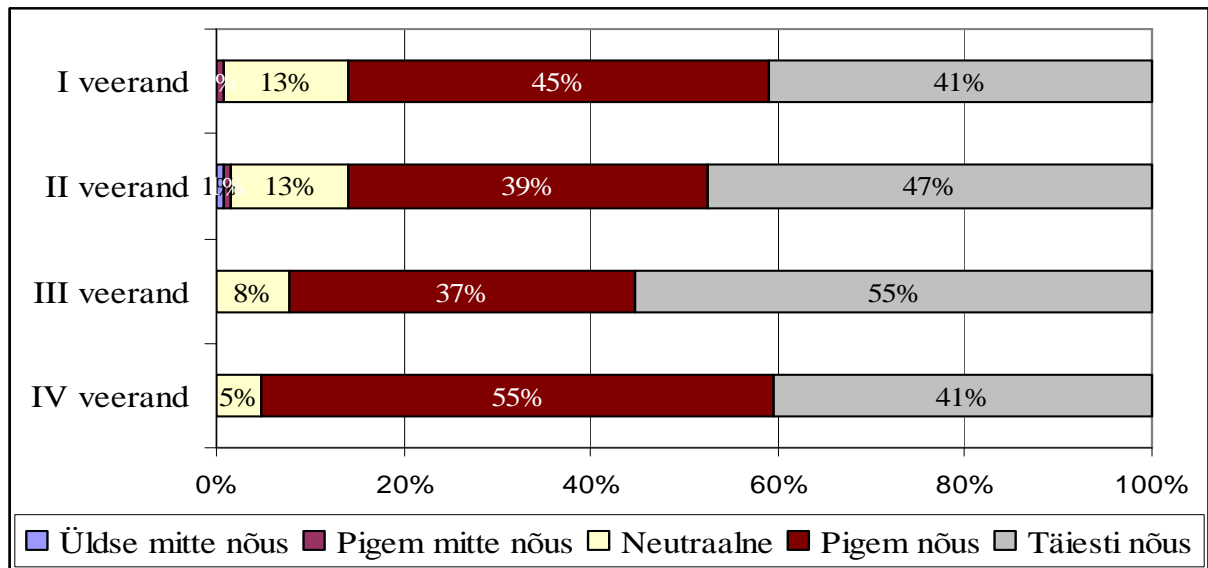
Joonis 10. Oma tegevuse korrigeerimine lähtuvalt õpilastelt saadud tagasiside on oluline

Kui I – III veerandini usuvad õpetajad, et edukus töös sõltub nende endi pingutustest, siis IV veerandil on sellega täiesti nõus vaid 28% õpetajatest.



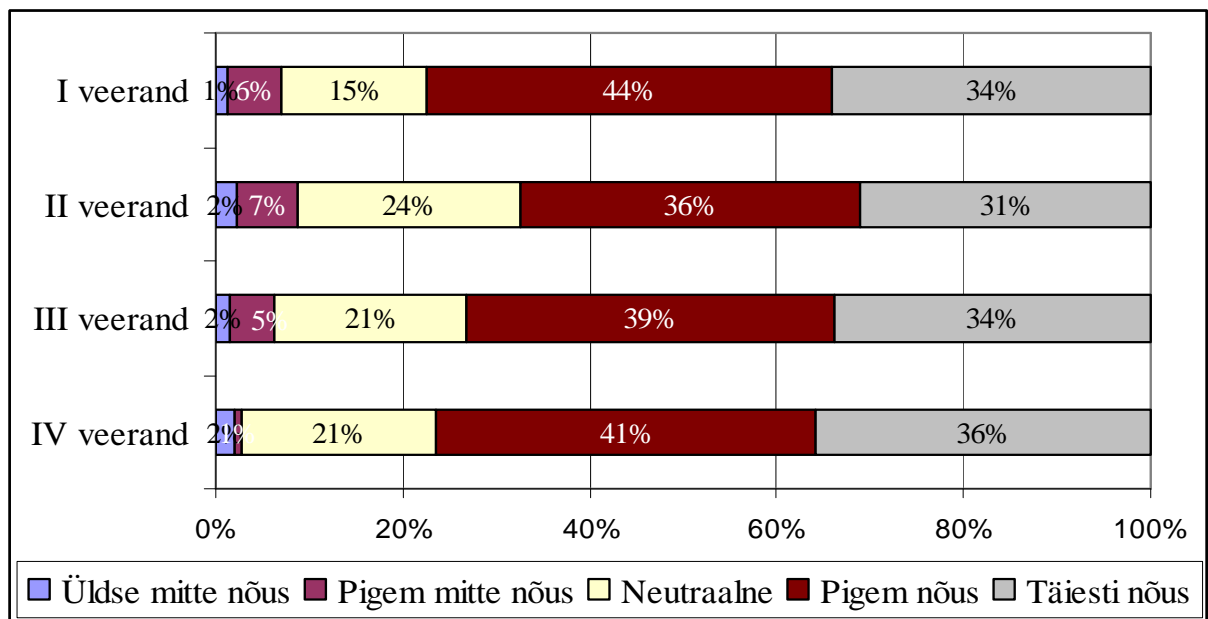
Joonis 11. Edukus oma töös sõltub minu enda pingutustest

Enamus õpetajatest on seisukohal, et probleemid on väljakutsed õppimiseks (Joonis 12).



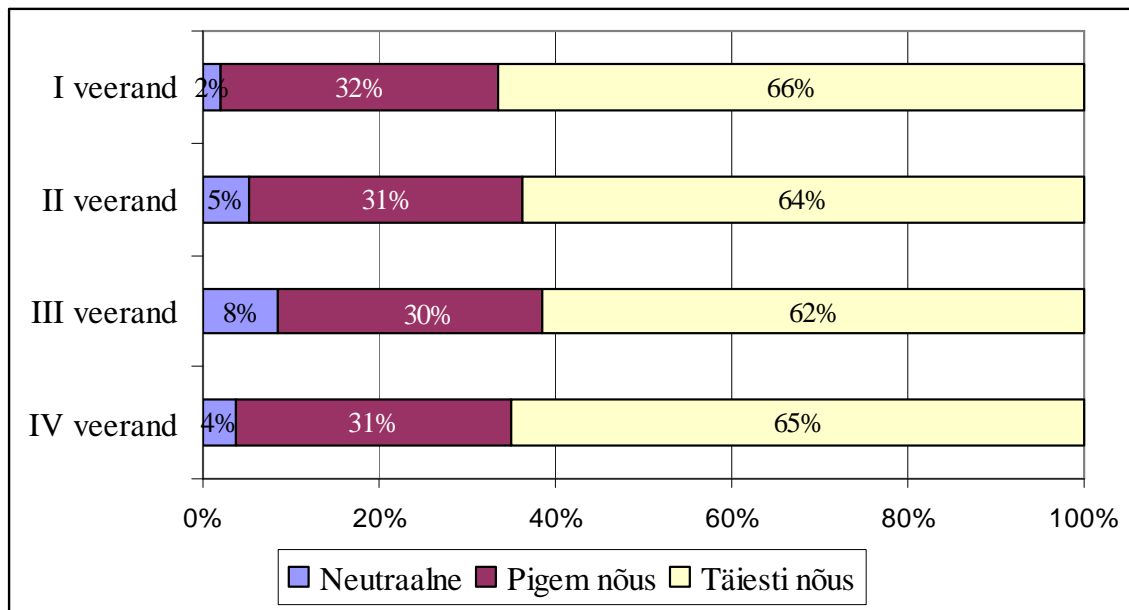
Joonis 12. Usun, et probleemid on väljakutsed õppimiseks

I – III veerandil arvavad mõned õpetajad (5-7%), et märkmete tegemine oma õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta ei aita neil õpetajatööd paremini teha. Valdav enamus arvab, et märkmete tegemine aitab õppida õpetajatööd paremini tegema



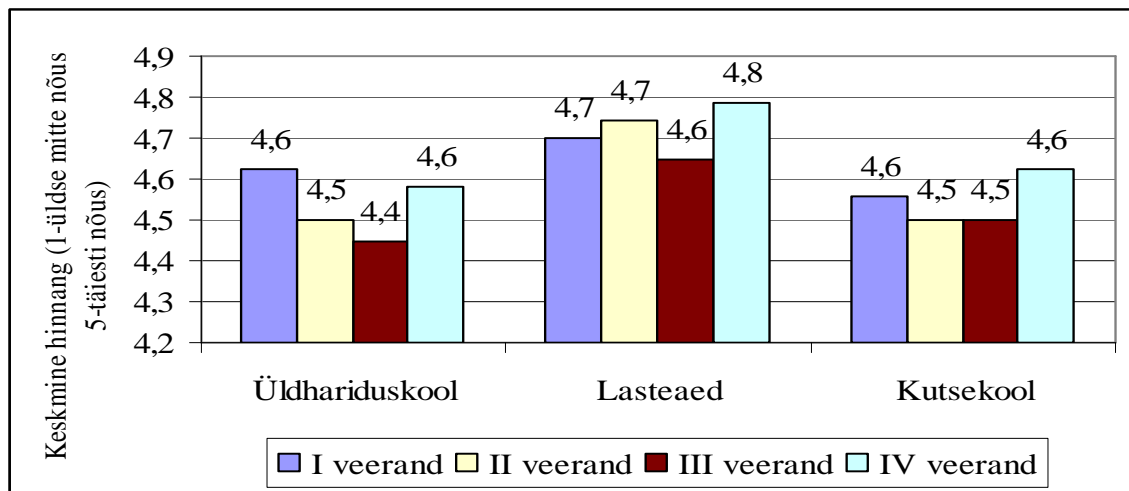
Joonis 13. Ma arvan, et märkmete tegemine oma õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta aitab mul õppida õpetajatööd paremini tegema

Üle 62% õpetajatest peab suhtlemist kolleegidega oluliseks ja professionaalselt arendavaks. Sellega pigem nõus on 30 – 32 % õpetajatest.



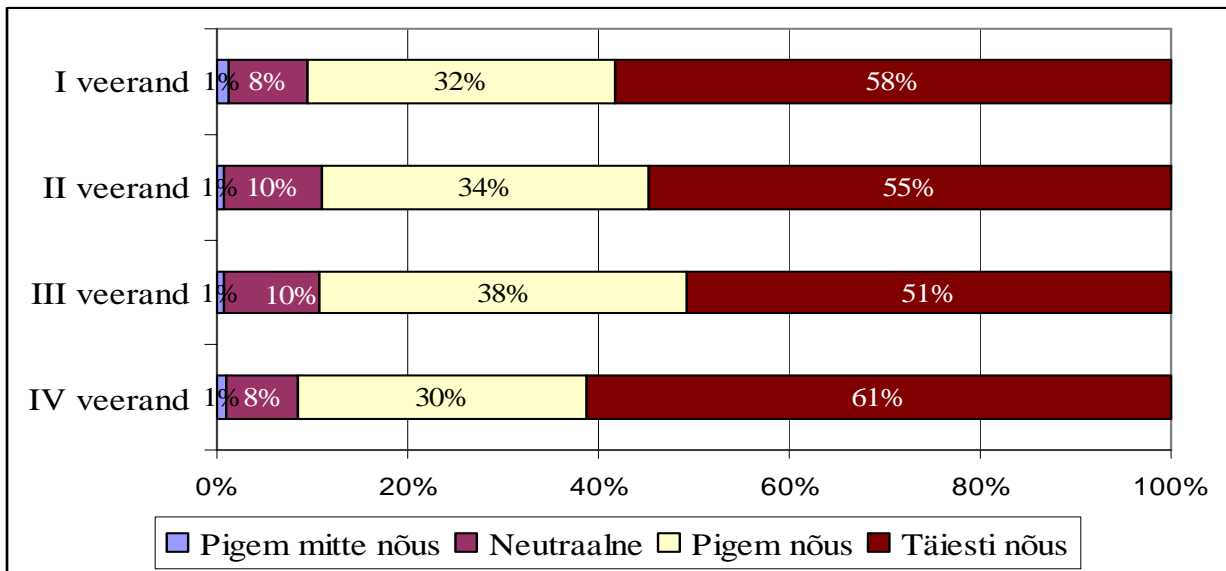
Joonis 14. Suhtlemine kolleegidega on oluline ja professionaalselt arendav

Kõige olulisemaks hindavad suhtlemist kolleegidega nooremõpetajad, kes õpetavad lasteaias (Joonis 15). Üldhariduskoolis ja kutsekoolis peetakse kolleegidega suhtlemist kõige olulisemaks ja professionaalselt arendavaks I ja IV veerandil.



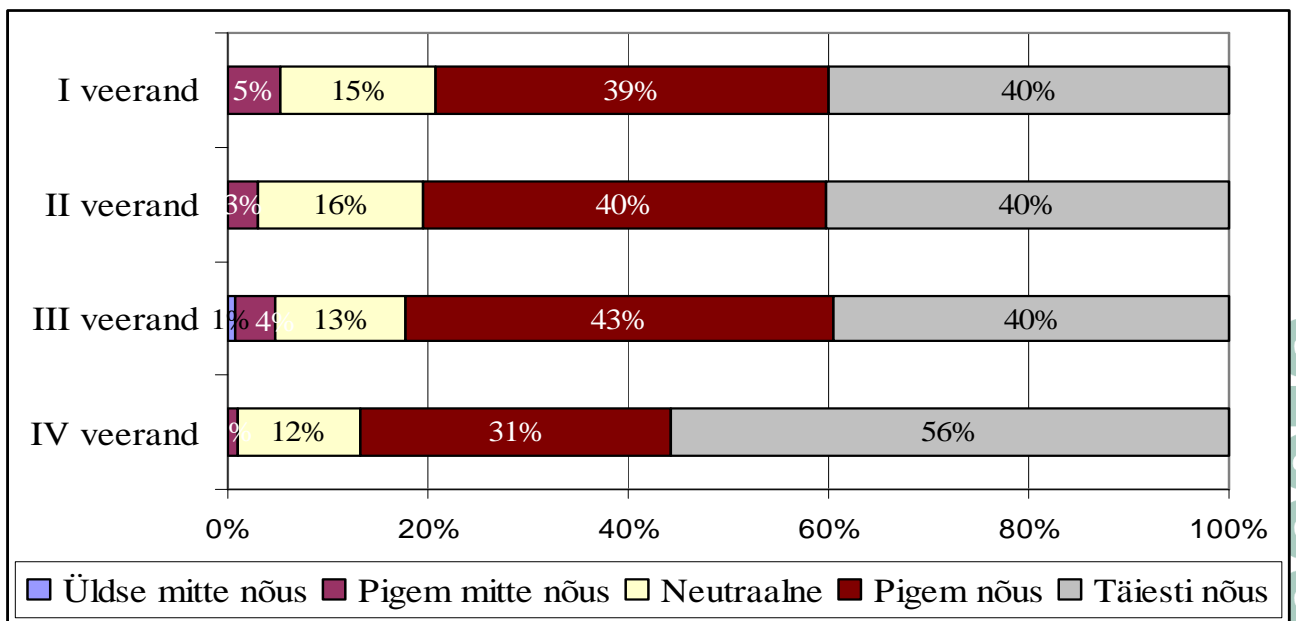
Joonis 15. Suhtlemine kolleegidega on oluline ja professionaalselt arendav - hinnang haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

Enamus õpetajatest usub, et saab vajadusel abi oma kolleegidelt (Joonis 16). Siiski on igal veerandil 1% õpetajaid, kes pigem usub, et ei saa vajadusel abi oma kolleegidelt.



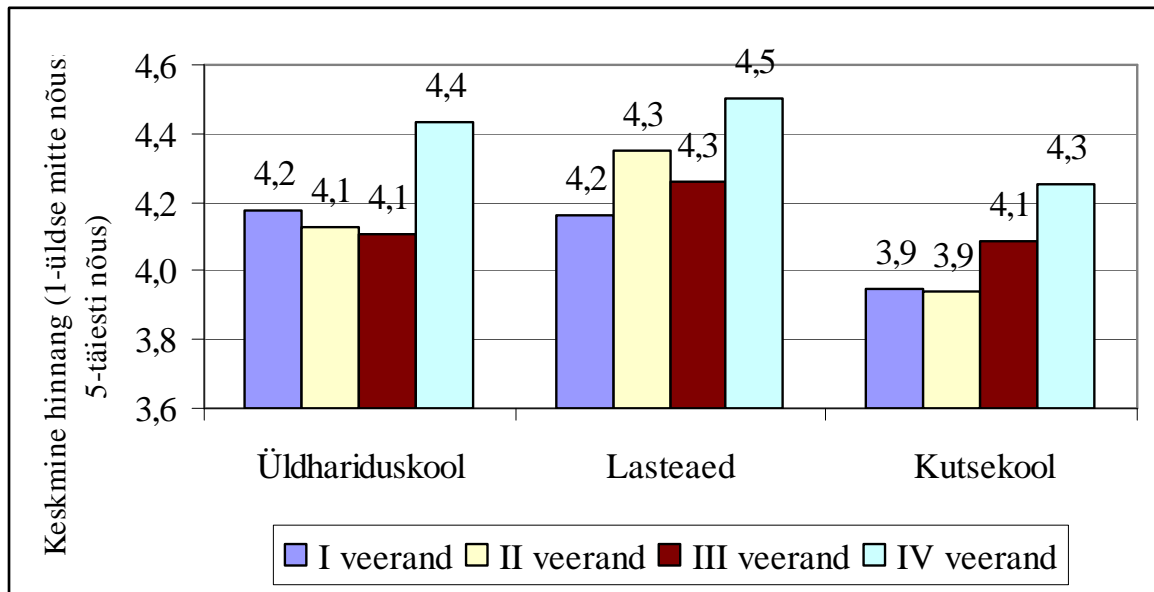
Joonis 16. Usun, et vajadusel saan abi oma kolleegidelt

I, II ja III veerandil on 40% õpetajatest täiesti nõus, et tunnevad end kollektiivis hästi ja julgevad oma arvamust avaldada. IV veerandil tõuseb see protsent 56-ni (Joonis 17).



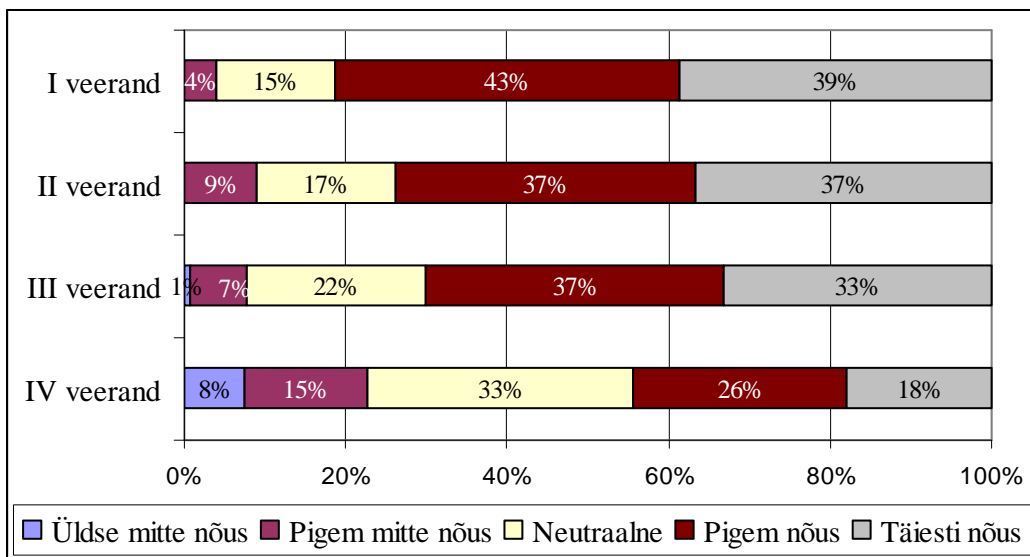
Joonis 17. Tunnen end kollektiivis hästi ja julgen oma arvamust avaldada

Kõige paremini tunnevad end kollektiivis lasteaias töötavad nooremõpetajad (Joonis 18). Kutsekooli nooremõpetajad hindavad oma heaolu kollektiivis I ja II veerandil keskmiselt 3,9 punktiga 5-st pallist.



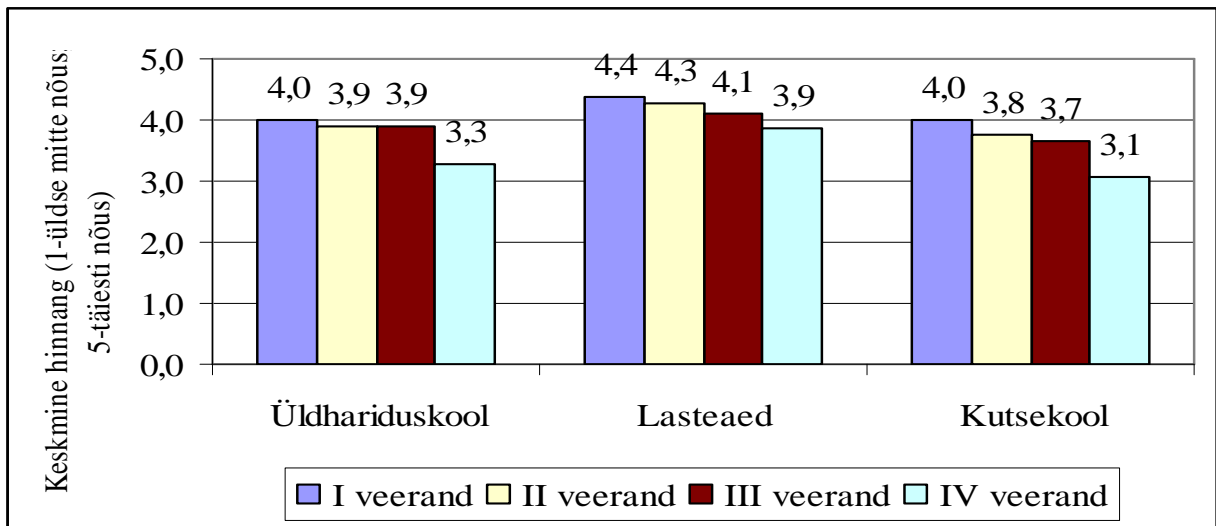
Joonis 18. Tunnen end kollektiivis hästi ja julgen oma arvamust avaldada – hinnang haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

Enamus nooremõpetajatest püüab probleemide korral neid kõigepealt analüüsida ja mentoriga arutada I veerandil. Seda tehakse veidi vähem III ja IV veerandil.



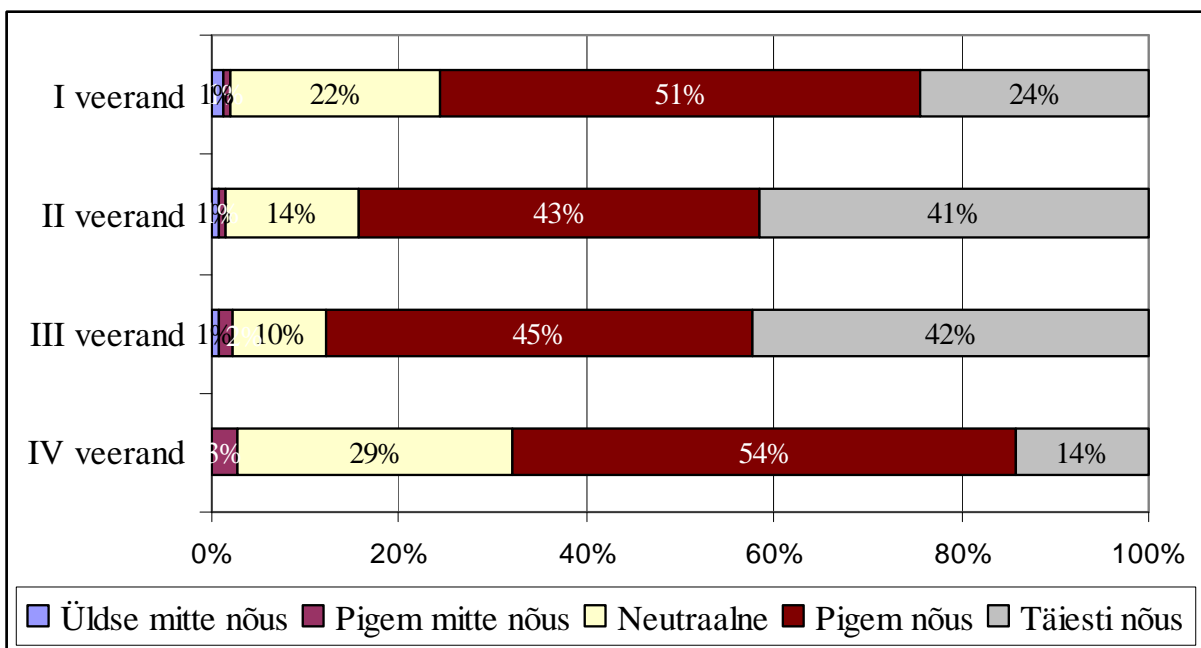
Joonis 19. Probleemide korral püüan neid kõigepealt analüüsida ja mentoriga arutada

Haridusasutuse tüübiti on hinnangud sarnased. Kõikides haridusasutustes peetakse kõige olulisemaks probleemide analüüsimist ja arutamist mentoriga I veerandil. Nooremõpetajad peavad veidi vähem oluliseks analüüsi mentoriga IV veerandil (Joonis 19).



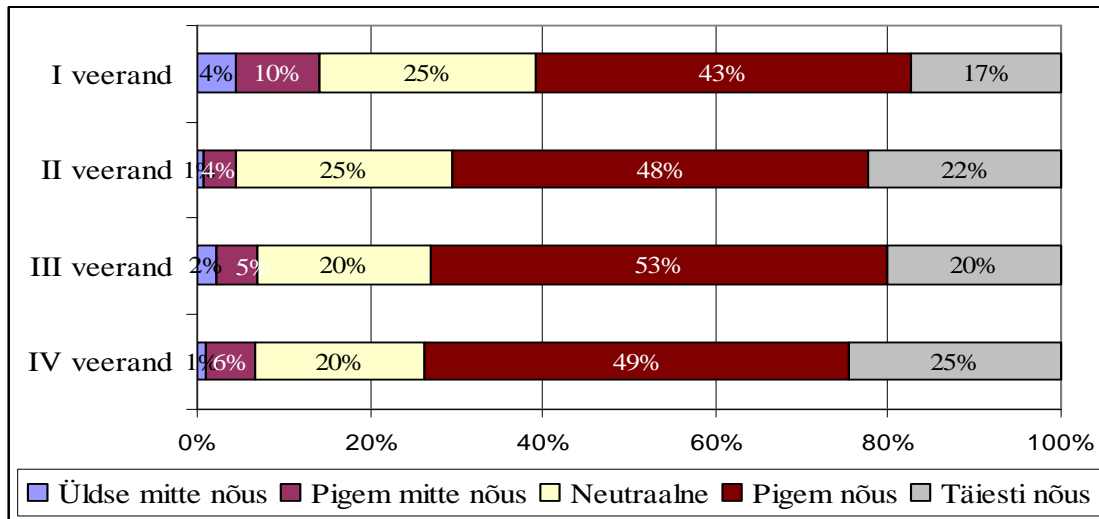
Joonis 20. Probleemide korral püüan neid kõigepealt analüüsida ja mentoriga arutada - hinnang haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

Valdavalt usuvad õpetajad, et nende võimuses on toetada õpilaste motivatsiooni. II ja III veerandil on selle väitega täiesti nõus vastavalt 41% ja 42% õpetajatest (Joonis 21).



Joonis 21. Usun, et minu võimuses on toetada õpilaste motivatsiooni

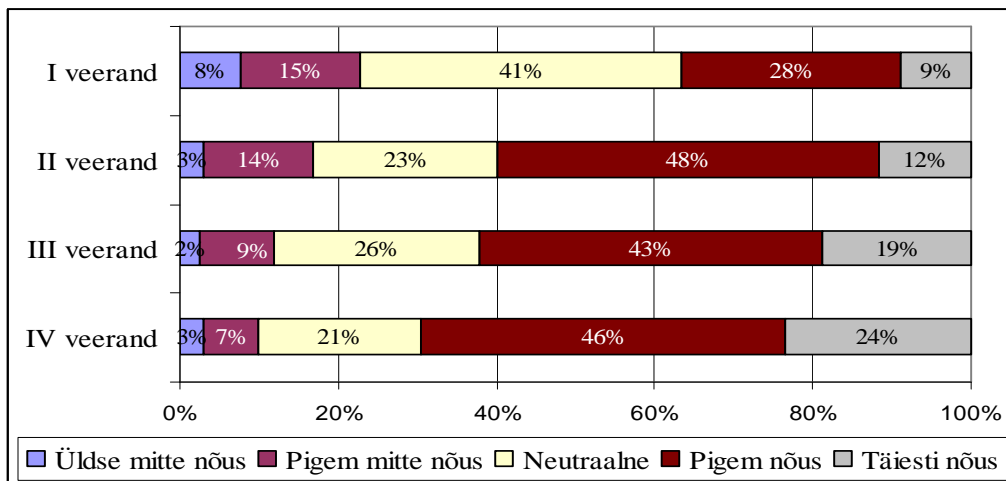
4% õpetajatest leiab esimesel veerandil, et nende jaoks pole oluline kolleegide arvamus oma õpetamise kohta. Selle väitega pigem nõus on üle 43% õpetajatest, täiesti nõus üle 17% õpetajatest (Joonis 22).



Joonis 22. Minu jaoks on oluline kolleegide arvamus minu õpetamise kohta

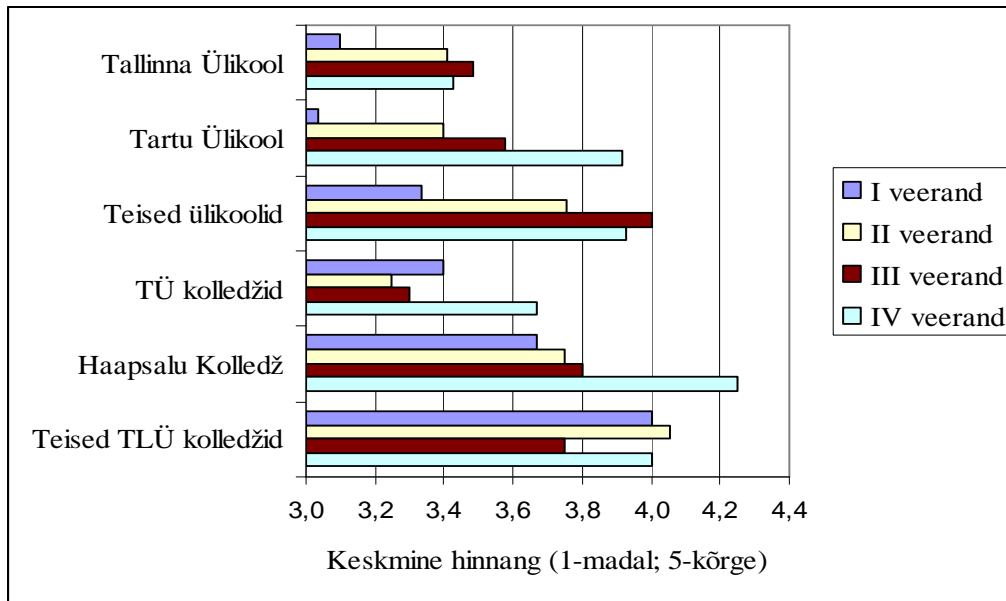
2.3. Nooremõpetajate hinnangud läbitud õpetajakoolitusele

I veerandil arvab 8% õpetajatest, et läbitud õpetajakoolitus ei ole piisav tööks õpetajana (Joonis 23). Suur osa õpetajatest jääb neutraalsele seisukohale. Enamus vastajatest on pigem nõus, et õpetajakoolitus on piisav tööks õpetajana.

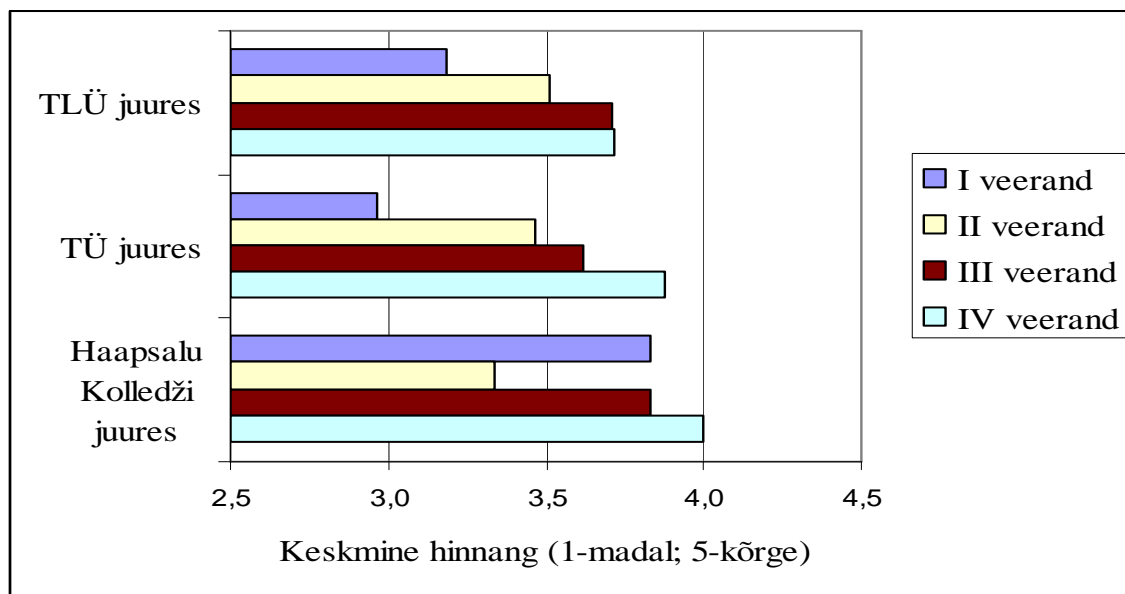


Joonis 23. Läbitud õpetajakoolitus on piisav tööks õpetajana

Kõige kõrgemalt hinnatakse läbitud õpetajakoolitust IV veerandil (Joonis 24). I ja II veerandil on antud kõige kõrgemad hinnangud läbitud õpetajakoolitusele teiste TLÜ kolledžite läbinud nooremõpetajate poolt (4 palli ja rohkem). Haapsalu kolledži lõpetanud hindavad kõrgeks õpetajakoolitust IV veerandil (üle 4,2 palli).

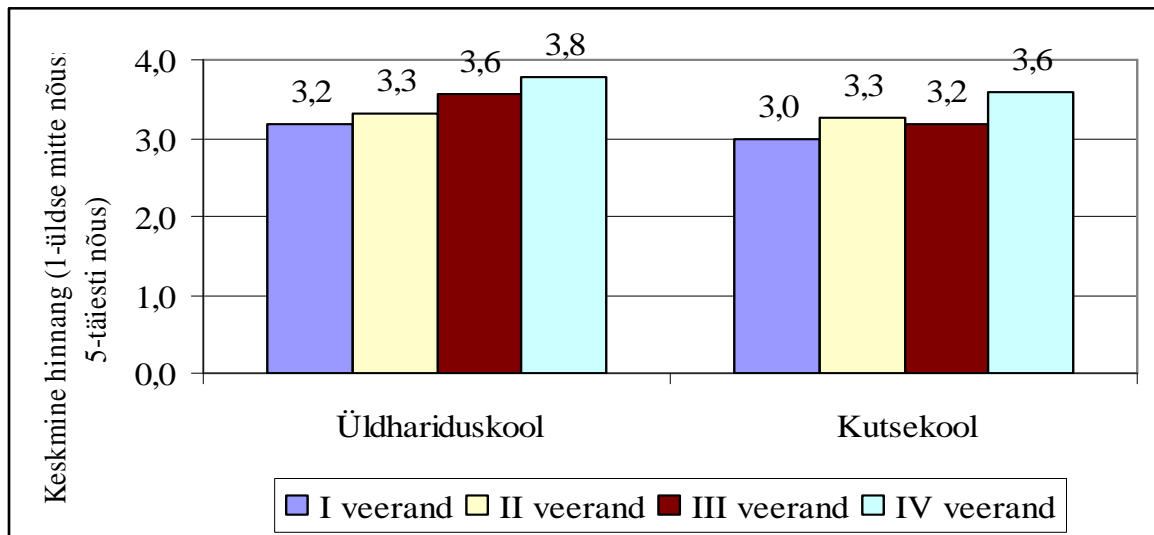


Joonis 24. Keskmise hinnang läbitud õpetajakoolitusele veerandite lõikes, lõpetatud kõrgkooliti
I, III ja IV veerandil hindavad õpetajakoolituse läbinud nooremõpetajad kõige kõrgemaks tugiprogramme Haapsalu Kolledži juures. Keskmiselt 2,9 palliga 5-st hinnatakse I veerandil tugiprogramme TÜ juures (Joonis 25).



Joonis 25. Keskmise hinnang läbitud õpetajakoolitusele veerandite lõikes, tugiprogrammiti

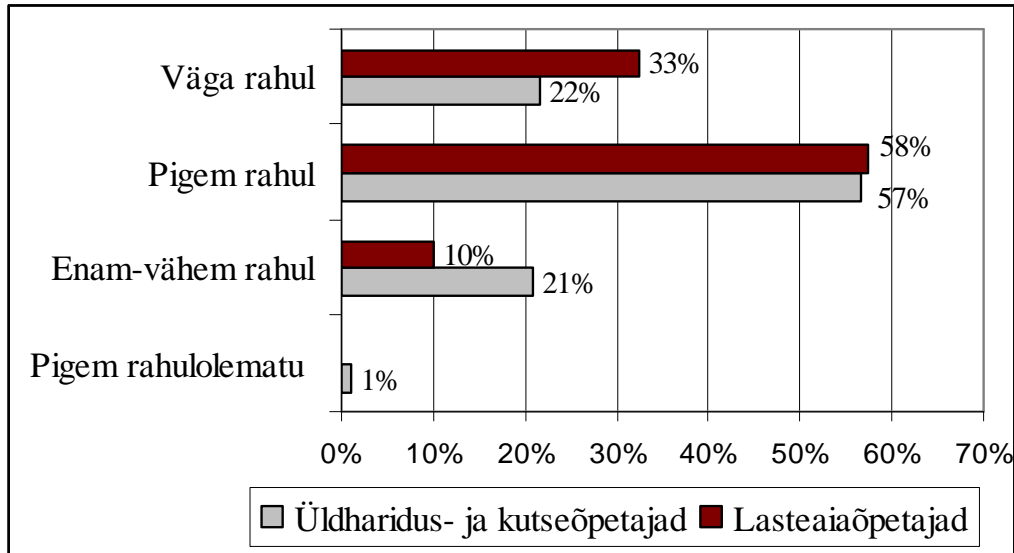
Üldhariduskoolis õpetavad nooremõpetajad on läbitud õpetajakoolitust hinanud veidi kõrgemalt kui kutsekoolis õpetavad nooremõpetajad (Joonis 26).



Joonis 26. Keskmise hinnang läbitud õpetajakoolitusele veerandite lõikes, haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

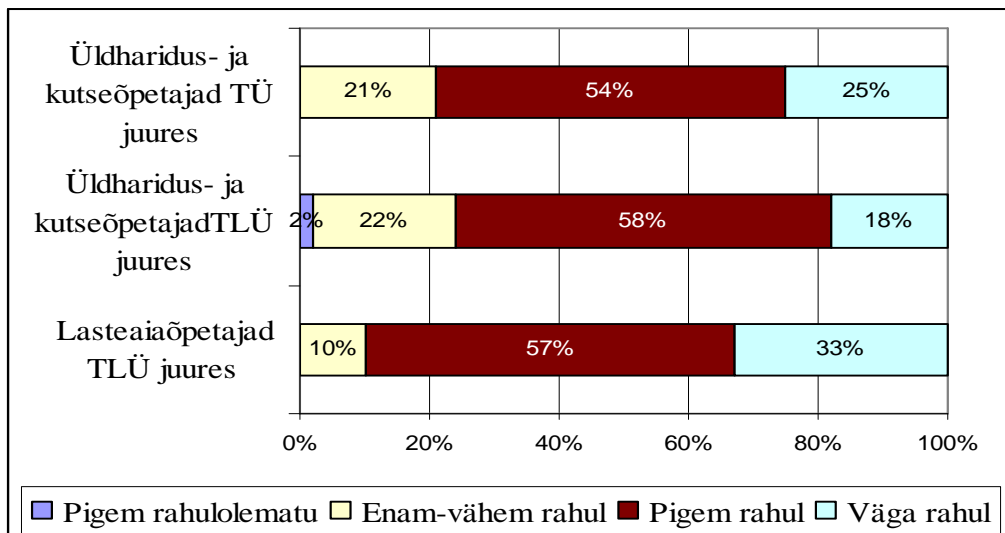
2.4. Nooremõpetajate hinnangud kutseastale

Nii lasteaiaõpetajad kui ka üldharidus- ja kutseõpetajad on rahul oma toimetulekuga õpetajana esimesel tööaastal (Joonis 27). Pigem rahulolematud on 1% üldharidus- ja kutseõpetajatest.



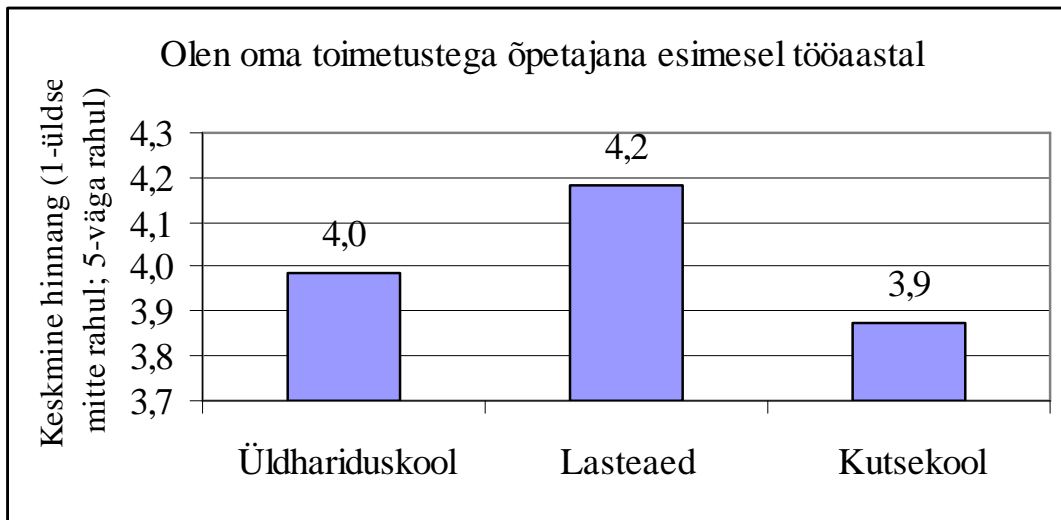
Joonis 27. Olen rahul oma toimetulekuga õpetajana esimesel tööaastal

Tugiprogrammiti on valdav enamus õpetajatest rahul oma toimetulekuga õpetajana esimesel tööaastal (Joonis 28). Väga rahul on lasteaiaõpetajad, kes on läbinud tugiprogrammi TLÜ juures.



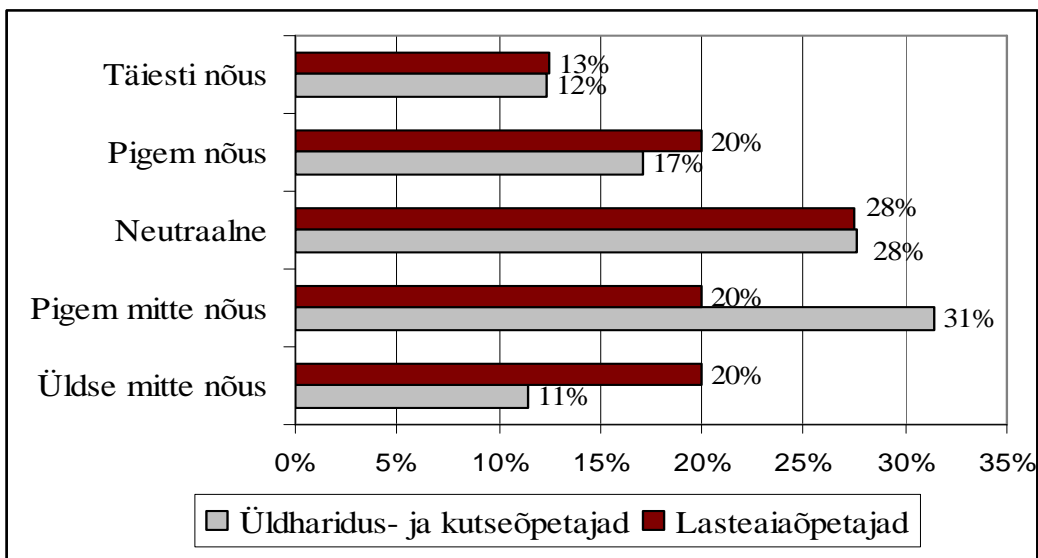
Joonis 28. Olen rahul oma toimetulekuga õpetajana esimesel tööaastal – võrdlus tugiprogrammiti

Kõige kõrgemalt hindavad oma toimetulekut esimesel tööaastal lasteaias töötavad nooremõpetajad. Kutsekooli õpetajad on hinnanud oma toimetulekut esimesel tööaastal 3,9 punktiga 5-st pallist (Joonis 29).



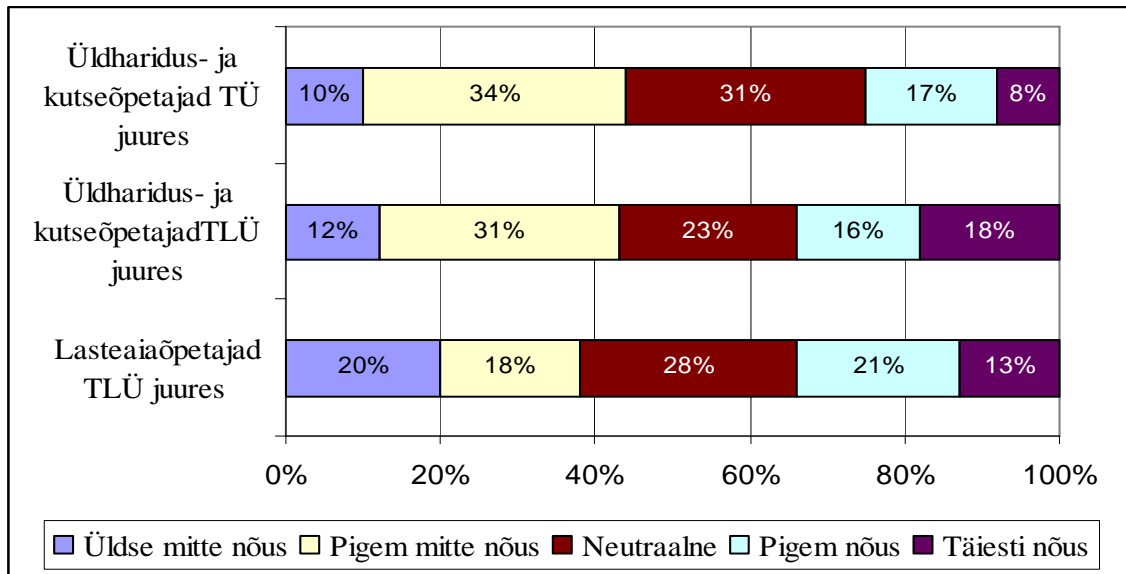
Joonis 29. Keskmine hinnang oma toimetulekule õpetajana esimesel tööaastal haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

31% üldharidus- ja kutseõpetajatest pigem ei nõustu, et nende esimene tööaasta oli võrreldes teiste esimest aastat töötavate õpetajatega pingeline ja enam väljakutseid esitav (Joonis 30). Neutraalsel seisukohal on 28% nii üldharidus- ja kutseõpetajatest kui ka lasteaiaõpetajatest.



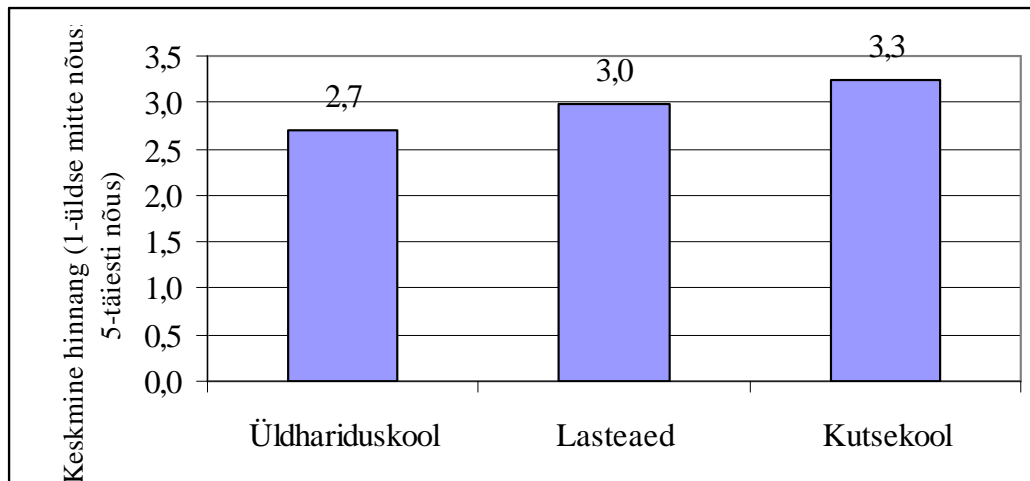
Joonis 30. Võrreldes teiste, esimest aastat töötavate õpetajatega, oli minu esimene tööaasta pingeline ja enam väljakutseid esitav

18% üldharidus- ja kutseõpetajatest TLÜ juures leiab, et nende esimene tööaasta oli pingeline ja enam väljakutseid esitav võrreldes teiste esimest aastat töötavate õpetajatega (Joonis 31). Selle väitega üldse ei nõustu 20% lasteaiaõpetajatest TLÜ juures.



Joonis 31. Võrreldes teiste, esimest aastat töötavate õpetajatega, oli minu esimene tööaasta pingeline ja enam väljakutseid esitav – võrdlus tugiprogrammi

Kõige pingelisemaks peavad oma esimest tööaastat kutsekooli õpetajad (Joonis 32). Veidi vähem pingelisemaks peavad oma esimest tööaastat võrreldes teiste esimest aastat töötavate õpetajatega lasteaiaõpetajad ja üldhariduskoolis töötavad õpetajad.



Joonis 32. Võrreldes teiste, esimest aastat töötavate õpetajatega, oli minu esimene tööaasta pingeline ja enam väljakutseid esitav – võrdlus haridusasutuse tüübiti, kus nooremõpetaja õpetab

Nooremõpetajate hinnangud õppeasutuse poolt pakutud toe kohta esimesel tööaastal olid valdavalt positiivsed (Lisa 1). Kõrgeks hindasid õppeasutuse poolt pakutavat tuge lasteaiaõpetajad. Üldharidus- ja kutseõpetajad jäid kõige enam rahul kolleegide toega. 73%

lasteaiaõpetajate jaoks oli mentori tugi täiesti piisav. Lasteaiaõpetajad hindasid piisavaks ka kolleegide ning juhtkonna tuge. 34% üldharidus- ja kutseõpetajaid leidis, et lastevanemate tugi polnud piisav. Materiaalsed ressursid ei olnud piisavad 25% üldharidus- ja kutseõpetajatele ning 11% lasteaiaõpetajatele.

Hinnangud kutseaasta tugimaterjalidele olid nii üldharidus- ja kutseõpetajate kui ka lasteaiaõpetajate poolt positiivsed (Lisa 2). Neutraalseks jäi erinevate väidete hindamisel alla 31% õpetajatest. Vastuseid „Üldse mitte nõus“ anti alla 5% juhtudest.

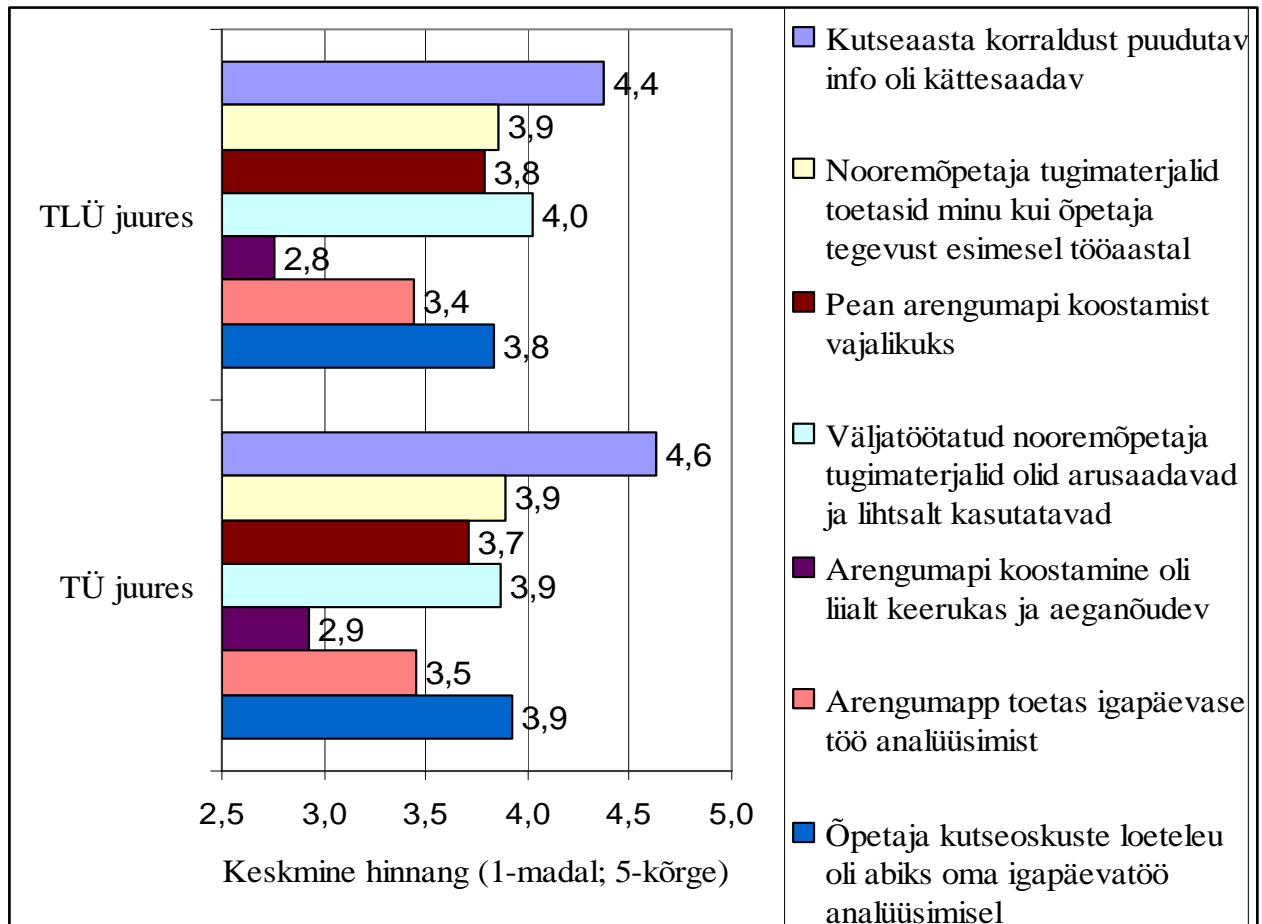
Üldharidus- ja kutseõpetajad hindasid tugimaterjalide olemasolu järgnevalt (Lisa 2):

- 93% õpetajatest leidis, et kutseaasta korraldust puudutav info oli kättesaadav
- Nooremõpetaja tugimaterjalid toetasid 63% õpetajate tegevust
- 67% nooremõpetajatest peab arengumapi koostamist vajalikuks
- 33% õpetajatest pidas arengumapi koostamist liialt keerukaks ja aeganõudvaks
- 71% õpetajate jaoks oli kutseoskuste loetelu abiks igapäevatöö analüüsimisel

Lasteaiaõpetajate hinnangud tugimaterjalidele (Lisa 2):

- 11% õpetajate jaoks oli arengumapi koostamine liialt aeganõudev ja keerukas
- 69% lasteaiaõpetajatest leidis, et arengumapp toetas igapäevatöö analüüsimist
- Nooremõpetaja tugimaterjalid olid lihtsalt kasutatavad 93% lasteaiaõpetajatele, 8% jäi neutraalsele seisukohale
- 85% lasteaiaõpetajatest peab arengumapi koostamist vajalikuks

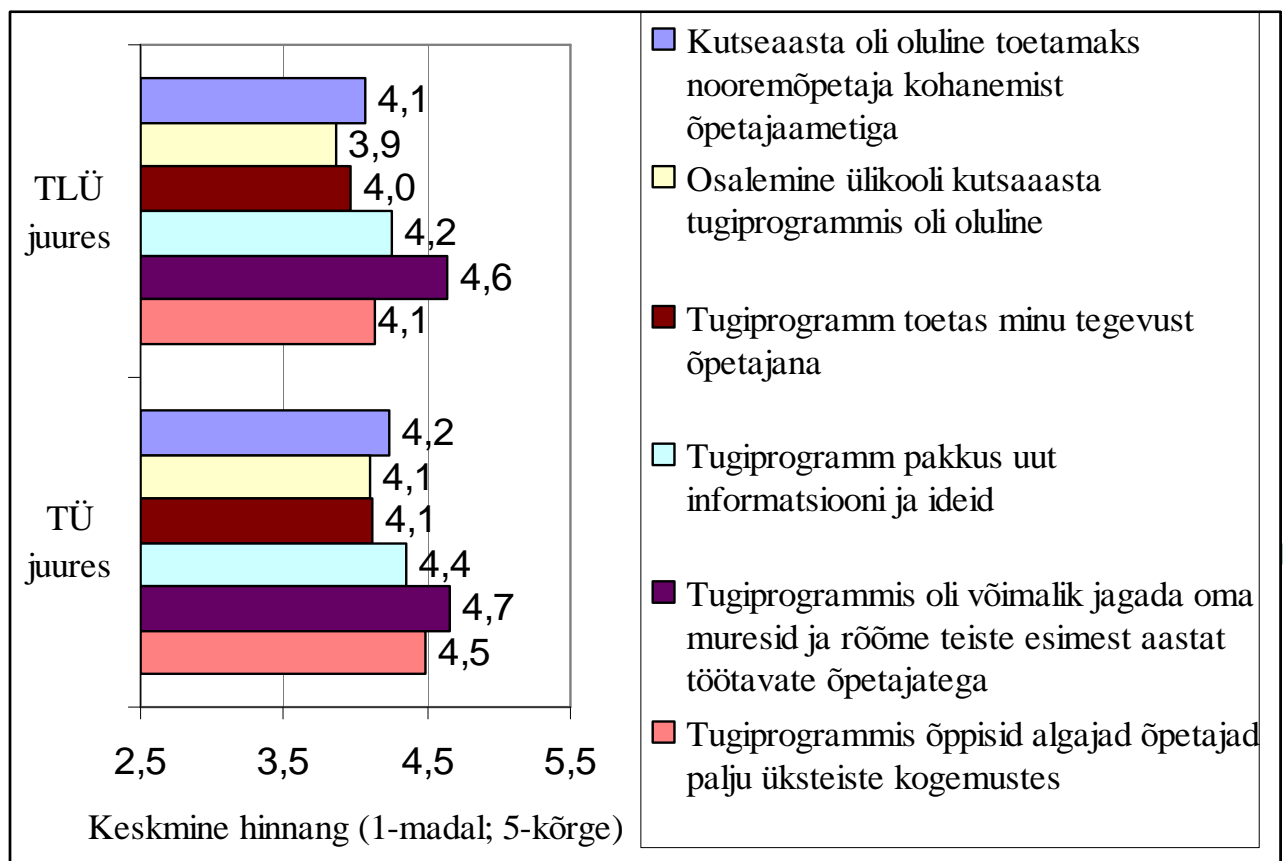
TLÜ ja TÜ tugiprogrammides osalenud nooremõpetajate hinnangud kutseaasta tugimaterjalide kohta on sarnased (Joonis 33). TÜ tugiprogrammis hinnati kutseaasta info kättesaadavust 5- pallisel skaalal 4,6 punktiga, TLÜ tugiprogrammis 4,4 punktiga. Arengumapi koostamise keerukust hinnati TLÜ tugiprogrammis 2,8 ja TÜ tugiprogrammis 2,9 punktiga 5-pallisel skaalal. Kõrgelt hinnati ka tugimaterjalide arusaadavust ning lihtsust, TLÜ – 4,0 ja TÜ – 3,9 punktiga.



Joonis 33. Nooremõpetajate hinnangud kutseaasta tugimaterjalide kohta tugiprogrammi toimumiskoha järgi

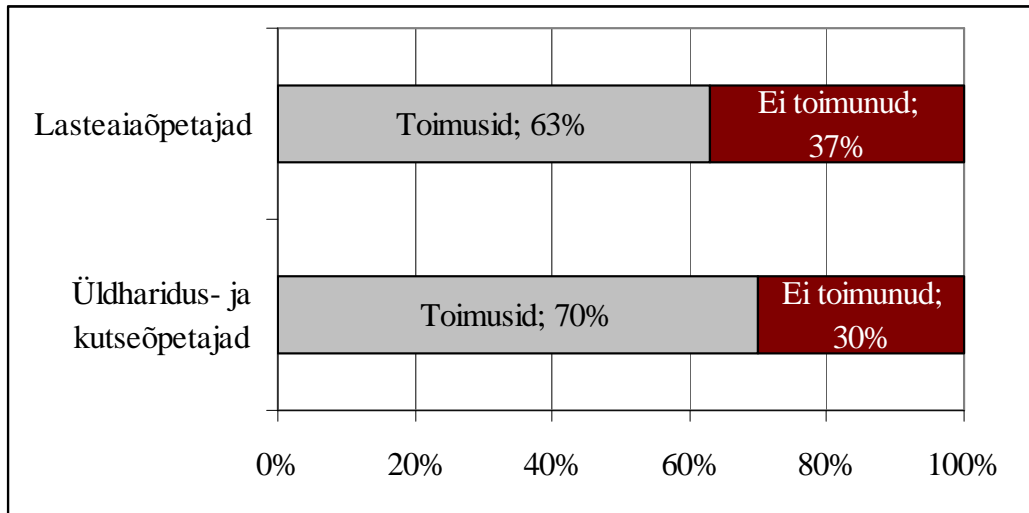
Nii üldharidus- ja kutseõpetajad kui ka lasteaiaõpetajad andsid positiivse hinnangu kutseaasta tugiprogrammile (Lisa 3). Neutraalseks jäi alla 9% õpetajatest. 1% üldharidus- ja kutseõpetajate arvates ei olnud kutseaasta oluline toetamaks nooremõpetaja kohanemist õpetajaametiga. 4% üldharidus- ja kutseõpetajatest ei pidanud oluliseks osalemist kutseaasta tugiprogrammis. Lasteaiaõpetajate hulgas puudusid vastajad, kes oleksid märkinud mõne väite puhul „üldse mitte nõus“ või „pigem mitte nõus.“

Nooremõpetajate hindasid kutseaasta tugiprogrammi selle toimumiskoha järgi 5-pallisel skaalal vähemalt 3,9 punktiga (Joonis 34). Õpetajad hindasid nii TLÜ kui ka TÜ tugiprogrammide juures kõrgelt uut informatsiooni ning ideid; oma murede ja rõõmude jagamist esimest aastat töötavate õpetajatega; üksteise kogemustest õppimist. Veidi madalamalt hinnati olulisust osaleda ülikooli kutseaasta tugiprogrammis.



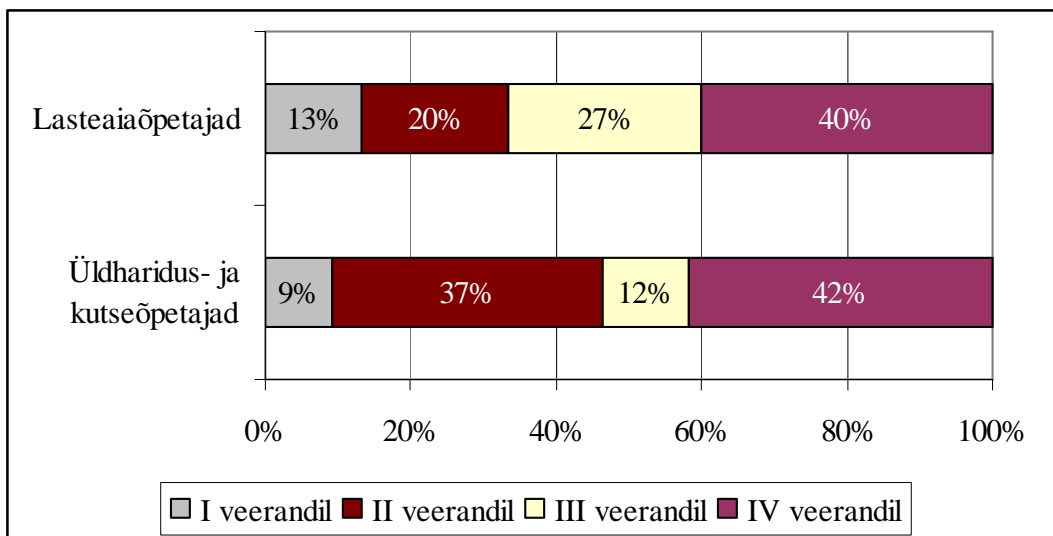
Joonis 34. Nooremõpetajate hinnangud kutseaasta tugiprogrammile kutseaasta tugiprogrammi toimumiskoha järgi

Keskmiselt kulutasid nooremõpetajad oma töö analüüsimiseks ja arengumapi koostamiseks 3,5 tundi nädalas. Hindamisarutelusid pidasid iga õppeveerandi lõpus rohkem üldharidus- ja kutseõpetajad (70%) kui lasteaiaõpetajad (63%)(Joonis 35).



Joonis 35. Kas iga õppeveerandi lõpus toimusid hindamisarutelud?

Enim pidasid hindamisarutelusid lasteaiaõpetajad ning üldharidus- ja kutseõpetajad IV veerandil (Joonis 36). Lasteaiaõpetajad pidasid hindamisarutelusid vähem I ja III õppeveerandil. Üldharidus- ja kutseõpetajad pidasid hindamisarutelusid kõige rohkem II ja IV veerandil ning kõige vähem I veerandil.



Joonis 36. Hindamisarutelude jagunemine õppeveerandite lõikes

Hindamisarutelu kasutegurit edasiste eesmärkide seadmisel ja tegevuste planeerimisel hindasid nooremõpetajad 5-pallisel skaalal keskmiselt 4- punkti vääriliseks. 100% lasteaiaõpetajatest pidas hindamisarutelu õppeaasta lõpus, 6% üldharidus- ja kutseõpetajatest ei pidanud õppeaasta lõpus hindamisarutelu (Tabel 4).

Tabel 4. Hindamisarutelu toimumine õppeaasta lõpus

	Üldhariduskooli ja kutseõpetajad	Lasteaiaõpetajad
Hindamisarutelu toimus	94%	100%
Ei toimunud	6%	0%
Keskmine hinnang	4 punkti	4,4 punkti

Ligikaudu 95% nooremõpetajatest plaanib jätkata tööd õpetajana. Töökoha vahetamise põhjustena toodi välja näiteks seda, et õpetatakse vales vanuseastmes õpilasi, töö koolis on liiga stressirikas ja tasu töö eest pole piisav.

2.5. Mentor nooremõpetaja silmade läbi- mentorlus kutseaasta kontekstis

Tagasiside mentorikoolitusele ja kutseaasta rakendumisele õppeasutuses.

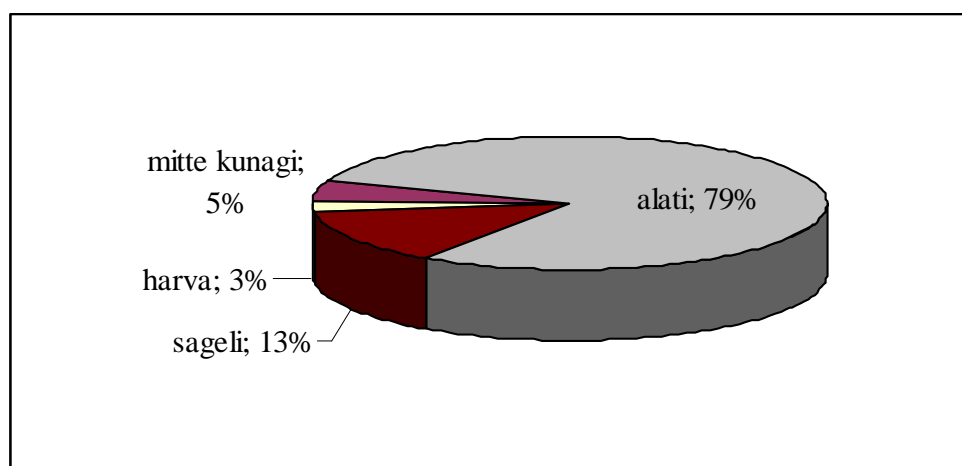
Hinnangud mentorile II veerandi/etapi lõpus on valdavalt positiivsed. 79% ja 73% nooremõpetajatest arvab vastavalt, et mentor oskab esitada eneseanalüüsile ja refleksioonile suunavaid küsimusi ning mentori tugi kutsealase arengu toetamisel on piisav (Lisa 4). Viimast hindavad ebapiisavaks 11% vastanutest. 78% nooremõpetajatest peab mentorit õpetajana enda eeskujuks.

Mentor külastas II veerandi lõpuks nooremõpetaja tunde keskmiselt 3 korda (Tabel 5). Nooremõpetaja ise külastas mentori tunde 4,4 korda ning teiste õpetajate tegevusi 4,1 korda.

Tabel 5. Keskmise tunnikülastuste arv II veerandi/etapi lõpuks

	Mentor on külastanud mu tegevusi	Olen külastanud mentori tegevusi	Olen külastanud teiste õpetajate tegevusi
Keskmine külastuste arv	3 korda	4,4 korda	4,1 korda

79% juhtudest järgnesid alati tegevuse vaatlusele arutelu ning analüüs. 5% juhtudest ei järgnenud kunagi arutelu (Joonis 37).



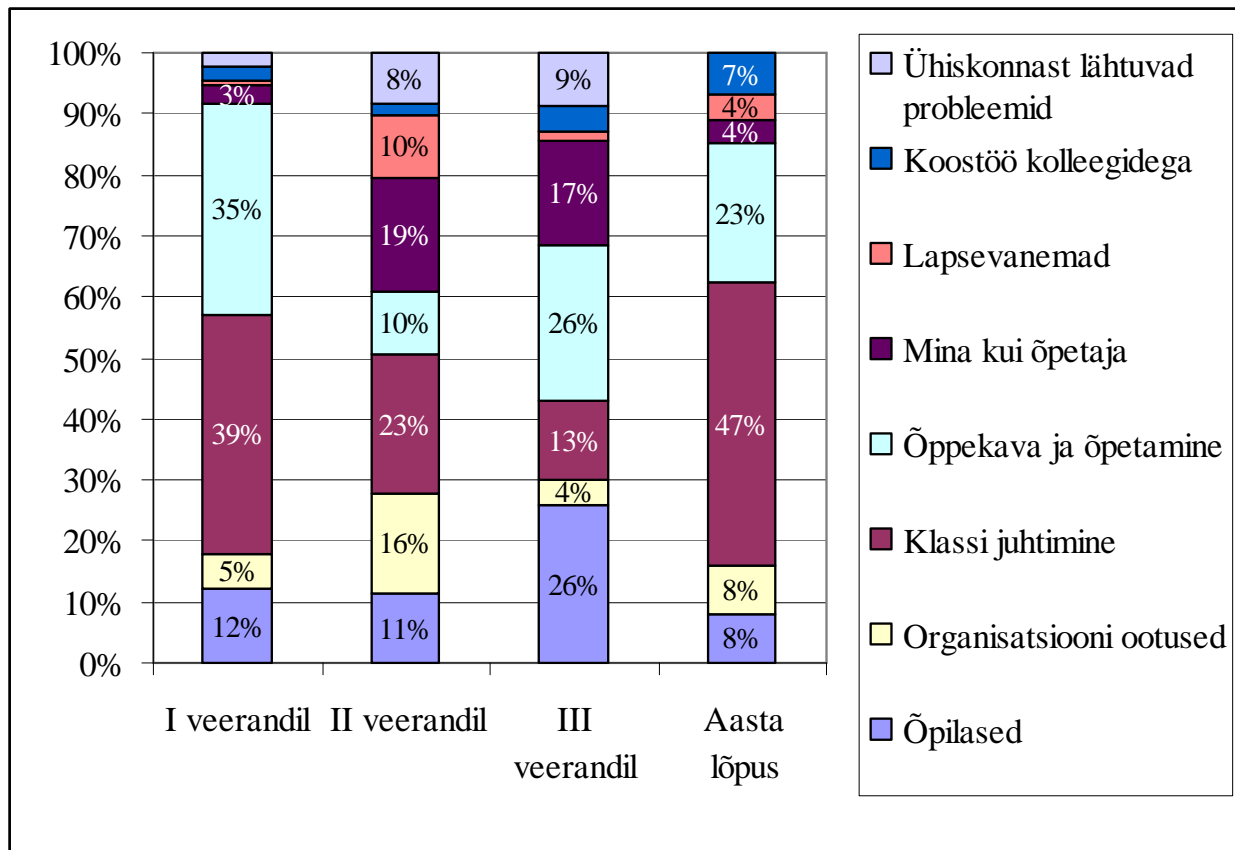
Joonis 37. Tegevuse vaatlusele järgnes arutelu ja analüüs

Hinnangud mentori tegevuse kohta andsid nooremõpetajad III veerandi/etapi lõpus (Lisa 5). Enim „jah“ vastuseid (94%) sai väide „Minu ja mentori vahelised jutuajamised jäävad meie vahele“. 6% nooremõpetajatest soovib vahetada mentorit.

Kõrged hinnangud anti veel järgmistele punktidele (Lisa 5):

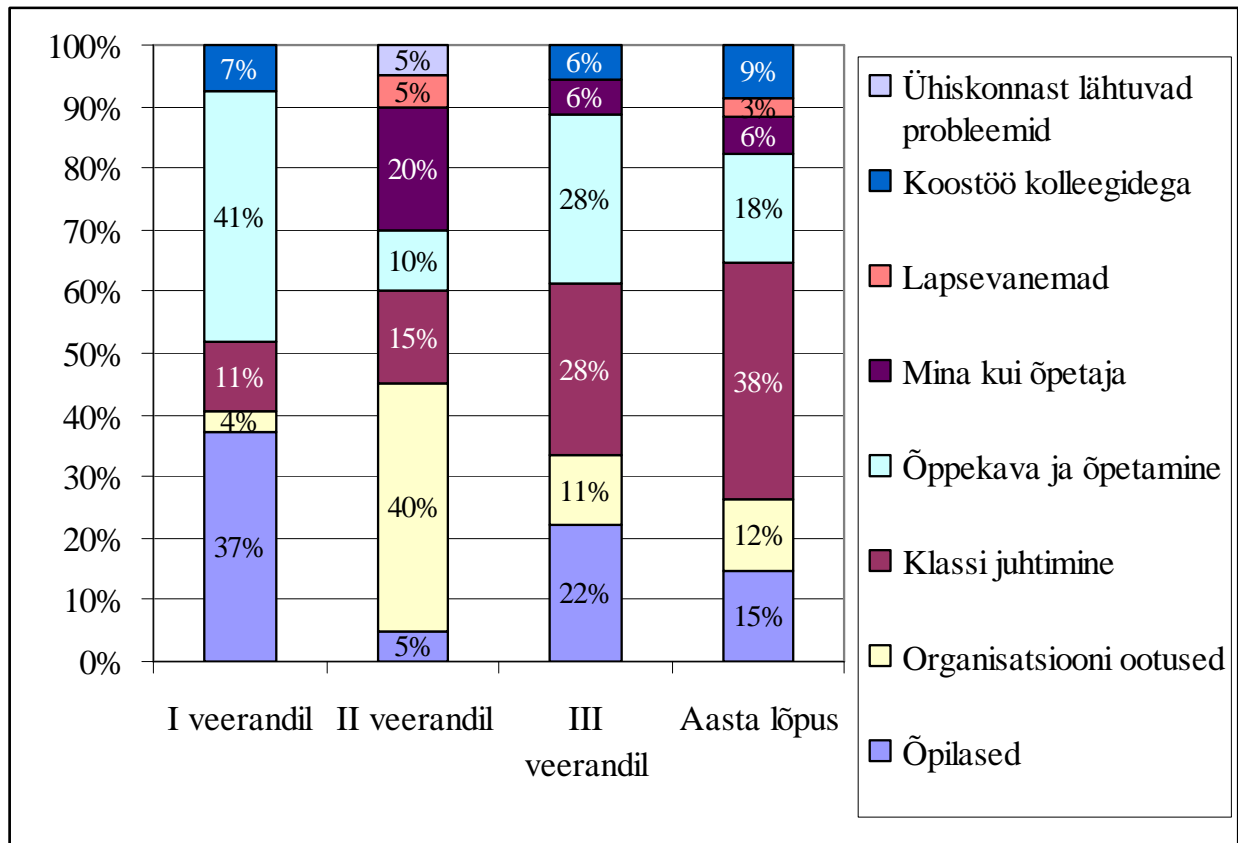
- Mu mentor valdab juhendamisoskuseid (94%)
- Veerandi lõpus teeme koos mentoriga kokkuvõtteid ja analüüsime eesmärkide saavutamist (73%)
- Mentor aitab seada arengueesmärke kooliaasta algul (63%)

Kõige suuremaks probleemiks peavad nooremõpetajad üldhariduskoolis klassi juhtimist (I veerandil 39% ja IV veerandil 47%) (Joonis 38). Kõige vähem tekitab probleeme koostöö kolleegidega (alla 7%). Esimesel veerandil ja aasta lõpus tekitavad rohkem probleeme õppekava ja õpetamine ning klassijuhtimine. Ühiskonnast lähtuvaid probleeme aasta lõpus välja ei toodud. Vähe tekitab probleeme nooremõpetajate jaoks lapsevanemad (alla 10%) ning organisatsiooni ootused (alla 16%). Õpilased on üldhariduskoolis õpetavate nooremõpetajate jaoks suureks probleemiks III veerandil (26%). Teistel veeranditel jääb õpilaste probleemsuse protsent alla 12.



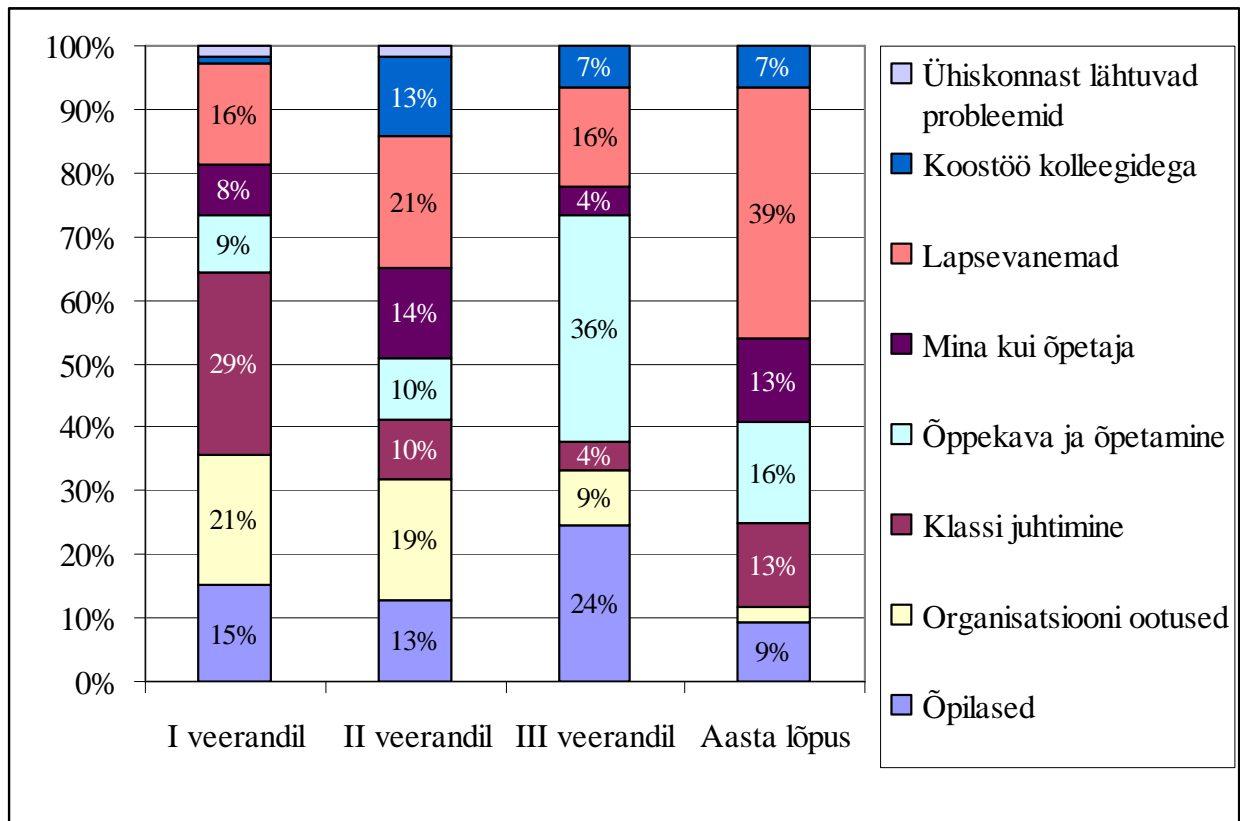
Joonis 38. Üldhariduskoolis õpetavate nooremõpetajate suurimad probleemid

Kutseõppeasutuses õpetavate nooremõpetajate suurimaks probleemiks I veerandil on õppekava ja õpetamine (41%), II veerandil organisatsiooni ootused (40%), III veerandil võrdsetl õppekava ja õpetamine ning klassi juhtimine (28%), ning aasta lõpus klassi juhtimine (38%) (Joonis 39). Veel valmistavad probleeme nooremõpetajate jaoks I veerandil õpilased (37%). Kõige väiksemaks probleemiks peavad nooremõpetajad kutseõppeasutuses lapsevanemaid ning ühiskonnast lähtuvaid probleeme. Viimast nimetatakse 5% ainult II veerandil.



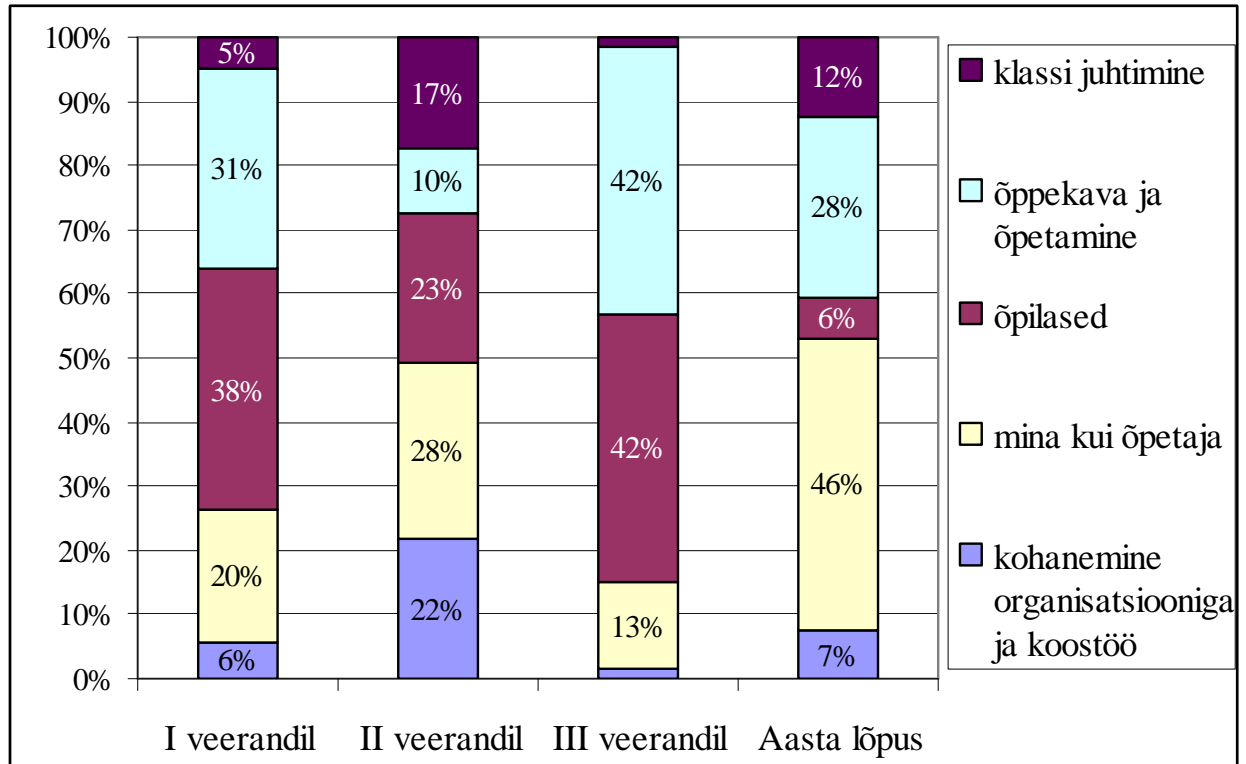
Joonis 39. Kutseõppeasutuses õpetavate nooremõpetajate suurimad probleemid

Lasteaiaõpetajate suurimaks probleemiks kõikide veerandite jooksul on lapsevanemad. I veerandil tuuakse probleemse kohana välja ka klassi juhtimist (29%), organisatsiooni ootuseid (21%) ning õpilasi (15%) (Joonis 40). II veerandil tuuakse lisaks lapsevanematele välja ka probleeme organisatsiooni ootustega (19%). Kolmandal veerandil valmistab lasteaiaõpetajate jaoks kõige rohkem probleeme õppekava ja õpetamine (36%), millele järgnevad õpilased (24%). Aasta lõpus vähenevad probleemid organisatsiooni ootuste ning koostööga. Ühiskonnast lähtuvaid probleeme ei täheldata.



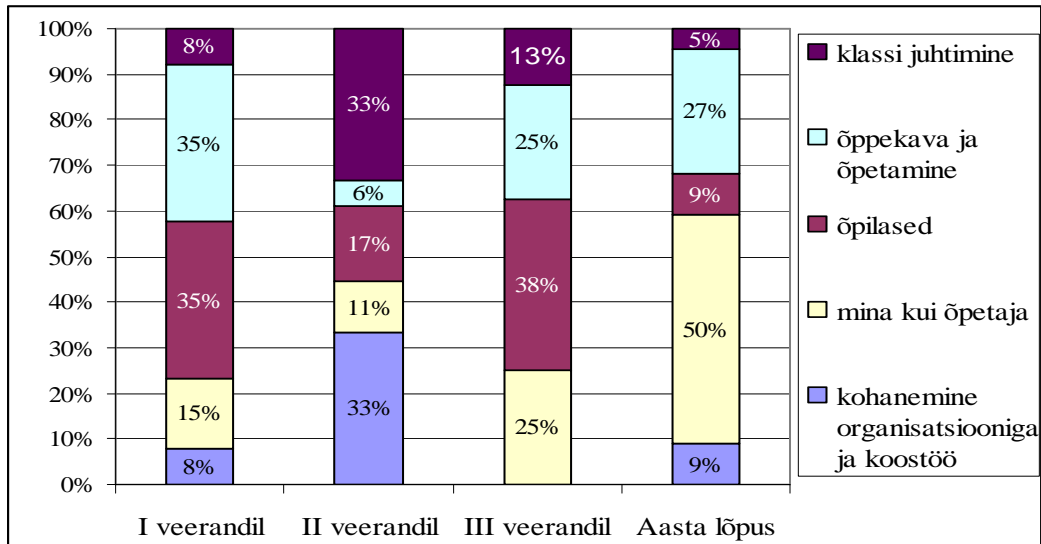
Joonis 40. Lasteaiaõpetajate suurimad probleemid

Läbi aasta seadsid nooremõpetajad üldhariduskoolis uue õppeperioodi plaanideks/lootusteks tegevuse õpilastega, õppekava ja õpetamise, mina kui õpetaja (Joonis 41). I, III ja IV veerandil tehti enim plaane õppekava ja õpetamise (42%) ning õpilaste (42%) valdkonnas. II veerandil seadsid nooremõpetajad järgmiseks õppeperioodiks lootuse/plaani kohaneda organisatsiooniga ning teha koostööd. Aasta lõpus muutus nooremõpetajate jaoks olulisemaks enda kui õpetaja arendamine.



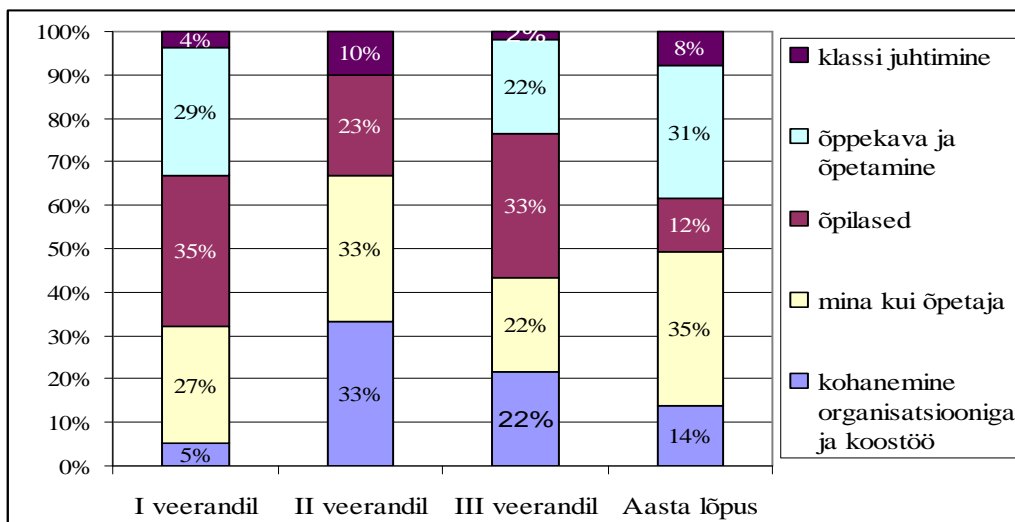
Joonis 41. Üldhariduskoolis õpetavate nooremõpetajate suurimad lootused ja plaanid järgmiseks õppeperioodiks

Läbi aasta soovisid kutseõppeasutuses õpetavad nooremõpetajad tööd teha õppekava ja õpetamise, õpilaste, enda kui õpetaja ning klassi juhtimisega (Joonis 42). II veerandil muutus oluliseks klassi juhtimine (33%). III veerandil ei võetud järgmise õppeperioodi plaanidesse kohanemist organisatsiooniga. Aasta lõpus oli suuremaks lootuseks kutseõpetajate jaoks enda kui õpetajaga tegelemine (50%). Vähema olulisusega märgiti ära töö õpilastega (9%).



Joonis 42. Kutseõppeasutuses õpetavate nooremõpetajate suurimad lootused ja plaanid järgmiseks õppeperioodiks

Lasteaiaõpetajate suurimateks lootusteks läbi aasta osutusid: õpilased, mina kui õpetaja ning õppekava ja õpetamine (Joonis 43). Vähem seati järgmise õppeperioodi plaanidesse klassi juhtimist ning kohanemist organisatsiooniga. II veerandil ei peetud oluliseks õppekava ja õpetamist.



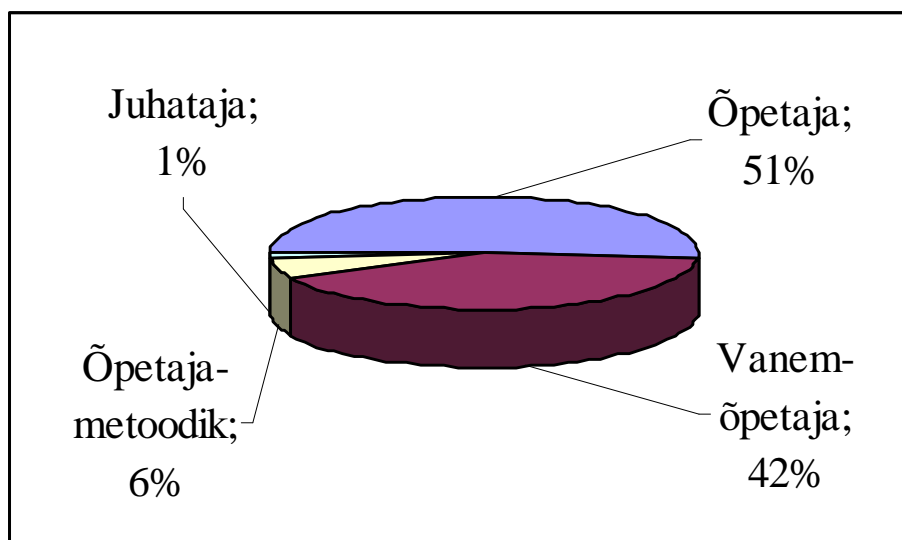
Joonis 43. Lasteaiaõpetajate suurimad lootused ja plaanid järgmiseks õppeperioodiks

3. Mentor

3.1. Mentorite hinnangud kutseaastale ja nooremõpetajatele

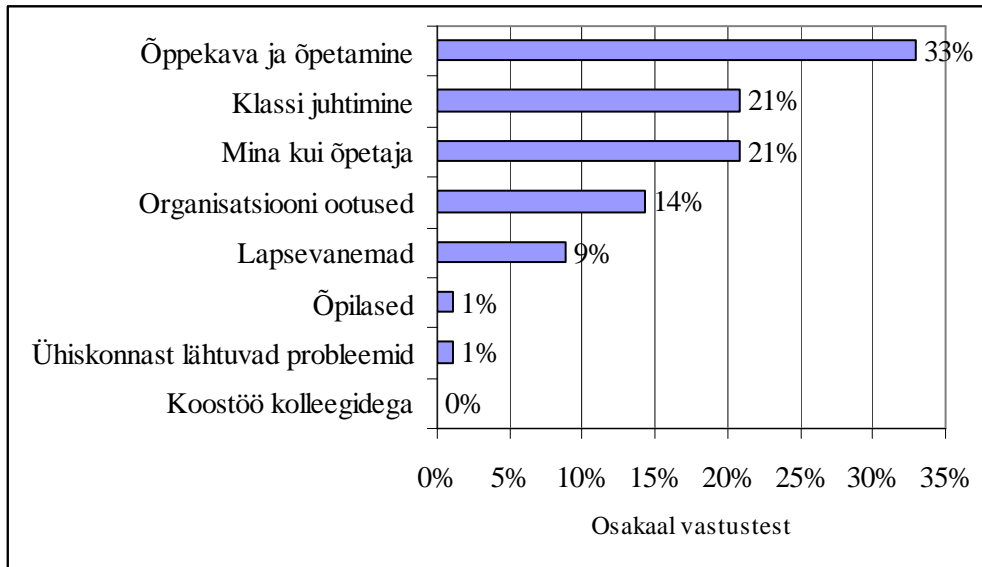
Küsitluses osales 102 mentorit, neist 96 naisõpetajat. Mentorite keskmine vanus oli 44 aastat, kõige noorem mentor oli 23 ja kõige eakam 91 aastane. Keskmine tööstaaž õpetajana oli 20 aastat. Mentorite juhendamiskogemus oli kestnud keskmiselt 4,5 aastat.

Enim oli mentorite hulgas õpetaja ametit pidavaid mentoreid (51%), sellele järgnesid vanemõpetaja ametijärk (42%), õpetaja-metoodik (6%), ning juhataja, keda oli esindatud 1 protsendiga.



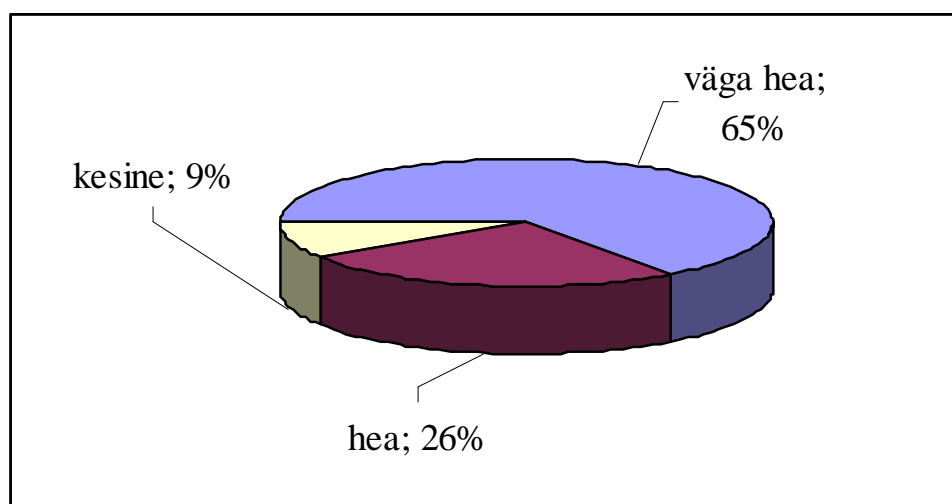
Joonis 44. Mentorite jagunemine ametjärgu kaupa

Mentorite hinnangul on nooremõpetajal kõige rohkem probleeme õppekava ja õpetamisega (33%) (Joonis 45). Sellele järgnevad klassi juhtimine ning mina kui õpetaja (kumbki 21%). Vähem toodi välja nooremõpetajate probleemidena organisatsiooni ootuseid (14%), lapsevanemaid (9%), õpilasi (1%) ning ühiskonnast lähtuvaid probleeme (1%). Ükski mentor ei täheldanud (erinevalt nooremõpetajaist endist), et probleemiks oleks olnud koostöö kolleegide või mentoriga.



Joonis 45. Nooremõpetajate põhilised probleemid esimesel tööaastal mentorite hinnangul

Nooremõpetajate toimetulekut hindasid mentorid keskmiselt 1,4 punktiga 3-pallisel skaalal (1-väga hea, 3-kesine). „Väga hea“ üldhinnang anti 65% nooremõpetajatele ja tema arengule kutseaastal, „hea“ 26 protsendile ning „kesine“ 9 protsendile (Joonis 46).



Joonis 46. Mentori üldhinnang nooremõpetajale ja tema arengule kutseaastal

Mentorite hinnangul on nooremõpetajate ülikoolipoolne ettevalmistus ebapiisav eelkõige pedagoogiliste teadmiste poolelt (Tabel 6). Ettevalmistuse ebapiisavus toodi välja ka psühholoogia, dokumentatsiooni ning praktika valdkonnas.

Tabel 6. Valdkonnad, milles nooremõpetaja ülikoolipoolne ettevalmistus on ebapiisav

Valdkond	Vastuste arv
Pedagoogilised teadmised	12
Psühholoogia	6
Dokumentatsioon	5
Praktika	4
Suhtlemisoskus	2
Arenguvestlused lapsevanematega	1
Töö materjalidega/materjalide koostamine	1
Klassijuhatajatöö	1
Erialane enesearendus	1
Eesmärgistamine	1
Metoodika-alased teadmised	1

Mentoritegevusele pühendati aega keskmiselt 1,2 tundi nädalas (Tabel 7). Enim külastasid mentorid nooremõpetajate tunde III veerandil (keskmiselt 0,9 tundi), vähem I ja II veerandil (keskmiselt 0,6 tundi).

Tabel 7. Mentortegevusele pühendatud aeg keskmiselt

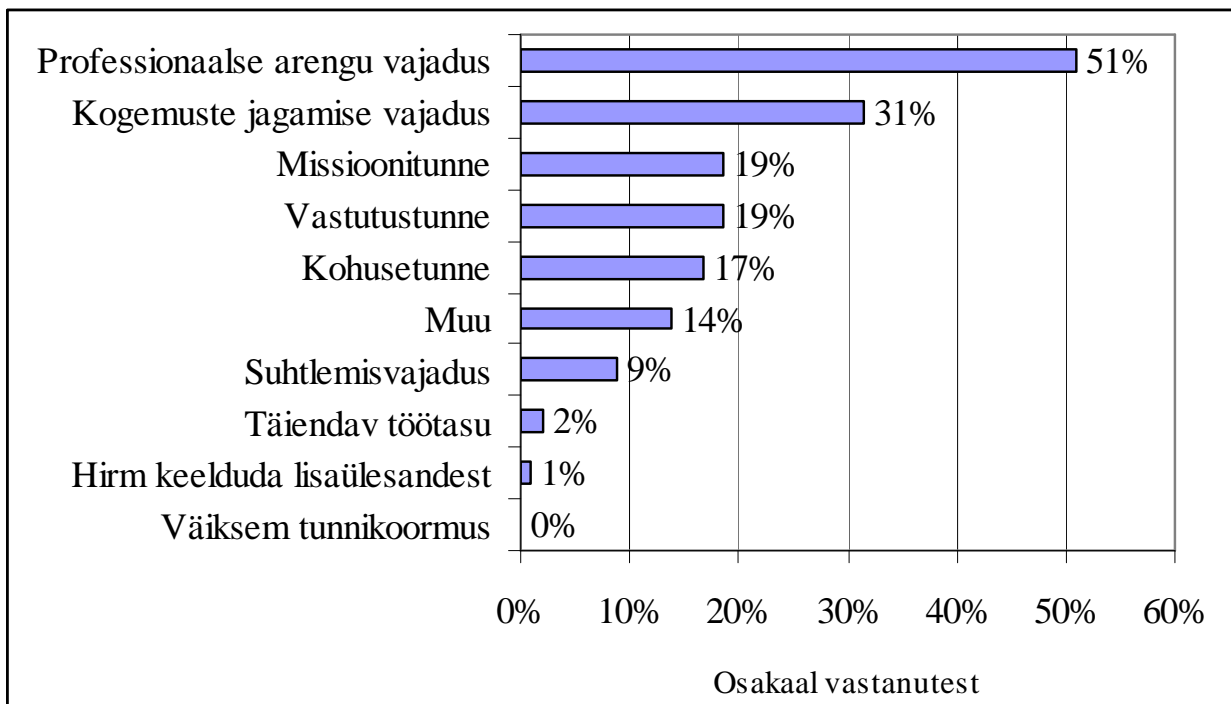
		Tunnikülastuste arv (mentor külastas nooremõpetaja tunde)				Tunni-analüüse kokku
		I veerand	II veerand	III veerand	IV veerand	
Mentoritegevusele kulutatud aeg nädalas						
Tunde keskmiselt	1,2	0,6	0,6	0,9	0,7	2,6

Tunnivaatlusele järgnes alati analüüs 72% mentorite hinnangul. 52%-l juhtudest toimus analüüs vahetult peale tundi, 46%-l mitte vahetult peale tundi, vaid nooremõpetajaga kohtumiseks kokku lepitud ajal.

Kool leidis võimaluse maksta lisatasu mentori töö eest 22%-l juhtudest, peamiselt lisatasu või tulemustasuna.

3.2. Mentorite hinnangud enda tööle

Mentorina tegutseti peamiselt vajadusest professionaalse arengu järele (51%) (Joonis 47). 31% mentoritest soovis jagada kogemusi. Veel olid mentorina tegutsemise peamiseks motivaatoriteks missioonitunne (19%), vastutustunne (19%), kohusetunne (17%), suhtlemisvajadus (9%) ning täiendav töötasu (2%). 1% mentoritest nimetas ka hirmu keelduda lisäülesandest.



Joonis 47. Mentorina tegutsemise peamised motivaatorid

5-pallisel skaalal hinnati 4,1 punktiga rahulolu võimalusega teha mentori tööd. Keskmiselt 4,2 punkti anti rahulolule saadud mentorikoolitusest (tabel 8).

Tabel 8. Üldine rahulolu mentori tööga

	Keskmine hinnang
Olen rahul võimalusega teha mentori tööd	4,1
Olen rahul saadud mentorikoolitusega	4,2
Kooli juhtkond toetab minu tegevust mentorina	3,7
Kooli juhtkond hindab minu tegevust mentorina	3,4
Kolleegid väärtustavad minu tööd nooremõpetajaga	3,5

Skaala: 1-üldse mitte rahul, 5-väga rahul.

Kõige suuremate probleemidena töid mentorid oma töös välja ajapuuduse (31 vastust), ühise aja leidmise nooremõpetajaga (10 vastust) ning juhendatava puudumise (8 vastust) (Lisa 6).

Mentorid tegid juhtmaterjalide muutmiseks ja täiendamiseks järgmiseid ettepanekuid (Lisa 7):

- Konkreetsem ja kompaktsem
- Rohkem rõhku vaatlusele
- Eelnevalt aastane teoreetiline koolitus
- Organisatsiooniteooria materjale
- Rohkem kogemuslikke materjale

Oma tegevuses hindasid mentorid kõige vajalikumaks järgmiseid aspekte (Lisa 8):

- Toetada nooremõpetaja tunde ja läbi viia tunnianalüüse (4,8 punkti 5-st)
- Tunnustada seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel (4,8 punkti 5-st)
- Suunata nooremõpetajat oma tegevust reflekteerima ja analüüsima (4,8 punkti 5-st)
- Anda tagasisidet nooremõpetaja tegevuste kohta (4,7 punkti 5-st)
- Pakkuda nooremõpetajale kutseaasta jooksul pidevat tuge seatud eesmärkide saavutamisel (4,7 punkti 5-st)

Oma oskustest andsid mentorid kõrgemad hinnangud järgmistele aspektidele (Lisa 8):

- Toetada nooremõpetaja tunde ja läbi viia tunnianalüüsi (4,5 punkti 5-st)
- Tunnustada seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel (4,4 punkti 5-st)
- Küllastada nooremõpetajate tunde ja läbi viia tunnianalüüsi (4,2 punkti 5-st)
- Pakkuda nooremõpetajale kutseaasta jooksul pidevat tuge seatud eesmärkide saavutamisel (4,2 punkti 5-st)
- Anda tagasisidet nooremõpetaja tegevuste kohta (4,2 punkti 5-st)

Madalamalt hindasid mentorid järgnevaid oskusi (Lisa 8):

- Abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel (3,9 punkti 5-st)
- Dokumenteerida oma tegevust mentorina (3,5 punkti)

3.3. Mentorite soovitused kutseaasta tegevuste täiendamiseks

Mentorid töid välja järgnevad soovitused kutseaasta tegevuste täiendamiseks või muutmiseks (Lisa 9):

- Arutelud/kokkusaamised mentorite ja nooremõpetajatega (14 vastust)
- Koolitused suhtlemise, enesekehtestamise ja konfliktide lahendamise alal (10 vastust)
- Koolitusel mentorite vaheline kogemustevahetus (6 vastust)
- Nooremõpetaja mapp ja selle koostamine (6 vastust)
- Väiksem koormus mentorile ja nooremõpetajale (6 vastust)
- Rohkem praktilist suunitlust (5 vastust)
- Suurem koolipoolne toetus (4 vastust)
- Koostöö edendamine lastevanematega (3 vastust)

4. Järeldused ja ettepanekud

Kohanemine organisatsioonis

Kutseaasta üheks lähtealuseks on arusaam koolist kui õppivast organisatsioonist, kus õpetajad teevad koostööd ja toimub vastastikune arengu toetamine. Algaja õpetaja toetajaks on siin mentor, kes aitab kohaneda koolis kui organisatsioonis, luua kontakti kolleegidega, ning lahendada tööalaseid probleeme. Kohanemine organisatsioonis on seotud kutsealase arenguga. Seire tulemuste põhjal võib öelda, et algajad õpetajad peavad suhtlemist kolleegidega oluliseks, kusjuures enam väärtustavad seda lasteaiaõpetajad. Kolleegidelt ollakse valmis abi küsima, samas osa algajaid õpetajad (9-11% erinevatel veeranditel) ei usu, et saavad vajadusel kolleegidelt abi. Turvalisus kollektiivis kasvas. Kui I veerandil esines ebakindlust 20% vastanuist, siis viimasel veerandil 13% õpetajail. Selles osas tundsid end kõige ebakindlamalt kutsekoolide õpetajad. Veerandite lõikes kasvab ka iseseisvus, kui esimestel veeranditel oldi enam valmis probleeme analüüsima koos mentoriga (82%), siis viimasel veerandil nõustujate kahanenud pea poole võrra (44%). Nooremõpetajate hinnangud õppeasutuse poolt pakutud toe kohta esimesel tööaastal olid valdavalt positiivsed. Kõrgeks hindasid õppeasutuse poolt pakutavat tuge lasteaiaõpetajad. Üldharidus- ja kutseõpetajad jäid kõige enam rahul kolleegide toega. Suurema osa lasteaiaõpetajate jaoks oli mentori tugi täiesti piisav. Lasteaiaõpetajad hindasid piisavaks ka kolleegide ning juhtkonna tuge. 34% üldharidus- ja kutseõpetajaid leidis, et lastevanemate tugi polnud piisav.

Kooli kui õppiva organisatsiooni seisukohast on õpetaja partneriks ka õpilased ja lapsevanemad. Oma tegevuse korrigeerimise tähtsustamine õpilastelt saadud tagasisidest lähtuvalt kasvab veerandite lõikes. Samuti on huviäratav fakt, et usk enda pingutuste edukusse ja võimesse toetada õpilaste õpimotivatsiooni väheneb õppeaasta lõpus. Seda võib põhjendada asjaoluga, et algaja õpetaja võib tajuda koolikeskkonna ja kooli kui organisatsioon terviku mõju õppeprotsessi kvaliteedile, samuti õpilaste ja lastevanemate rolli selles protsessis.

Pidevareng ja eneseanalüüs

Õpetaja pidevarengu eelduseks on valmidus end arendada, oma tegevust analüüsida. Kõrgelt hinnatakse ka eneseanalüüsi olulisust, 90-93% õpetajatest on sellega pigem või täiesti nõus, sealhulgas kõrgemalt väärtustavad eneseanalüüsi lasteaia- ja kutsekooli õpetajad. Samas peavad märkmete tegemist oma õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta oluliseks kuni 78% vastanuist. 67% nooremõpetajatest peab arengumapi koostamist vajalikuks, kuid 33% õpetajatest pidas arengumapi koostamist liialt keerukaks ja aeganõudvaks, kuid kõrgemalt hindavad arengumappi lasteaiaõpetajad. 11% õpetajate jaoks oli arengumapi koostamine liialt

aeganõudev ja keerukas. Kutsealase arengu analüüsimise aluseks oli kutseoskuste loetelu ja 71% õpetajate jaoks oli loetelu abiks igapäevatöö analüüsimisel.

Keskmiselt kulutasid nooremõpetajad oma töö analüüsimiseks ja arengumapi koostamiseks 3,5 tundi nädalas. Hindamisarutelusid pidasid iga õppeveerandi lõpus rohkem üldharidus- ja kutseõpetajad (70%) kui lasteaiaõpetajad (63%), kõige vähem peeti hindamisarutelusid I veerandi lõpus ja üldharidus- ja kutsekoolis ka III veerandi lõpus.

Algajate õpetajate usk enda toimetulekusse ja oma tööalaste eesmärkide realiseerimisse veerandite lõikes kasvab. Samas märgitakse mitmeid probleeme. Rahulolematumad kutse- ja üldhariduskoolide õpetajad. Samuti leiavad üldhariduskooli õpetajad, et võrreldes teiste esimest aastat töötavate õpetajatega, oli nende esimene aasta enam väljakutseid pakkuv. Kõige suuremaks probleemiks peavad nooremõpetajad üldhariduskoolis klassi juhtimist, kõige vähem tekitab probleeme koostöö kolleegidega. Esimesel veerandil ja aasta lõpus tekitavad rohkem probleeme õppekava ja õpetamine ning klassijuhtimine. Vähe tekitavad probleeme nooremõpetajate jaoks lapsevanemad. Siin võib põhjustena tuua üldist vähest kontakti lapsevanematega. Kutseõppeasutuses õpetavate nooremõpetajate suurimaks probleemiks I veerandil on õppekava ja õpetamine (41%), II veerandil organisatsiooni ootused (40%), III veerandil võrdselt õppekava ja õpetamine ning klassi juhtimine (28%), ning aasta lõpus klassi juhtimine (38%). Kutsekoolis võib organisatsioonis kohanemist pidada keeruliseks juba kutseõppe spetsiifikast lähtuvalt, kus töötavad väga erineva haridus- ja karjääritega spetsialistid.

Lasteaiaõpetajate suurimaks probleemiks kõikide veerandite jooksul on lapsevanemad, mis on igati põhjendatud. Lasteaiaõpetaja puutub lapsevanematega kokku iga päev ja arutelud laste kasvatamise ja arengu teemal on algajale õpetajale kindlasti keerulised. Samuti mängivad rolli suurenenud sotsiaalsed probleemid, mis lasteaiaõpetajale eriti teravalt silma torkavad.

Läbi aasta seadsid nooremõpetajad üldhariduskoolis uue õppeperioodi plaanideks/lootusteks tegevuse õpilastega ja õppekava ja õpetamisega. II veerandil tähtsustasid algajad õpetajad kohanemist organisatsioonis ning koostööd. Võib arvata, et I veerand möödus enam igapäevase klassis toimuva õppetöö korraldamisega harjumiseks ja kolleegidega suhtlemiseks jäi aega vähe. Aasta lõpus muutus nooremõpetajate jaoks olulisemaks enda kui õpetaja arendamine.

Läbi aasta soovisid kutseõppeasutuses õpetavad nooremõpetajad tööd teha õppekava ja õpetamise, õpilaste, enda kui õpetaja ning klassi juhtimisega. Aasta lõpus oli suuremaks lootuseks kutseõpetajate jaoks enda kui õpetajaga tegelemine (50%). Lasteaiaõpetajate

suurimateks lootusteks läbi aasta osutusid: õpilased, mina kui õpetaja ning õppekava ja õpetamine.

Veerandist veerandisse kasvab rahulolu õpetajakoolitusega, siin võrreldi andmeid ka lõpetatud õppeasutuste kaupa, kuid olulist erinevust ei esine. Võrreldi ka kutseaasta tugiprogrammi läbimise põhjal, sest tugiprogrammis läbiviidud refleksiooni kvaliteedist sõltub seoste leidmine läbitud õpetajakoolitusega, ka siin ei saa olulist erinevust täheldada.

Kutseaasta rakendumisega seonduvad hinnangud

Algajad õpetajad hindasid kutseaastat kõrgelt, 1% üldharidus- ja kutseõpetajate arvates ei olnud kutseaasta oluline toetamiseks nooremõpetaja kohanemist õpetajaametiga. 4% üldharidus- ja kutseõpetajatest ei pidanud oluliseks osalemist kutseaasta tugiprogrammis. Ülikooli tugiprogrammi juures hinnati kõrgelt uut informatsiooni ning ideid; oma murede ja rõõmude jagamist teiste esimest aastat töötavate õpetajatega ja üksteise kogemustest õppimist. Kutseaasta tugimaterjale hinnati samuti kõrgelt. 93% õpetajatest leidis, et kutseaasta korraldust puudutav info oli kättesaadav ja tugimaterjalid olid toeks.

Mentorlus

Algajate õpetajate hinnangud mentorile on valdavalt positiivsed. Nooremõpetajad arvavad, et mentor oskab esitada eneseanalüüsile ja refleksioonile suunavaid küsimusi ning mentori tugi kutsealase arengu toetamisel on piisav. Mentor külastas II veerandi lõpuks nooremõpetaja tunde keskmiselt 3 korda. Nooremõpetaja ise külastas mentori tunde 4,4 korda ning teiste õpetajate tegevusi 4,1 korda. 79% juhtudest järgnesid alati tegevuse vaatlusele arutelu ning analüüs. 5% juhtudest ei järgnenud kunagi arutelu.

Koostööd mentoriga hinnati kõrgelt, kuid 6% nooremõpetajatest vastas, et soovib vahetada mentorit. Oluliseks peeti mentori juhendamisoskusi, analüüsi ja eesmärkide seadmist, kuid seda märkisid vaid 73% õpetajatest.

Mentorite hinnangud kutseaasta rakendumisele

Mentoritegevusele pühendati aega keskmiselt 1,2 tundi nädalas. Enim külastasid mentorid nooremõpetajate tunde III veerandil (keskmiselt 0,9 tundi), vähem I ja II veerandil (keskmiselt 0,6 tundi). Tunnivaatlusele järgnes alati analüüs 72% mentorite hinnangul. 52%-l juhtudest toimus analüüs vahetult peale tundi, 46%-l mitte vahetult peale tundi, vaid nooremõpetajaga kohtumiseks kokku lepitud ajal.

Kool leidis võimaluse maksta lisatasu mentori töö eest 22%-l juhtudest, peamiselt lisatasu või tulemustasuna.

Mentorina tegutseti peamiselt vajadusest professionaalse arengu järele, osa mentoritest soovis jagada kogemusi. Veel olid mentorina tegutsemise peamiseks motivaatoriteks missioonitunne, vastutustunne, kohusetunne, suhtlemisvajadus ning täiendav töötasu. 1 mentoritest nimetas ka hirmu keelduda lisäülesandest.

Kõige suuremate probleemidena töid mentorid oma töös välja ajapuuduse, ühise aja leidmise nooremõpetajaga. Madalamalt hindasid mentorid oma oskust abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel ja enda kui mentori tegevuse dokumenteerimist.

Mentorid tegid ettepanekuid kutseaasta arendamiseks, ning rõhutasid vaatlusoskuse olulisust, vajadust eelneva teoreetilise koolituse järele ning organiooniteooriast.

Mentorid soovisid rohkem arutelusid teiste mentorite ja nooremõpetajatega ning suhtlemis- ja enesekehtestamise alast koolitust.

Ettepanekud

Kutseaasta eesmärgid on toetada algaja õpetaja kohanemist kooli kui organisatsiooniga, arendada edasi esmaõppes omandatud kutseoskusi ning pakkuda tuge kogemuse puudumisest tekkivate probleemide lahendamisel, siis üldjoontes võib seire põhjal väita, et kutseaasta täidab oma eesmärgid. Seda kinnitab ka fakt, et ligikaudu 95% nooremõpetajatest plaanib jätkata tööd õpetajana. Töökoha vahetamise põhjustena toodi välja, et õpetatakse vales vanuseastmes õpilasi, töö koolis on liiga stressirikas ja tasu töö eest pole piisav.

Ettepanekud kutseaasta arendamiseks on järgmised:

- Suurendada koolijuhtide teadlikkust kutseaasta eesmärkidest ja teoreetilistest seisukohtadest, et mentori tegevus kooli tasandil oleks toetatud, mentori ja nooremõpetaja koostöök tuleb kavandada aega ka mentoril peab olema võimalus külastada nooremõpetaja tunde. Tundide külastamine on võrreldes I etapiga vähenenud ja iga kord ei järgne ka tunnikülastusele arutelu. Kõikidel juhtudel ei viida läbi ka veerandilõpu ühiseid arutelusid, samas kooli juhtkonna tähelepanu ja huvi on kindlasti algajale õpetajale motiveeriv. Mentorlus kui töökohal õppimine võiks olla koolijuhi ettevalmistuse üks teema.
- Mentorkoolituses tuleb veelgi suuremat tähelepanu pöörata algaja õpetaja arengu analüüsi ja arengueesmärkide seadmise toetamise oskustele. Korraldada võiks mentorite jätkukoolitust.

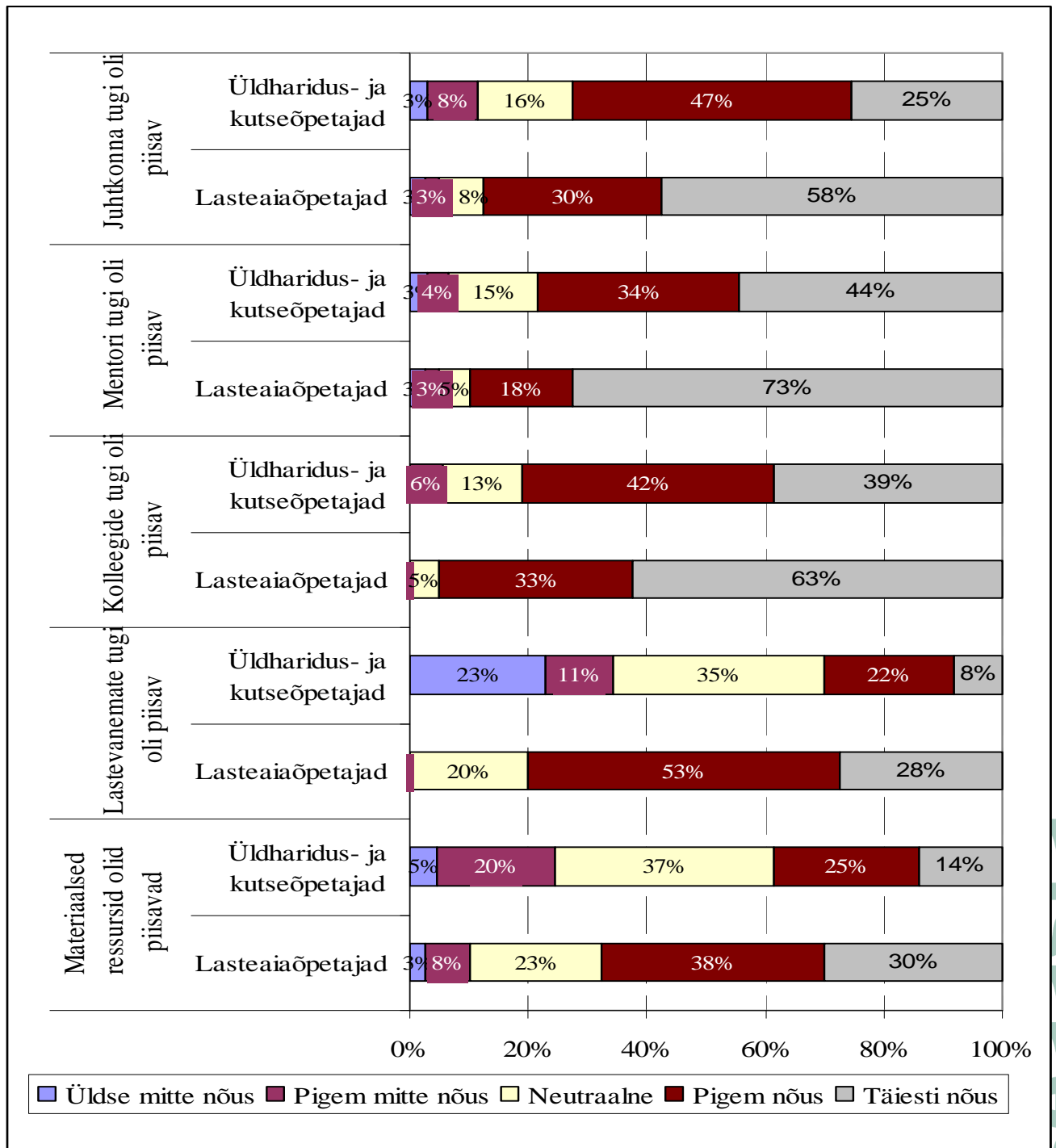
- Lasteaiaõpetajate koolituses tuleks veelgi enam rõhku panna valmidusele tööks lastevanematega, kutsekooli õpetajate puhul koostööle organisatsioonis ja üldhariduskooli õpetajate puhul klassi kui grupi juhtimisele.
- Keskseks küsimuseks on algajate õpetajate valmidus tegeleda eneseanalüüsiga ja eelkõige kirjalikus vormis. Harjumus koostada eneseanalüüsi peab alguse saama esmaõppest ja kutseaasta raames jätkuma. Siin on oluline nii ülikooli tugiprogrammi juhtide kui ka mentorite teadlik suunamine ja tugi.

Kutseaasta seire tulemuste edasine analüüs ja võrdlemine muutuks sisukamaks, kui viia küsitlusi läbi ka 2. ja 3. aastat töötavatele õpetajatele, et oleks võimalik hinnata nende kohanemist ja õpetajaks kujunemist pikema perioodi jooksul.

Kasutatud kirjandus

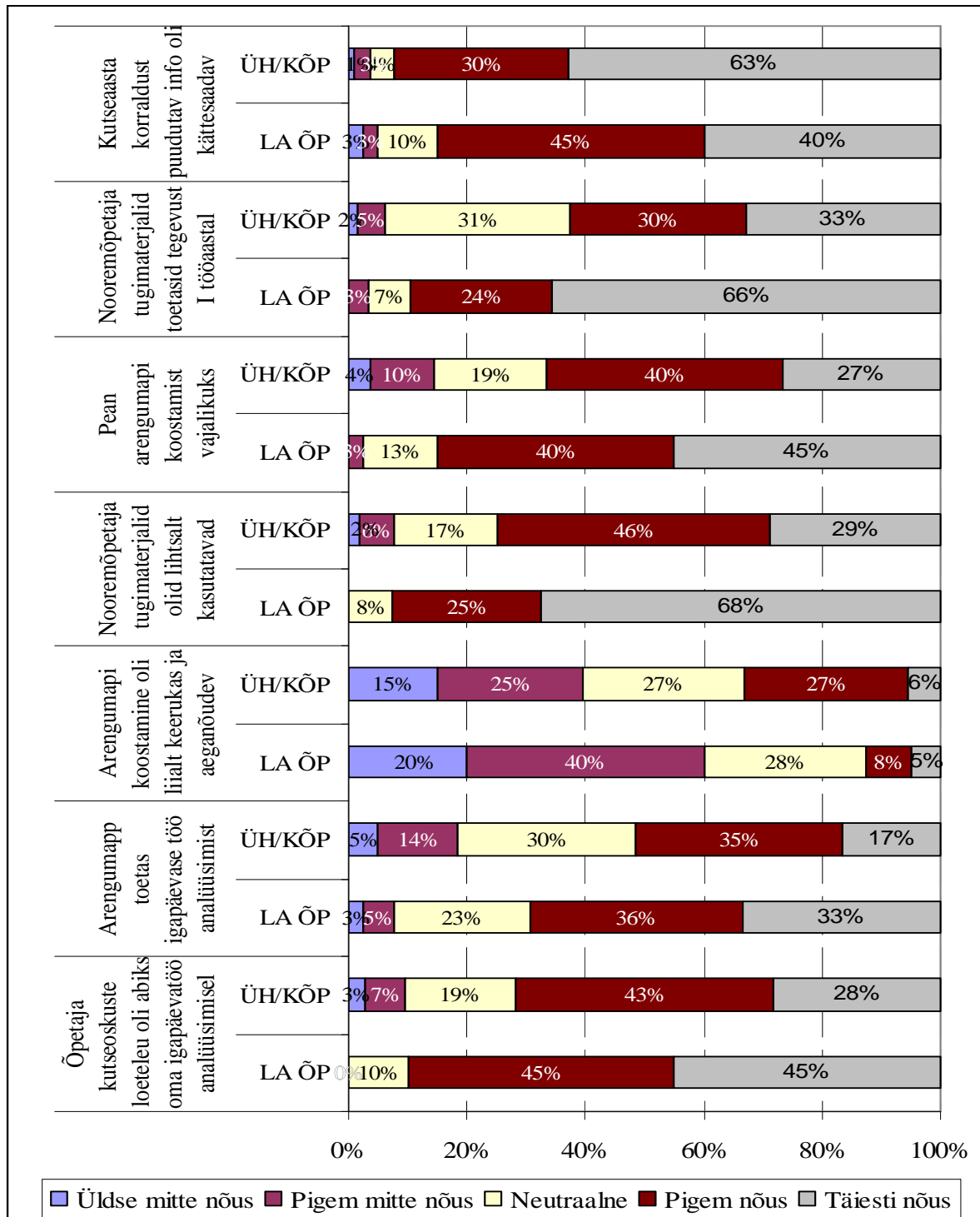
Eisenschmidt, E. 2006. Kutseaasta kui algaja õpetaja tugiprogrammi rakendamine Eestis. Sotsiaalteaduste dissertatsioonid [dokoritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.

Lisa 1. Nooremõpetajate hinnangud õppeasutuse poolt pakutud toe kohta esimesel tööaastal



Kutseasta

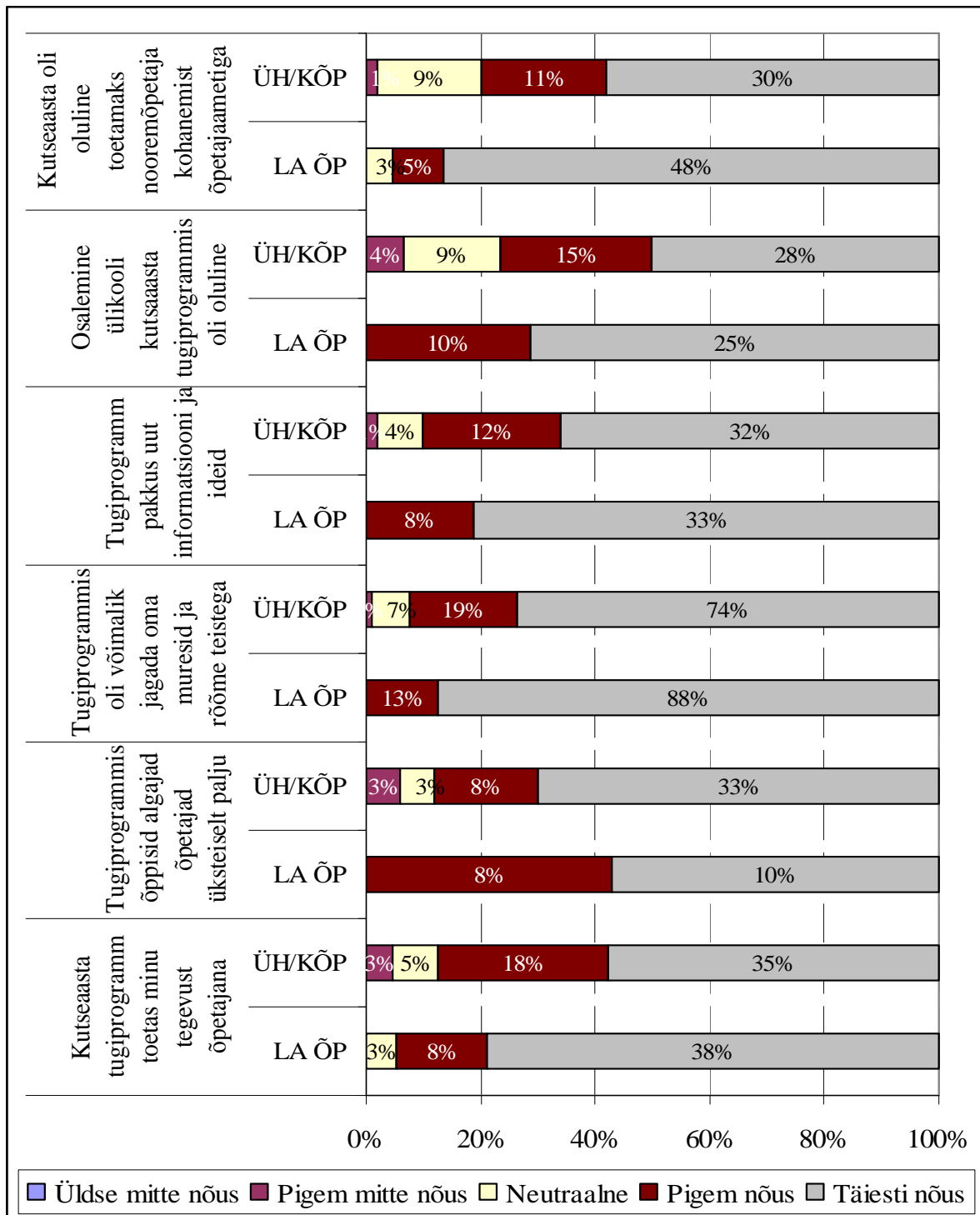
Lisa 2. Nooremõpetajate hinnang kutseasta tugimaterjalide kohta



ÜH/KÕP – Üldhariduskooli ja kutseõpetajad

LA ÕP – Lasteaiaõpetajad

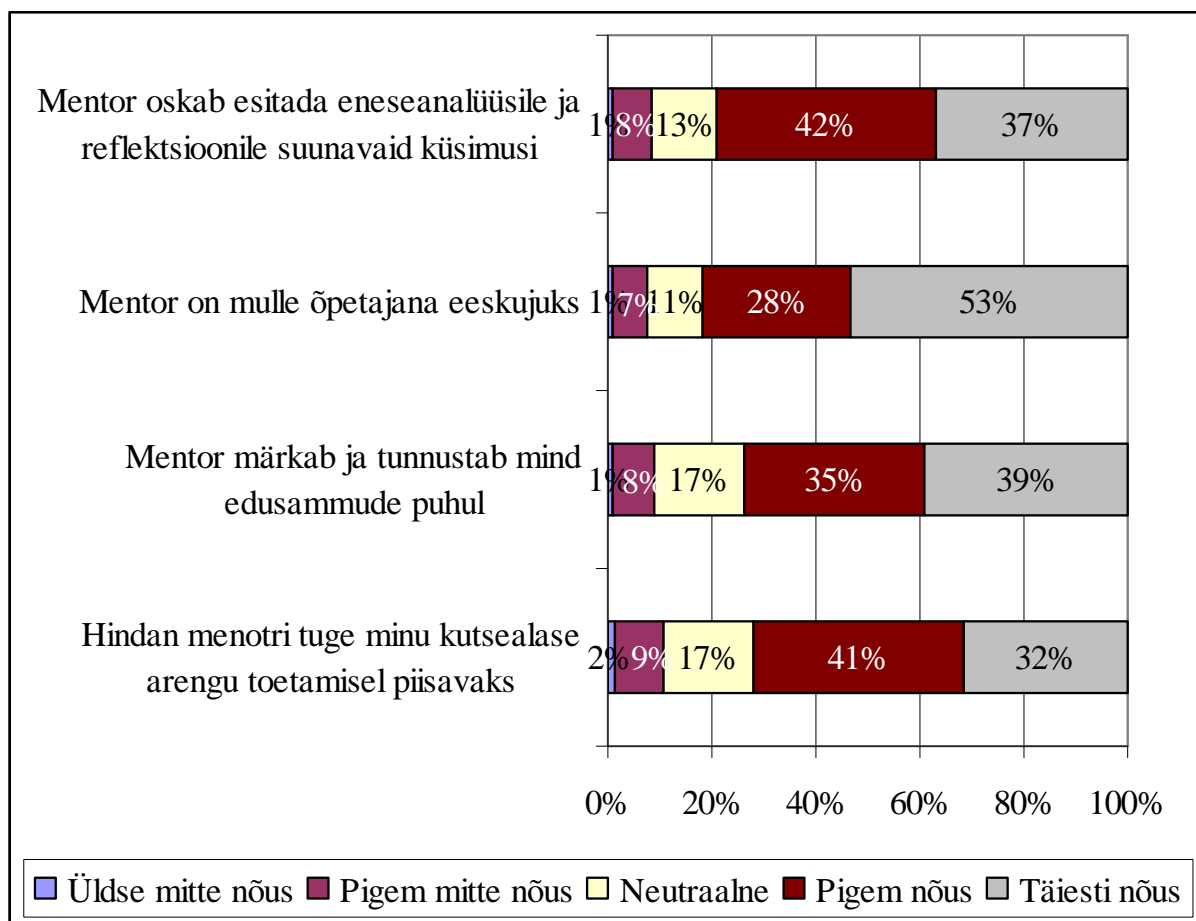
Lisa 3. Nooremõpetajate hinnangud kutseasta tugiprogrammile



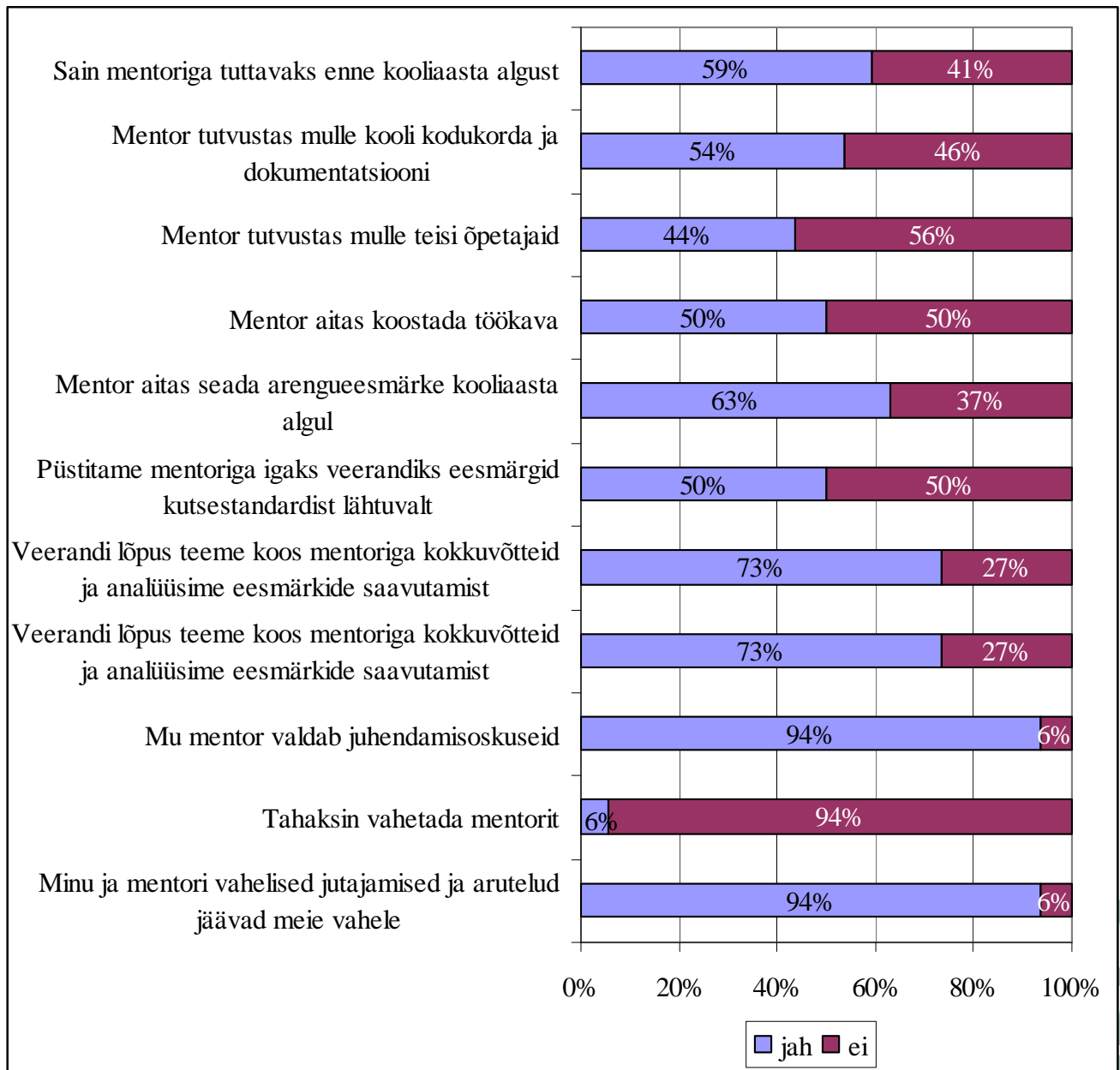
ÜH/KÕP – Üldhariduskooli ja kutseõpetajad

LA ÕP - Lasteaiaõpetajad

Lisa 4. Nooremõpetajate hinnangud mentori kohta II veerandi/etapi lõpus



Lisa 5. Nooremõpetajate hinnangud mentori tegevuse kohta



Lisa 6. Põhilised probleemid mentoritöös

Probleem	Vastuste arv
Ajapuudus	31
Ühise aja leidmine nooremõpetajaga	10
Puudus juhendatav	8
Nooremõpetaja suur töökoormus	3
Uus kogemus	3
Koolipoolse toetuse puudumine	2
Mentori suur töökoormus	2
Nooremõpetaja osavõtmatus	2
Tagasiside saamine	2
Delikaatse probleemi puudutamine nooremõpetaja puhul	1
Enese asetamine nooremõpetaja olukorda	1
Lisatöö nõudmine nooremõpetajalt	1
Mentori ja nooremõpetaja vaheline ebapiisav kommunikatsioon	1
Motivatsioon	1
Teooria ja praktika vasturääkivused	1

Lisa 7. Ettepanekud mentori juhtmaterjalide muutmiseks või täiendamiseks

Ettepanek	Vastuste arv
Konkreetsed ja kompaktsed	4
Rohkem rõhku vaatlustele	4
Eelnevalt aastane teoreetiline koolitus	3
Organisatsiooniteooria materjale	2
Rohkem kogemuslikke materjale	2
Jätta ära vaatluste ja vestluste reguleerimine	1
Loengud psühholoogiast	1
Muuta õppematerjalid internetis kättesaadavaks	1
Teha tunnianalüüs kohustuslikuks üldhar.kooli mentorile	1
Reklaamide juhendmaterjale	1
Juhendmaterjalide ilmumine käsiraamatuna	1
Analüüsidel märkuste lahtri lisamine	1
Näidised tunnianalüüsist	1
Näidistunnid koolituse alguses	1
Võrrelda nooremõpetaja vastuseid ja nendest õppida	1

Lisa 8. Hinnang oma tegevuse vajalikkusele ja oskustele mentorina**Hinnang oma tegevuse vajalikkusele mentorina**

Tegevus	Keskmine hinnang
Toetada nooremõpetaja tunde ja läbi viia tunnianalüüsi	4,8
Tunnustada seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel	4,8
Suunata nooremõpetajat oma tegevust reflekteerima ja analüüsima	4,8
Anda tagasisidet nooremõpetaja tegevuste kohta	4,7
Pakkuda nooremõpetajale kutseaasta jooksul pidevat tuge seatud eesmärkide saavutamisel	4,7
Külastada nooremõpetajate tunde ja läbi viia tunnianalüüsi	4,6
Abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel	4,5
Dokumenteerida oma tegevust mentorina	3,9

Hinnang oma oskustele mentorina

Tegevus	Keskmine hinnang
Toetada nooremõpetaja tunde ja läbi viia tunnianalüüsi	4,5
Tunnustada seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel	4,4
Külastada nooremõpetajate tunde ja läbi viia tunnianalüüsi	4,2
Pakkuda nooremõpetajale kutseaasta jooksul pidevat tuge seatud eesmärkide saavutamisel	4,2
Anda tagasisidet nooremõpetaja tegevuste kohta	4,2
Suunata nooremõpetajat oma tegevust reflekteerima ja analüüsima	4,0
Abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel	3,9
Dokumenteerida oma tegevust mentorina	3,5

Lisa 9. Soovitused kutseaasta tegevuste täiendamiseks või muutmiseks

Ettepanek	Vastuste arv
Arutelud/kokkusaamised mentorite ja nooremõpetajatega	14
Koolitused suhtlemise, enesekehtestamise ja konfliktide lahendamise alal	10
Koolitusel mentorite vaheline kogemustevahetus	6
Nooremõpetaja mapp ja selle koostamine	6
Väiksem koormus mentorile ja nooremõpetajale	6
Rohkem praktilist suunitlust	5
Suurem koolipoolne toetus	4
Koostöö edendamine lastevanematega	3
Koolitusi üldhariduskooli õpetajatele	2
Loenguid nooremõpetaja arengu suunamiseks/toetamiseks	2
Mentoritöö vaatlemine välismaal	2
E-koolitused	1
Eneseanalüüsi koostamine	1
Enne praktikat põhjalik teoreetiline koolitus	1
Kaheetapiline tegevus(sept-dets,juun-mai)	1
Kokkusaamine dokumentide koostamise õppimiseks	1
Konkreetsem juhend õppemapi koostamiseks	1
Luaa foorum mentoritele ja nooremõpetajatele	1
Rahastamine	1
Tihe koostöö kõrgkooliga, kes saadab nooremõpetajad kooli	1
Töö erivajadustega lastega	1
Võimalus valida erinevas mahus erinevaid mooduleid	1
Vähem arenguestlusi	1
Õppekursioonid	1