

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduskond  
Haridusteaduste instituut  
Kutseõpetaja õppekava

Triinu Tamm

KUTSEÕPETAJATE MOTIVATSIOON OLLA MENTOR  
ÕPETAJAKOOLITUSE ÜLIÕPILASTELE KOLME EESTI KUTSEKOOLI  
NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Knd Hasso Kukemelk

Kaasjuhendaja: Diana Eller

Tartu 2018

## Resümee

### **Kutseõpetajate motivatsioon olla mentor õpetajakoolituse üliõpilastele kolme Eesti kutsekooli näitel**

On oluline, et tudengit toetaks õppeaja jooksul motiveeritud mentor. Töö teoreetilises osas antakse ülevaade mentorlusest ning mentorluse erinevatest vormidest hariduses, eesmärkidest ja ülesannetest. Lisaks kirjeldatakse, mis on motivatsioon ning tuuakse välja 3 tuntud motivatsiooniteooriat. Antakse lühiülevaade mentoriks õppimise võimalustest ja varasematest uuringutest mentorluse ja motivatsiooni teemadel. Uurimuse eesmärk oli välja selgitada, kuivõrd kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega? Andmeid koguti ankeetküsitlustega, mis saadeti personaalselt meili teel kolme Eesti kutsekooli 156-le kutseõpetajale. Andmeid analüüsiti tabelitöölusprogrammi Microsoft Office Excel 2007-ga. Uurimuse tulemustest selgus, et kutseõpetajad peavad mentorõpetaja olemasolu vajalikuks ja mentorlust oluliseks. Selgus, et kutseõpetajate arvates on mentorlus oluline üliõpilase, nende endi, ülikooli ja kutsekooli jaoks. Samas näitasid tulemused, et väga vähe õpetajaid on olnud üliõpilasele mentoriks ja puudub motivatsioon teha lisatööd tegeledes tudengitega.

Märksõnad: *mentorõpetaja, mentorlus, üliõpilaste mentorlus, motivatsioon, kutseõpetajate motivatsioon*

## **Abstract**

### **Motivation of Vocational Teachers to Mentor Students of Teacher Training Using the Example of Three Estonian Vocational Schools**

It is important for a student to have a motivated mentor support them during their studies. The theoretical part of this research paper gives an overview of mentoring and its different forms in education, its aims and tasks. It also explains what is motivation and presents three known motivation theories. It gives a short overview of the opportunities to study to become a mentor and of earlier research done on mentoring and motivation. The aim of the research was to find out to what extent a vocational teacher would be motivated to act as a mentor to students. Data was gathered using a questionnaire which was sent personally to 156 vocational teachers of three Estonian vocational schools via email. The answers were analysed using Microsoft Office Excel 2007 spreadsheet software. The results showed that vocational teachers found it necessary to have mentoring teachers and considered mentoring important. It was found that vocational teachers considered mentoring important from the perspective of the student, the teacher, the university or the vocational school. However, the results also showed that very few teachers had acted as a mentor to a student and that teachers lacked motivation to take on the extra task of mentoring students.

*Keywords: mentoring teacher, mentoring, mentoring students, motivation, motivation of vocational teachers*

## Sisukord

Resümee.....	2
Abstract.....	3
Sissejuhatus.....	6
Bakalaureusetöös kasutatavad võtmesõnad ja terminid.....	8
1. Teoreetilised lähtekohad.....	9
1.1 Mis on mentorlus?.....	9
1.1.1 Ajalooline taust.....	10
1.1.2 Mentorluse vormid hariduses.....	10
1.1.3 Mentorluse eesmärgid.....	11
1.1.4 Mentori ülesanded.....	12
1.2 Mis on motivatsioon?.....	13
1.2.1 Motivatsiooniteooriad.....	14
1.2.1.1 Abraham H. Maslow vajaduste hierarhia.....	14
1.2.1.2 McClelland'i saavutusmotivatsiooniteooria.....	15
1.2.1.3 Fredrick Irving Herzberg'i kahe teguri teooria.....	15
1.3 Mentoriks õppimise võimalused.....	15
1.4 Varasemad uurimistööd mentorlusest ja motivatsioonist.....	16
2 Metoodika.....	18
2.1 Valim.....	19
2.2 Mõõtevahend.....	19
2.3 Uurimuse protseduur.....	20
3 Tulemused.....	20
3.1 Üldandmed vastajate kohta.....	20
3.2 Mentorlus ja selle eesmärgid.....	22
3.3 Mentoriks õppimise võimalused.....	25
3.4 Mis motiveerib Teid olema mentorõpetaja?.....	26

3.5	Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor? .....	29
4	Arutelu .....	31
	Tänuõnad .....	35
	Autorsuse kinnitus .....	35
	Kasutatud kirjandus .....	36
	LISA 1. Erinevused mentorluse ja juhendamise vahel .....	39
	LISA 2. Ankeetküsitlus kutseõpetajatele .....	40

## Sissejuhatus

Mentorluse tähtsus tänapäeva haridussüsteemis on pidevalt kasvamas. Tundub loogiline, et kogunud töötaja, kes on oma ala ekspert, on mentoriks äsja tööd alustanud kolleegile. Sama oluline on aga tulevaste, alles õpetajaks õppivate üliõpilaste nõustamine kogu õppeperioodi jooksul. Lisaks peetakse oluliseks ka motivatsiooni säilitamist, et tudengitel jääks peale koolieluga tutvumist alles soov õpetajaks saada (Putrolainen, 2014).

Hariduses on mentorluse eesmärgiks parandada õpetamise kvaliteeti Eesti kõrgkoolides õppejõudude nõustamise ja toetamise kaudu. Mentor peegeldab menteele tagasi tema tegevust ja suunab hinnanguid andmata (Rüütmann, 2013). Õpetajad teavad, et tõhus õpetamine on pikaajaline ning oluline töö. Selleks, et õpetaja saaks olla heaks mentoriks oma algajale kolleegile või üliõpilasele, peab ta ise olema väga motiveeritud lisatööd tegema (Sweeny, 2008). Samuti lisab ta, et oluline on vastavate koolituste läbimine. Veel kirjutab ta, et mentori tiitel ja staatus antakse isikule, kes on kogemustega õpetaja samal alal ning kes võtab vastutuse mentorluse kui protsessi eest. Algajad õpetajad hindavad professionaalse mentori väärtust ja on valmis õppima ning kuulama ära ka oma nõrgad kohad (Sweeny, 2008). Seega võib öelda, et mentorluse protsessist on kasu nii menteele kui ka mentorile.

Kuigi suurema populaarsuse on võtnud sõna "mentorlus", on selle kõrval sama oluline mõiste „juhendamine”. Parim lahendus on neid rakendada paralleelselt vastavalt vajadusele ja eesmärgile (Tõnismäe & Gern, 2008).

Mentorluse eesmäärke on erinevate autorite poolt sõnastatud mitmeti. Haridusasutuses on mentorluse eesmärgiks pakkuda tuge algajale või uuele õpetajale sisseelamisel ja uue asutusega kohanemisel, samuti toetada kutsealast arengut ning suunata vähese kogemusega õpetajat probleemide lahendamisel (Muramaa, 2014). Samasugused eesmärgid sobivad ka üliõpilaste juhendamise puhul.

Et mentorlus oleks efektiivne, on mentoril täita ülesanded. Need on sellised ülesanded, mida mentee saab mudeldada, jälgida, praktiseerida, õppida ja hinnata. Mentori ülesanded sisaldavad selliseid tegevusi, milles osa on nii mentoril endal, kui ka menteel (Sweeny, 2008).

Mentorõpetajate peamiseks eesmärgideks tudengite puhul on õpetamise õpetamine ning ametialaste oskuste arendamine (He, 2009).

Käesolevas bakalaureusetöös antakse teoreetiline ülevaade motivatsioonist, mentorlusest ja selle eesmärkidest ning ülesannetest. Samuti antakse ülevaade eelnevatest uuringutest samal teemal. Kuna varasemates uurimustöödes on uuritud mentorlust algaja õpetaja või mentori vaatenurgast, siis kutseõpetaja eriala üliõpilasena keskendun oma uurimuses kutsekoolide kutseõpetajatele. Sellest tulenevalt on uurimistöö eesmärk välja selgitada, kuivõrd kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega?

Uurimistöö küsimused:

1. Kuivõrd kutseõpetajad on motiveeritud tegema mentoritööd (Tõnismäe ja Gern, 2006)?
2. Missuguse ettevalmistusega on mentorõpetajad (Portner, 2003)?
3. Kuidas hindavad kutseõpetajad mentoriks õppimise võimalusi ja sisu (Kutseaasta, s.a.)?
4. Kuidas hindavad kutseõpetajad mentorluse olulisust (Rüütman, 2013)?
5. Mis on uuritavate arvates motiveerivad tegurid, et olla mentor (Denny, 2010)?
6. Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor (Maslow, 2007)?

Käesoleva töö teemat võib pidada aktuaalseks, kuna tänapäeva hariduses on palju räägitud teemadel, mis puudutavad õpetajate, eriti just noorte õpetajate puudust koolides. Võib eeldada, kui üliõpilased saavad oma õppeaja jooksul oma mentorõpetajatelt piisavalt positiivset tuge, siis soovivad nad ka õpitud erialal koolis tööle asuda. Seega võib pidada oluliseks ja vajalikuks, et juba töötavad õpetajad oleksid piisavalt motiveeritud tegelema üliõpilastega.

## **Bakalaureusetöös kasutatavad võtmesõnad ja terminid**

Mentorlus on pedagoogika praktikat läbiva algaja õpetaja või tudengi toetamine kogenuma õpetaja ehk mentori poolt, mille käigus tutvustatakse ametit ja koolikonteksti (Hobson, Ashby, Malderes&Thomson, 2009).

Mentor, töös kasutatud ka kui mentorõpetaja, on isikliku arengu toetaja ning kaasa aitaja tööalasele edasiminekuks. Mentorid on mõjukamad, suuremate teadmiste ja kogemustega isikud ( Murumaa, 2014).

Kutseõpetaja, töös kasutatud ka kui õpetaja.

Mentee on juhendatav, algaja õpetaja või praktikant. Antud töös ka kui tudeng ja üliõpilane.

Motivatsioon on edasiviiv jõud, sisemine energia, mis annab võime tegutseda ning tõukab lõppeesmärgi poole (Coombes, 2014).



## 1. Teoreetilised lähtekohad

Autorid Tõnismäe ja Gern (2006) on välja toonud mentorluse kui meetodi olulisuse organisatsioonide arendamisel. Lisaks väidavad samad autorid, et just mentorluse kaudu saab ühitada organisatsiooni ja inimese eesmärgid ning leida uusi väljundeid koos oma inimestega. Kuigi suurema populaarsuse on võtnud sõna "mentorlus", on selle kõrval sama oluline mõiste ka „juhendamine”. Samas on mentorlus ja juhendamine erinevad mõisted ja antud erinevusi illustreerib hästi Tõnismäe ja Gerni (2006) tabel "Erinevused mentorluse ja juhendamise vahel" (vt LISA 1). Siiski on autorite Tõnismäe ja Gerni (2008) hinnangul parim lahendus rakendada neid mõisteid paralleelselt vastavalt vajadusele ja eesmärgile. Mentorluse kõrval on väga oluline ka õpetajate motivatsiooni säilitamine üliõpilastega tegelemisel. Oluline on, et tudengile jääks pärast kooliga lähemalt tutvumist alles tahe õpetajaks saada (Putrolainen, 2014). Motivatsioon paneb meid tegutsema ja tõukab lõppeesmärgi poole (Coombes, 2014)

### 1.1 Mis on mentorlus?

Tõnismäe ja Gern (2006) toovad oma raamatus välja Inglise uurija David Megginsoni definitsiooni mentorluse kohta: mentorlus on oluline abivahend töötajate arengus, aidates määratleda töötajate tulevikuperspektiive ja arenguvõimalusi. Mentorlust on palju uuritud organisatsioonist lähtudes, kus mentoreid kirjeldatakse kui mõjukaid, suuremate teadmiste ja kogemustega isikuid (Murumaa, 2014).

Tõnismäe ja Gern (2006) toovad oma raamatus välja, et mentori roll on suunata teise inimese arengut sügavama mõistmisega selle kohta, kui kaugel on mentee hetkel, mida ta vajab oma arenguks just sel hetkel ja pakkuda talle õigeid ning sobivaid arenguvõimalusi. Veel lisavad samad autorid, et mentorlus on inimese toetamine järgmisele arenguastmele jõudmisel. Mentorid on isikliku arengu toetajad ning aitavad kaasa tööalasele edasiminekuks (Murumaa, 2014). Sama autori sõnul nähakse mentorlust kui efektiivset meetodit algaja toetamisel ja sotsialiseerimisel uude organisatsiooni. Mentor vaatleb asju tervikuna ja pikemas perspektiivis. Mentor on eelkõige kindel nõuandja, arendaja, käivitaja, suunaja ja usaldusalune ning see roll eeldab erapooletut ja avarat vaatenurka (Tõnismäe ja Gern, 2006). Haridusasutuses on mentorluse eesmärgiks parandada õpetamise kvaliteeti Eesti kõrgkoolides

õppejõudude nõustamise ja toetamise kaudu (Rüütmann, 2013). Sealjuures nimetab ta, et mentor peegeldab menteele tagasi tema tegevust ja suunab hinnanguid andmata.

Autori hinnangul defineerivad mentorlust kõige tabavamalt – Hobson, Ashby, Malderes & Tomlinson. Mentorlus on pedagoogika praktikat läbiva algaja õpetaja või tudengi toetamine kogenuma õpetaja ehk mentori poolt, mille käigus tutvustatakse ametit ja koolikonteksti (Hobson, Ashby, Malderes & Thomson, 2009).

Eestis on kasutatud mentorlust kutse aasta raames algaja õpetaja toetamiseks üldhariduskoolides 2004 a., kutsekoolides ja lasteaedades 2005 a. alates (Murumaa, 2014). Lasteaedade ja koolide kõrval on üha enam tähtsust kogumas ka mentorlus alles õppiva tudengi toetamiseks.

### **1.1.1 Ajalooline taust**

Mentorlus ei ole tänapäevane nähtus või mõiste. Nõustamise ja õpetamise teema pärineb juba Vana Kreekast. Ajalooliselt pärineb mõiste "mentorlus" Kreeka mütoloogiast. Tõnismäe ja Gern (2008) tutvustavad oma raamatus mõiste ajalugu. Nad jutustavad Homeruse lugu, kus Ithaka kuningas Odüsseus asus Trooja linna piirama (umbes 1200. aastal eKr) ning enne nimetas ta oma kodu ja poja Telemachose kaitsjaks jumalatar Athene, kes võttis endale Odüsseuse sõbra Mentori kuju. Kaitsja vastutada jäi poja arendamine ja kasvatamine. Nii oli ta mitmete aastate jooksul Telemachose õpetaja, nõustaja ja sõber. Õppimine toimus kogemuste ja õnnestumiste analüüsi kaudu küsimustega: mis läks hästi, mis halvasti? Kuidas teha asju teinekord teisiti? Kõik sellised küsimused toimusid Telemachose jaoks, olles samal ajal õpetlikud ka õpetajale endale. Ajalooline taust annab väga hästi edasi mentorluse tegeliku olemuse (Tõnismäe & Gern, 2008).

### **1.1.2 Mentorluse vormid hariduses**

Mentorluse eesmärkidele tuginedes on kasutusel erinevaid mentorluse vorme. Murumaa (2014) ütleb oma magistritöös, et mitteformaalne ehk mitteametlik mentorlus on kõige lihtsam ja paindlikum juhendamise vorm, mis ei ole reglementeeritud ja toimub asutuse sees. Ta lisab, et mitteametlik mentorlus võib eksisteerida töökoha ühe osana, kus juhtpositsioonil olevate isikute poolt luuakse kindlad suhted töötajatega. Suhted võivad tekkida kollegiaalse

töö käigus või tugineda sõprusele. Samas magistritöös ütleb ta, et formaalne ehk ametlik mentorlus on süsteemne ja struktureeritud mentorlussuhe, mis tugineb organisatsiooni eesmärkidel ja vajadustel. Ametliku mentorluse põhieesmärgiks on kogemusteta liikme oskuste arendamine vastavalt organisatsiooni süsteemile. Toimib ametlik mentorprogramm ja olemas on ka rahaline tugi, sealjuures toimub ka mentorite koolitus (Rüütmann, 2013). Käesolevas bakalaureusetöös käsitletakse formaalset ehk organiseeritud ja eesmärgipärast mentorlust hariduses.

Rüütmann (2013) on toonud välja erinevaid mentorluse vorme ning lähtub sealjuures nii organisatsiooni kui ka mentee vajadustest. Nendeks on: 1) traditsiooniline ehk klassikaline mentorlus, mille puhul aitab kogenum õpetaja kaasa noorema õpetaja karjääri arendamisele; 2) pööratud mentorlus, mille korral juhendab mentee mentorit näiteks tehnoloogia ja uute ideedega; 3) grupimentorlus, mille korral jagab grupp inimesi kogemusi ja toetab üksteist - sel puhul juhendab üks mentor mitut inimest; 4) kolmikmentorluses jagab mentor oma teadmisi ja kogemusi menteelega, kes omakorda on mentoriks teisele vähemkogenud menteele - mentorkohtumistel kohtutakse kolmekesi ja toimub ühine arutelu; 5) e-mentorluse korral suheldakse elektroonilise vahendiga - taoline mentorluse vorm on vajalik, kui ollakse geograafiliselt eraldatud.

### 1.1.3 Mentorluse eesmärgid

Mentorluse eesmäärke on sõnastatud erinevate autorite poolt mitmeti. Mentorluse eesmärgiks koolides on pakkuda tuge algajale või uuele õpetajale koolieluga kohenemisel ja sisseelamisel, samuti toetada kutsealast arengut ning suunata probleemide lahendamisel (Murumaa, 2014). Töö autor peab sellist lähenemist väga oluliseks just õpetajate järelkasvule mõeldes.

Mentorõpetajate peamiseks eesmärgideks tudengite puhul on nende ametialaste oskuste arendamine ning õpetamise õpetamine (He, 2009). Kuna antud töös keskendutakse üliõpilaste juhendamisele, siis töö autor peab samuti tähtsaks kogu juhendamise protsessi õpingute vältel, et üliõpilasel jääks alles soov asuda tööle õpetajana.

Mentori eesmärk on luua keskkond, kus menteel oleks võimalikult mugav avastada iseennast, tunda ära uued võimalused ja leida uusi ideid (Tõnismäe & Gern, 2008). Mentori eesmärgiks laiemalt on Eesti kõrgkoolis õppimise ja õpetamise kvaliteedi tõstmiseks õppejõu

õpetamis- ja juhendamisalaste pädevuste arendamine koostöise õppimise ja refleksiooni kaudu (Rüütman, 2013). Samuti laieneb antud lause kutseharidusse, kus mentorlusel on sama oluline roll. Putrolainen (2014) leidis oma uuringus, et magistritöö tulemusena tõid mentorõpetajate eesmärkideks nende endi arvates on tudengite motiveerimine ja õpetajakoolituse parendamine. Töö autor toob välja Podseni ja Denmarki (2007) kohaselt mentorluse eesmärgid: vähendada õpetaja stressi, mida toovad kaasa uued olukorrad ja muutused ning aidata algajal õpetajal kiiremini kohaneda uue tööga; arendada algaja õpetaja õpetamise oskusi mentori tunde vaadeldes; toetada algajaid õpetajaid uue tööga kohanemisel ja sotsialiseerumisel. Seega on mentorluse eesmärgiks toetada nii algajat õpetajat kui tudengit ehk alles õppivat õpetajat, kuid laiemas plaanis parendada kogu õppimise -ja õpetamise süsteemi tervikuna.

#### **1.1.4 Mentori ülesanded**

Mentori ülesanded sisaldavad selliseid tegevusi, milles osa on nii mentoril endal kui ka menteel: lepatakse kokku, kuidas suheldakse – telefon, e-mail, aeg ja koht; planeeritakse töökeskkonda ja tööd klassis; aidatakse menteel orienteeruda – organisatsioonis, kooli dokumentatsioonis ja koostöös õpetajate ja huvigruppidega; informatsioonivahetus; tutvustatakse menteele koolipoolseid võimalusi – koolitused, vaba aeg; tutvustatakse korralduslikku poolt – tööaeg, ettevalmistav aeg, töökohustused, lisakohustused; mõlemate osapoolte tagasiside andmine, analüüs oma tegevusele; korraldab menteele võimalusi ka teistelt kolleegidelt õppida (jälgida tunde, korraldada vestlusringe); teha koostööd ka teiste mentoritega (Sweeny, 2008).

Putrolainen (2014) toob oma magistritöö tulemustena välja mentorite ülesanded nende endi arvamuste kohaselt ning lähtub just üliõpilaste juhendamisest– tudengi juhendamine õpetamiseelsel perioodil (kooli/dokumentatsiooni tutvustus ja tundide ettevalmistus), mentee juhendamine õpetamisprotsessis (tudengi tundide vaatlemine), mentori ülesanded praktikandi antud tunni järgselt (tagasiside, hinnangu andmine tudengile) ning lisaülesanded seoses innovatsioonikoolide pilootprojektis osalemisega (koolitustel osalemine, blogi pidamine, tegevusuuring, mentorarutelud). Tähelepanuta ei saa jätta fakti, et inimesed on erinevad, seega on erinev mentorluse efektiivsus, kuigi kasutatakse ühesuguseid meetodeid nõustamisel. Mitmed autorid on kirjeldanud mentori ülesandeid. Mentori üks peamisi ülesandeid on aidata avastada menteel oma andeid, tugevusi, ning toetada kutsealast arengut

ja õppimist (Tõnismäe & Gern, 2006; Putrolainen, 2012). Sweeny (2008) on öelnud, et mentor peab aitama kaasa mentee professionaalsuse kasvule, toetab informatsiooni ja juhendamise, hindab mentee plaane ja otsuseid. Samuti on ta öelnud, et mentor toetab ja julgustab, ning toob vajadusel välja ka mentee nõrgad kohad. Mentori ülesandeks on olla ka lülis kooli juhtkonna ja algaja õpetaja/üliõpilase vahel ning teavitada juhtkonda algaja õpetaja/üliõpilase probleemidest (Putrolainen, 2012).

## 1.2 Mis on motivatsioon?

Käesolevas töös keskendub autor mentorlusele, kuid lisaks sellele on oluline ka motivatsiooni säilitamine. Oluline on, et tudengil jääks peale kooliga lähemalt tutvumist alles soov õpetajaks saada (Putrolainen, 2014).

Sõna "motivatsioon" on tulnud ladinakeelsest sõnast *movere*, mille üheks tähenduseks on "liikuma panemine" (Tulviste & Luuk, 2002).

Mõiste "motivatsioon" näib inimeste seas põhjustavat rohkesti erakordselt emotsionaalseid reaktsioone, mis tekitab enamikes inimestes koheselt huvi, mis motivatsioon on, kuigi täpselt ei oska keegi öelda (Denny, 2010). Töö autor toob välja erinevate autorite ütluseid motivatsiooni kohta. Coombes (2014) ütleb, et motivatsioon on edasiviiv jõud, sisemine energia, mis annab võime tegutseda ning tõukab lõppeesmärgi poole. Sama autor lisab veel, et motivatsioon töötab siis, kui on seatud eesmärgid, plaanid ja järjestus nende täitmiseks, oluline on tegutseda. Ta ütleb, et õnnestumise trikk seisneb õigete eesmärkide püstitamises, nende õigest kogusest ja järjestusest, nii võib saavutada elus kõike, mida tahetakse. Brophy (2010) on öelnud, et motivatsioon on teoreetiline konstruktsioon, mille abil seletatakse käitumise, eelkõige eesmärgipärase käitumise algatamist, suunda, intensiivsust, püsivust ja kvaliteeti. Motiveeritud inimene on edukas ja võimeline toetama asju, mida ta tahab (Coombes, 2014). Denny (2010) sõnul on motivatsioon kellegi saamine midagi tegema sellepärast, et tema ise seda tahab. Praktiliselt igäüks suudab motiveerida iseend ja peaks suutma motiveerida ka mõnda kaasinimest (Denny, 2010).

Denny (2010) toob oma raamatus "Motiveeritud võitma: Kuidas motiveerida ennast ja teisi" välja motivatsiooni seadused, mida on kokku 10: motiveerimiseks peame ise olema motiveeritud; motivatsioon vajab sihti; kord loodud motivatsioon ei kesta igavesti; motivatsioon nõuab tunnustamist; osalemine motiveerib; isiklike edusammude nägemine

tiivustab; võiduvõimaluse olemasolul raskused vaid motiveerivad; motivatsiooni süütenöör on olemas kõigis; grupikuuluvus motiveerib; innustav eestvedamine on motiveeriv.

### 1.2.1 Motivatsiooniteooriad

Motivatsiooniteooriaid on erinevaid. Töö autor toob oma töös välja kolm rahuloluteooriat, kuna inimene on motiveeritud siis, kui tema vajadused on rahuldatud: Abraham H. Maslow vajaduste hierarhia, McClelland'i saavutusmotivatsiooniteooria ning Herzberg'i kaheteguriteooria. Töö autor valis just need kolm teoretikut, kuna nende teooriaid nimetatakse rahuloluteooriateks. Teooriate põhimõte seisneb selles, et inimeste käitumine on põhjustatud nende vajadustest (Kuusk, 2016).

#### 1.2.1.1 Abraham H. Maslow vajaduste hierarhia.

Abraham H. Maslow vajaduste hierarhia ehk inimvajaduste teooria väidab, et kui inimese madalamaastme vajadused on rahuldamata, siis kõrgemaastme vajadused ei motiveeri teda, pole aktuaalsed (Maslow, 2007). Inimese vajadused kasvavad progresseeruvalt ehk kui madalamaastme vajadused on rahuldatud, püüavad inimesed rahuldada järgmise astme vajadusi (Mägi, 2015). Maslow'i vajaduste hierarhiat on nimetatud ka Maslow püramiidiks. Maslow vajaduste püramiid koosneb viiest vajaduste tasemest ja et kedagi motiveerida tuleb mõista, mis tasandil ta parasjagu on (Sengupta, 2011; Mägi, 2015).



Joonis 1. Maslow vajaduste hierarhia

### 1.2.1.2 McClelland'i saavutusmotivatsiooniteooria.

Erinevalt Abraham H. Maslow vajaduste teooriast seab McClelland'i saavutusmotivatsiooniteooria inimese vajadused vaid kolme kategooriasse. Pate (1987) ja Wiley (1997) ütlevad, et antud teooria põhjal motiveerib inimest saavutus-, võimu- või kuuluvusvajadus. McClelland'i teooria kohaselt motiveerib inimesi tegutsema üks neist kolmest vajadusest (Wiley, 1997). Mägi (2011) sõnul sunnib saavutusmotivatsioon inimesi püstitama ja saavutama uusi eesmärke ja väljakutseid. Lisaks eelistab saavutusvajadusega inimene väljakutset probleemi kallal töötamisel. Sama autor lisab järgnevad laused. Kui inimest motiveerib kuuluvusmotivatsioon, siis ta tunneb vajadust lähedaste suhete järgi. Sotsiaalvajadusega inimene soovib teistele meeldida ja olla aktsepteeritud. Võimutumotivatsiooniga inimene tahab mõjutada teisi, kontrollida ja muuta olukordi.

### 1.2.1.3 Fredrick Irving Herzberg'i kahe teguri teooria.

Mägi (2011) toob välja oma e-kursuses, et Frederick Irving Herzberg'i kahe teguri teooria lähtub samuti Abraham H. Maslow teooriast, aga seab vajadused vaid kahte gruppi – hooldavad tegurid ja motivatsiooni tegurid. Autor lisab, et madalama astme vajadus ehk hooldavad tegurid, nimetas Herzberg hügieenifaktoriteks. Need on näiteks töötasu, tööturvalisus, töötingimused, inimestevahelised suhted, töö kultuur, juhtimise kvaliteet jms. Kõrgema astme vajadused ehk motiveerivad tegurid on saavutusvajaduse rahuldamine, huvipakkuv töö, tunnustus, vastutuse usaldamine jms (Mägi, 2011).

## 1.3 Mentoriks õppimise võimalused

Edukad mentorid "tehakse", mitte ei sünnita edukaks mentoriks s.t., et kogemustega õpetajast saab efektiivne ja edukas mentor tänu tema enda soovile saada mentorõpetajaks ning tänu õppimisele spetsiaalsetel koolitustel (Portner, 2003).

Mentoriks õppimise võimalusi on palju, õpetajad peavad vaid ise olema aktiivsed. Õpetajal peab olemas olema töökogemus, mis on vähemalt 3.aastat, et omada kogemusi, mida edasi anda. Koolitused on õpetajatele tasuta (Kutseaasta, s.a.). Töö autor toob välja mõned näited koolituste valikust Eesti ülikoolide ning Haridus – ja Teadusministeeriumi poolt korraldatud programmidest: „Mentorite väljaõppeprogramm 2017”, „Mentorlus – arengut toetav koostöö”, „Mentorkoolitus - algajate õpetajate ja praktikantide juhendamine”. Karin

Ruul (2012) toob oma uurimustöös „Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused” välja, et lisaks baaskoolitusele, oleks algajale mentorõpetajale vaja ka nõustamistehnika, tagasisidestamise ja eneseanalüüsi koolitusi. Seega saab öelda, et erinevaid võimalusi saada mentorõpetajaks on, aga kas õpetajatel on piisavalt huvi end sel alal koolitada?

#### 1.4 Varasemad uurimistööd mentorlusest ja motivatsioonist

Mentorlusest on kasu nii organisatsioonile, algajale töötajale, tudengile kui ka mentorile endale - parem suhtumine töösse, vähem loobumist oma tööst algajate poolt, enesega rahulolu, tunnustus kolleegide poolt, lojaalsus (Spector, 2012).

Varasemalt on uuritud mentorlust erinevatest vaatenurkadest lähtudes. On uuritud, kuidas mõjub mentorlus ärivaldkonnas, lasteaias, kõrgkoolis. On viidud läbi uurimustöid kutsekooli mentorlusest algaja õpetaja vaatenurgast ja mentorite ülesannete kirjeldust praktikantide juhendamisel. Varasemalt on uuritud ka motivatsiooni. On uuritud õpimotivatsiooni ja sisemist- ning välimist motivatsiooni. Kutseõpetajate motivatsiooni olla mentor üliõpilasele ei ole uuritud.

Kutseõppes on läbi viidud mõned mentorlusega seotud uurimustööd. Töö autor toob välja Krista Putrolaineni bakalaureusetöö „Algajate õpetajate tõlgendused koostööst mentoriga (kutseaastal osalevate õpetajate näitel)”, Krista Putrolaineni magistriritöö „Mentorluse eesmärgid ja mentorite tegevuste kirjeldused praktikantide juhendamisel” ja Diana Elleri magistriritöö „Mentorite ja algajate kutseõpetajate arusaamad mentori rollist ja ülesannetest ning ootused mentorkoostööle kutseaasta alguses”. Krista Putrolaineni bakalaureusetöö uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada algajate õpetajate ja nende mentorite koostöö suhteid kutseaastal. Töö tulemustest tuli välja, et algajad õpetajad ootavad mentorilt tagasisidet ja toetust esimesel tööaastal. Algajad õpetajalt ootavad, et mentor oleks sõbralik, positiivne ja aus (Putrolainen, 2012).

Krista Putrolaineni magistriritöö eesmärgiks oli kirjeldada innovatsioonikooli pilootprojektis osalenud mentorite tegevusi praktikantide juhendamisel ning mentorite arusaamu mentorlusest ja selle eesmärkidest. Antud uurimus toob hästi välja mentorluse olemuse ja näitab ka, et mentorid hindavad tudengites motivatsiooni. Tuuakse välja, et kui tudengid on motiveeritud ja entusiastlikud, siis on ka mentorid motiveeritumad. Uurimusest



selgus, et mentorõpetajad peavad enda ülesanneteks kogu praktika vältel: praktika juhendamist õpetamiseelsel perioodil, mille all mõeldi kooli tutvustamist ja ettevalmistust tundide andmiseks; praktikandi juhendamist õpetamisprotsessis, juhendamine tundide andmise ajal; mentori ülesanded praktikandi antud tunni järgselt ehk tagasiside ja hinnangu andmine tudengile; lisäülesanded seoses innovatsioonikooli pilootprojekti osalemisega. Putrolaineni magistr töö valimiks oli 4 mentorõpetajat ja nende intervjuudest tuli välja mentorite kaks olulist eesmärki, mis seonduvad ka käesoleva töö uurimusega. Selgus, et oluline on tudengite motivatsiooni säilitamine ning oma panuse andmine õpetajakoolituse parendamisel. Uurimusest selgus veel, et mentorite arvates hea koostöö sujumiseks peaks tudengil olema entusiasmi ehk tudengi tahe ja motiveeritus õpetajaks saada (Putrolainen, 2014).

Diana Elleri uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada mentori ja algaja kutseõpetaja ootused koostööle kutseasta alguses. Koostöö ootustena tõid mentorid välja 3 suuremat kategooriat - algaja õpetaja initsiatiivikus; piisavad ainealased teadmised ja sobivad isikuomadused õpetajana; mentori võimalus algajalt õpetajalt õppida (mõlemale osapoolle kasuliku koostöö ootus). Algajad õpetajad üldiselt ootasidki mentoritelt sama – töökorralduse selgitamist, olemasolu, toetuse pakkumine. Putrolaineni uurimustöö (2012) kokkuvõtlik tulemus näitas, et algajatel õpetajatel oleks kindlam tunne, kui mentorid selgitaksid kohe alguses antud kooli mentorluse korraldust. Menteed pidasid ka oluliseks informatsiooni mentori tööülesannetest ja kohustustest mentorkoostöös (Eller, 2015).

Töö autor toob välja ka Karin Ruuli (2012) töö kõrghariduse vaatenurgast mentorlusele: „Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused”. Aastal 2009 alustasid Eestis esimesed mentorõppejõud, keda oli 21. Mentorõppejõudude arv hakkas aasta-aastalt tõusma. Tööst selgus ka, et mentorlusele minev eelarve on aastate lõikes järjest kasvanud. Motivatsiooniks on koolitatud mentorõppejõududele ette nähtud motivatsioonipakett. Mentorile pakutakse erinevaid koolitusi ja seminare. Töö tulemusena leiti ka, et algajale mentorile oleks baaskoolitusele lisaks vaja ka nõustamistehnika, tagasisidestamise ja eneseanalüüsi koolitusi. Pädevate mentorõppejõudude tagamiseks tuleb tähelepanu pöörata mentorprogrammi kavandamisele, planeerimisele, juhtimisele, toimimisele ja hindamisele ning hiljem ka analüüsile. Antud magistr tööst tuleb välja see, et mentoreid tuleb iga aastaga järjest juurde ja mentorlusse Eesti kõrgkoolides panustatakse rohkem, järelikult on see ka vajalik. Samuti on mentoritele motivatsioonipakett, mis võib olla üheks mentorite huvi/motivatsiooni põhjuseks (Ruul, 2012). Siinkohal teeb bakalaureusetöö

autor järelduse, et kui selline süsteem toimib hästi kõrgkoolis, siis võiks ka toimida kutsekoolis. Nagu varasematest uurimustest tuleb välja, soovivad algajad õpetajad endale mentorit ja peavad mentori olemasolu oluliseks. Autori hinnangul võib arvata, et tudengile on mentor sama oluline või isegi veel tähtsam. Menteed ootavad mentoritelt – toetust, tagasisidet, info jagamist. Mentorid ise ootavad, et menteed oleks aktiivsed, ainealaste teadmistega ja sobivate isikuomadustega. Samuti peavad mentorõpetajad olema pädevad, läbinud vastavaid koolitusi ning juhendamise ja nõustamise tehnikaid.

Bakalaureusetöö teemast tulenevalt on uurimistöö eesmärk välja selgitada, kuivõrd kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega ning eesmärgist tulenevalt on autor püstitanud uurimistöö küsimused:

1. Kuivõrd kutseõpetajad on motiveeritud tegema mentoritööd (Tõnismäe ja Gern, 2006)?
2. Missuguse ettevalmistusega on mentorõpetajad?
3. Kuidas hindavad kutseõpetajad mentoriks õppimise võimalusi ja sisu?
4. Kuidas hindavad kutseõpetajad mentorluse olulisust?
5. Mis on uuritavate arvates motiveerivad tegurid, et olla mentor?
6. Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor?

## **2 Metoodika**

Uurimus viidi läbi kasutades kvantitatiivset uurimisstrateegiat. Kvantitatiivne uurimisviis valiti seetõttu, et sooviti teada saada võimalikult paljude õpetajate arvamust. Käesoleva töö eesmärk on teada saada kutseõpetajate motiveeritust olla mentoriks üliõpilastele ning kvantitatiivne uurimus võimaldab anda mahuka ülevaate kutsekoolidest. Töö teoreetilises osas selgitatakse, mis on mentorlus, selle olemus, erinevad vormid. Mis on mentori ülesanded ja eesmärgid. Samuti tuuakse ülevaade motivatsioonist ja erinevatest motivatsiooniteooriatest. Antakse ülevaade mentoriks õppimise võimalustest ja antud uurimusega seonduvatest varasematest uuringutest. Uurimus viidi läbi ankeetküsitluste kaudu, mis saadeti personaalselt igale valitud kooli kutseõpetajale meiliteel. Ankeedid väljastati ajavahemikus 29.03-9.04. Vastused saadi tagasi 29.03- 20.04.

## 2.1 Valim

Valimi moodustamisel lähtuti eesmärgipärasest valimist ja juhuvalimist. Juhuvalimi alusel on kõigil võrdne võimalus valituks saada. Töö autor valis kolm kutsekooli välja täiesti juhusliku valiku teel. Eesmärgipärase valimi puhul valib uurija küsitluses osalejad kindlate kriteeriumite alusel, lähtudes uurimuse kontekstist ja eesmärkidest (Õunapuu, 2012). Antud uurimuse eesmärkidest tulenevalt kuulusid valimisse väljavalitud kolme kutsekooli kõik kutseõpetajad. Ankeete väljastati kolme kutsekooli kutseõpetajatele kokku 156tk.

## 2.2 Mõõtevahend

Mõõtevahendina kasutati töö autori poolt koostatud ankeetküsimustikku (LISA 2). Et tagada ankeedi usaldusväärsus, viis autor läbi testküsitluse. 3 kutseõpetajat vastasid küsimustele ning andsid ka tagasisidet küsimuste kohta, millele neil oli keeruline vastata. Autor töötas läbi saadud vastused ning tegi ankeedis parandusi ja sõnastas küsimusi vajadusel ümber. Paarile küsimusele lisas autor juurde valikvastuse variante, valikuna lisati ka variant „muu”. Lisati juurde küsimus: „Kuivõrd mentoriks olemine võimaldaks Teil ennast paremini kutseõpetajana teostada?”. Töö autor eemaldas küsimustikust ühe küsimuse. Lisaks muudeti kahe küsimuse sõnastus ümber. Töö autori arvates oli testküsitluse läbiviimisest kasu küsitluse arusaadavamaks ja paremaks muutmisel.

Ankeedi abil kaardistati kutsekooli kutseõpetajate motiveeritust olla mentor üliõpilasele ning mentorlusega seonduvat hetkeolukorda. Küsitlus on jagatud plokkidesse ning kõik vastajad ei pea kõigile küsimustele vastama. Küsimustikus on 5 plokki: 1) Andmed vastaja kohta; 2) Mentorlus ja selle eesmärgid; 3) Mentoriks õppimise võimalused (vastavad need kutseõpetajad, kes on läbinud mentorkoolituse); 4) Mis motiveerib Teid olema mentorõpetaja? (vastavad need kutseõpetajad, kes on olnud mentorõpetajad); 5) Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor? (vastavad kutseõpetajad, kes ei ole olnud mentorid). Ankeetküsitluses on nii valikvastusega küsimusi ja vabavastusega küsimusi. Küsimuste vastusele paluti ka põhjendusi. Autor otsustas sellisel kujul küsitluse kasuks, kuna tahab saada ülevaadet kogu kolme kooli kutseõpetajate kohta. Antud küsitlus võimaldab seda hästi saavutada.

### **2.3 Uurimuse protseduur**

Uurimuse läbiviimiseks saatis töö autor 28.märtsil 2018 kolme kooli kutseõpetajatele personaalse pöördumisega e-mailid, mille sai kutsekooli kodulehelt. E-mailis tutvustab töö autor ennast ja oma uurimuse eesmärki. E-maili oli lisatud ka otselink küsimustikule. Küsimustik on koostatud Google Docs keskkonnas. Anonüümsuse tagamiseks ei ole uurijale nähtav vastaja isik.

Töö autor korrastas andmed enne töötlemist Tabelitöötlus programliga Microsoft Office Excel 2007, hilisemateks andmete töötlemiseks kasutas töö autor sama programmi. Tulemused esitas töö autor tabelite ning tulp –ja sektordiagrammidena. Lahtiste küsimuste analüüsimisel tõi autor välja kõige sagedamini esinenud vastusevariandid.

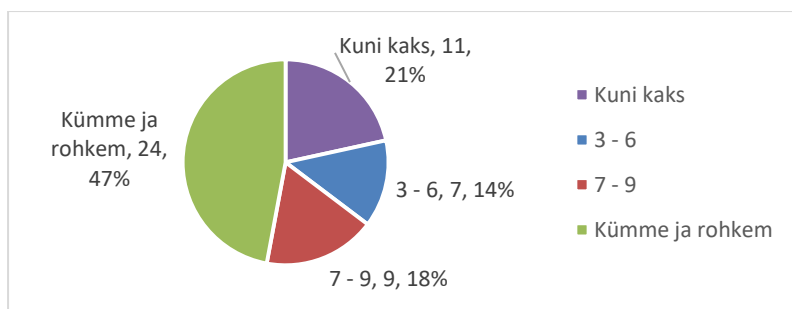
## **3 Tulemused**

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega. Andmete kogumiseks saadeti 156 ankeetküsitlust kolme kutsekooli kutseõpetajatele. Vastuseid saadi tagasi 51 ehk 32,7%.

### **3.1 Üldandmed vastajate kohta**

Ankeetküsitluse esimeses osas küsiti andmeid vastajate haridustaseme ja staaži kohta, sealhulgas ka mentorlusealase staaži olemasolu ja koolituse kohta. Sissejuhatava küsimusega saadi teada, et vastajatest 74% omab kõrgharidust, 14% omab keskeriharidust ja 12% -l on kõrgharidus omandamisel.

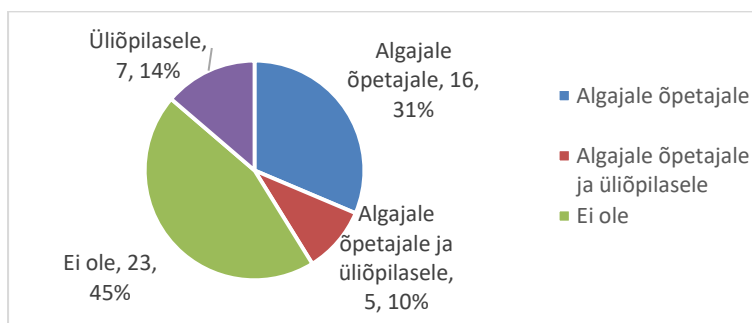
Järgneva küsimusega saadi andmed vastajate staaži kohta õpetajana. Staaž annab ülevaate, kes vastanutest saavad olla vajadusel/soovil mentoriks, kuna mentor saab olla õpetaja, kellel on vähemalt 3.aastane töökogemus. Vastajaid oli 51 (Joonis 2).



Joonis 1. Kutseõpetajate staaž õpetajana (n = 51).

Vastustest selgus, et 40 õpetajat ehk 78,4% omavad õpetajana pikemat staaži kui kolm aastat. See tähendab, et 40 õpetajat saaks olla mentoriks, kui oleks vajadust ja motivatsiooni.

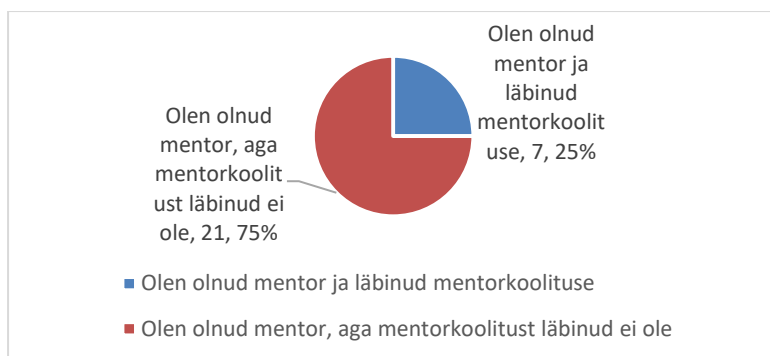
Järgmise kahe küsimusega toodi välja, mitu vastajat on olnud mentoriks ja mitu korda on oldud mentoriks vaid üliõpilasele.



Joonis 2. Kutseõpetajate mentoriks olemise arv (n = 51).

Eelmisest küsimusest selgus, et mentoriks saaks olla 40 õpetajat, aga antud küsimuse vastustest tuleb välja, et mentoriks on olnud neist vaid 28 õpetajat ehk 54,9%. Mentoriks ei ole olnud 23 ehk 45% kutseõpetajatest. Mentoriks just tudengile on olnud aga 12 kutseõpetajat. Seega võib järeldada, et 12 mentorit, kes on tegelenud just üliõpilasega on väike arv, arvestades, kui palju igal aastal uusi tudengeid kutseõpetajaks õppima asuvad.

Üldandmete plokis viimase küsimusena uuris töö autor, kui paljud kutseõpetajatest on läbinud ka mentorkoolituse.



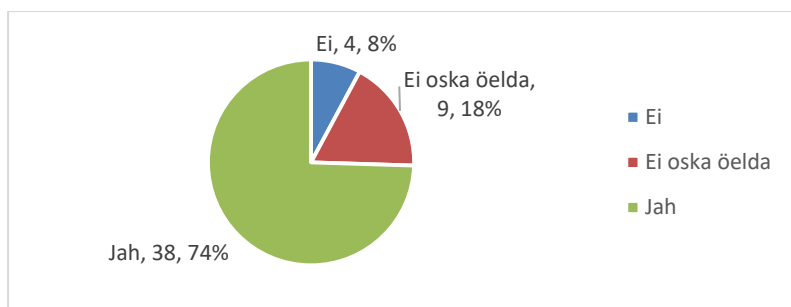
Joonis 3. Mentorkoolituse läbinud kutseõpetajad (n = 28).

Vastustest tuleb aga välja, et 28-st kutseõpetajast, kes on olnud mentoriks, on mentorkoolituse läbinud vaid 7 kutseõpetajat, mis on 25%.

### 3.2 Mentorlus ja selle eesmärgid

Ankeetküsitluse teises osas selgitas töö autor välja, kas kutseõpetajate arvates on tudengitele üldse mentoreid vaja. Sealhulgas uuriti kutseõpetajate arvamust mentorluse olulisusest üliõpilasele, mentorõpetajale, ülikoolile ja kutsekoolile. Antud osa viimase küsimusena saadi teada, kas kutseõpetajate arvates on mentorõpetajaks olemiseks vaja läbida mentorkoolitus.

Järgnev diagramm kajastab kutseõpetajate arvamust mentorõpetajate vajalikkusest üliõpilastele.



Joonis 4. Mentorõpetaja vajalikkus tudengile (n = 51).

Vastusest selgus, et 38 (74%) kutseõpetaja arvates on üliõpilasele vaja mentorit. 4 (8%) kutseõpetajat arvab, et üliõpilasele ei ole vaja mentorit ja 9 (18%) kutseõpetajat ei osanud öelda. Võib järeldada, et kuna õpetajad peavad mentori olemasolu üliõpilase jaoks oluliseks, siis neil on ka motivatsiooni olla mentoriks. Eelnevate vastuse põhjal tuli aga välja, et üliõpilasele mentoriks on olnud vaid 12 kutseõpetajat.

Kui eelmine küsimus oli mentorõpetaja vajalikkuse kohta üliõpilase jaoks, siis järgnevad kaks küsimust toovad välja põhjendused, miks on mentorlus oluline üliõpilasele ja miks mentorile endale.

Tabel 1. Mentorluse olulisus üliõpilasele ja mentorõpetajale (n = 51).

Vastused	Üliõpilasele	Mentorile
Jah	44 (86%)	41 (80%)
Ei	7 (14%)	10 (20%)

Vastusest tuli välja, et kutseõpetajate arvates on mentorlus oluline üliõpilase jaoks. "Jah" vastas 44 kutseõpetajat ehk 86%. Põhjendusena toodi välja, et mentor on üliõpilasele oluliseks abistavaks toeks koolieluga kohanemisel, eeskujuks ja tagasiside andjaks. Toodi veel välja, et mentor aitab üliõpilasel ennast teostada, mõtteid analüüsida ja tuua reaalsesse situatsioonidesse. 2 kutseõpetajat toetusid põhjenduses ka oma kogemusele ja arvasid, et mentori olemasolu oleks nendele tudengi ajal olnud väga oluline. Mentorid peaks üliõpilastel olema kohe algusest. 14% kutseõpetajatest arvas, et mentorlus ei ole oluline üliõpilase jaoks. Põhjenduse andsid vaid kaks õpetajat. Toodi välja, et üliõpilane peaks ise olema piisvalt motiveeritud ning kuna kutseõpetajal on niigi palju õpilasi, siis üliõpilasega tegelemine oleks liiga pinnapealne. Mentorlust peeti ka oluliseks mentori enda jaoks (41 vastajat, 80%). Põhjendustes toodi välja, et kasulik on üksteiselt õppida ning tudengile mentori olemine on ka omaette kogemus ja mugavustsoonist väljumine. Palju toodi välja tagasiside ja uute ideede saamist, enda töö hindamist ja reflekteerimist. Samuti arvati, et uue võimaliku kolleegi abistamine peaks olema iga õpetaja kohus. Leiti veel, et mentori olemine aitab õpetajal endal olla kursis õpetajakoolituses toimuvaga. Antud vastuse ja eelneva (Joonis 6) vastuse põhjal võiks teha järelduse, et kutseõpetajatel võiks olla motivatsiooni tegeleda üliõpilastega, sest mentorlust peetakse vajalikuks ja mentori olemist oluliseks. Samas tekib siinkohal küsimus, miks on siis vaid 12 kutseõpetajat olnud mentori tudengile (Joonis 3)? 10 (20%) kutseõpetajat leidsid, et mentorlus ei ole mentorõpetaja jaoks oluline. Vaid kaks kutseõpetajat toid välja ka põhjenduse, et see on tasustamata lisatöö.

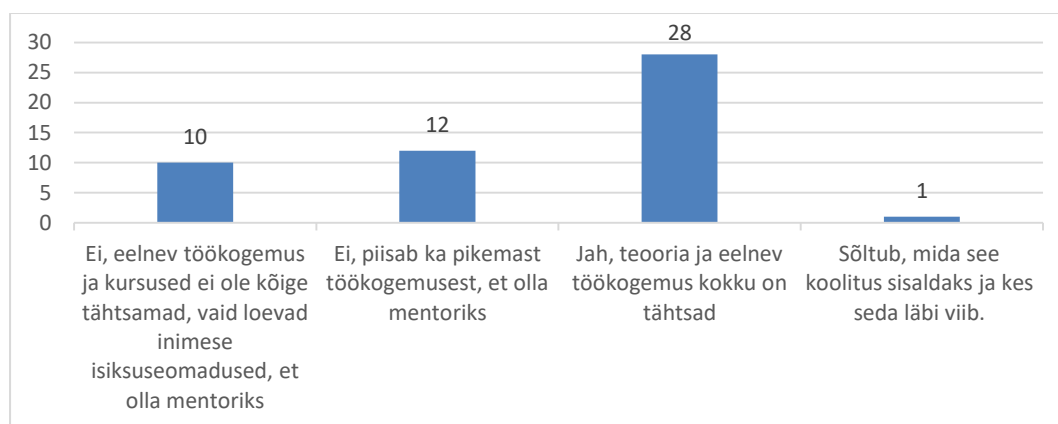
Kui eelnevad kaks küsimust võtsid kokku mentorluse olulisuse üliõpilase ja mentori jaoks, siis järgnevad kaks küsimust näitavad, kas kutseõpetajate arvates on mentorlus oluline ka ülikooli ja kutsekooli jaoks.

Tabel 2. Mentorluse olulisus ülikoolile ja kutsekoolile (n = 51).

Vastused	Ülikoolile	Kutsekoolile
Jah	38 (75%)	46 (90%)
Ei	13 (25%)	5 (10%)

Vastusest tuleb välja, et 38 (75%) õpetajat arvab, et mentorlus on oluline ka ülikoolile. 13 ehk 25% õpetajatest arvab aga, et see ei ole oluline. Kutseõpetajad arvasid, et mentorluse kaudu saab ülikool tagasisidet, mis on hästi ja mis halvasti. Toodi veel välja, et mentori olemasolul võib väheneda ülikooli väljalangevate tudengite arv. Oluliseks peeti ka teoreetike õppimist praktikutel. Üks vastanu tõi välja, et läbi üliõpilaste jõuab ülikooli see, mida kutsekoolis õpetajatelt tegelikult oodatakse. "Ei" vastuste seas toodi välja, et mentorlus ei puutu ülikooli. Vastusest on näha veel, et 90% ehk 46 kutseõpetajat arvab, et mentorlus on oluline ka kutsekoolile. Kuna 90% on väga suur %, siis võib järeldada, et kutsekooli õpetajatele on mentorlus kutsekoolis väga oluline. Põhjendustena toodi välja, et mentor teeb kooliga kohanemise kergemaks ja tänu mentoritele tuleb ehk rohkem tudengeid kutsekooli õpetajaks, mitte ei loobu õpetaja ametist. "Ei" põhjendustena toodi välja, et kutsekoolis pole piisavalt õpetajaid, kes oleksid nõus ja huvitatud mentorlusega tegelemisest.

Antud osa viimase küsimusena selgitas töö autor välja, kas kutseõpetajate arvates on mentoriks olemiseks vaja läbida mentorkoolitus.



Joonis 5. Mentorkoolituse vajalikkus mentorõpetaja jaoks (n=51).

Vastusest tuleb välja, et üle poolte vastanutest (28 51-st) arvab, et teooria ja eelnev töökogemus kokku on tähtsad. Kuna peetakse oluliseks ka teooriat, siis võib teha järelduse, et mentorkoolituse läbimine on oluline, et olla mentorõpetaja. Samas, 23 õpetajat leidis, et mentorkoolitus ei ole oluline. Piisab ka töökogemusest või sobilikest isiksuseomadustest.



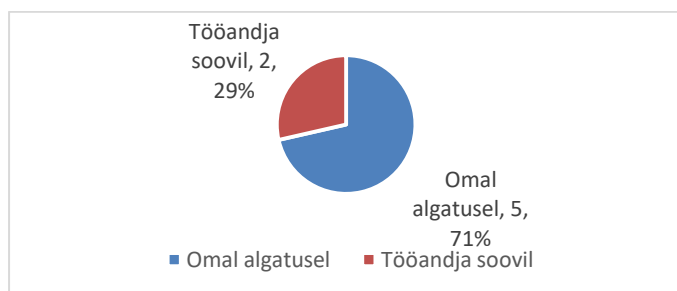
Teise osa vastuste põhjal võib järeldada, et kutseõpetajad peavad mentori olemasolu üliõpilasele vajalikuks ja oluliseks. Õpetajad peavad mentorlust oluliseks ka iseenda jaoks, kuna läbi mentorluse saab uusi kogemusi, tagasisidet oma tööle, uusi ideid ja abistada võimalikku uut kolleegi. Samuti peetakse oluliseks mentorlust ülikooli ja kutsekooli jaoks. Võib öelda, et mentorlust kui õppimise ja õpetamise protsessi on tarvis kõigile osapooltele.

### 3.3 Mentoriks õppimise võimalused

Ankeetküsitluse kolmandale osale vastasid mentorõpetajad, kes olid läbinud ka mentorkoolituse. Töö autor uuris, kus mentorid läbisid mentorkoolituse, kas koolitusele mindi omal algatusel või tööandja soovil, kas koolitus oli piisav ja kas oleks vaja läbida veel lisakoolitusi, et olla hea mentorõpetaja.

Ankeedile vastanud olid läbinud mentorkoolitusi Tallinna ja Tartu Ülikoolis ning täiendkoolitustel. Kommentaariks võib öelda, et 7 kutseõpetajat on läbinud mentorkoolituse ja nendest 5 on läbinud koolituse 2 korda. Mentoriks olemise vajalikkude tööstaaži arvestades võiks aga mentorkoolituse olla läbinud 40 kutseõpetajat (Joonis 1), kellel oli olemas nõutav kolmeaastane staaž. Neist 28 kutseõpetajat on olnud mentoriks (Joonis 2). Seega neist 7 ehk 25% on väga väike koolitusel osalenute arv. Eelnevast küsitluse osast (Joonis 5) aga selgus, et kutseõpetajad ei peagi mentorkoolituse läbimist nii oluliseks.

Järgnevast vastusest on näha, kas kutseõpetajad läksid mentorkoolitusele omal algatusel või tööandja soovil.



Joonis 6. Kutseõpetajate mentorkoolitusel osalemine (n = 7).

Vastusest saab välja tuua, et kuigi 7-st õpetajast 5 ehk 71% läksid mentorkoolitusele omal algatusel, on motivatsioon läbida mentorkoolitus siiski väga väike. Kui 40-st võimalikust kutseõpetajast on olnud mentoriks 28 ja neist mentorkoolitusel käinud vaid 7

õpetajat ehk 25%. Siinkohal jällegi küsimus, miks puudub huvi end koolitada mentoriks, kui selleks on nõutavad tingimused olemas?

Tabelisse 3 on kantud vastajate arvamused, kas läbitud mentorkoolitus oli piisav ning kas oleks lisaks vaja juurde lisakoolitusi (nõustamistehnika, eneseanalüüs ja tagasisidestamine).

Tabel 3. Mentorkoolituse piisavus ja lisakoolituse vajalikkus (n = 7).

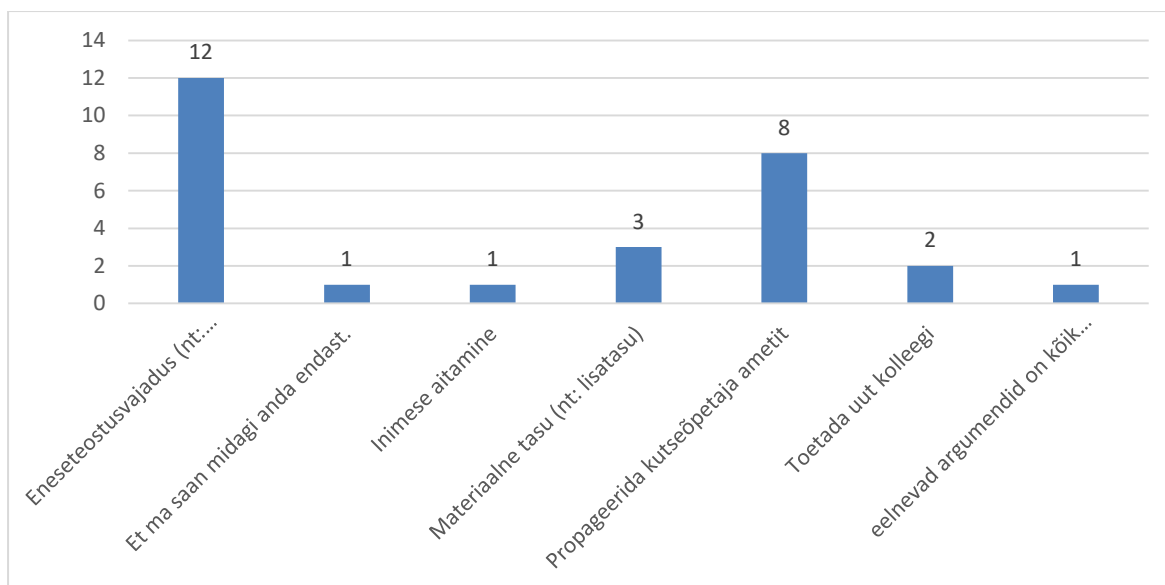
Vastused	Oli piisav	Vajaks lisakoolitusi
Jah	5 (72%)	6 (86%)
Ei	1 (14%)	1 (14%)
Raske hinnata	1 (14%)	-

72% vastajatest arvab, et läbitud mentorkoolitus oli piisav, et olla hea mentorõpetaja. 14% arvab, et ei olnud ja 14% ei osanud hinnata. Saab järeldada, et mentorkoolitustest on vastajate arvates kasu olnud nende mentoritöös, kuna vastused olid suuresti positiivsed. Vastustest tuli veel välja, et 86% vastanutest leiab, et lisaks mentorkoolitusele oleks juurde vaja ka muid lisakoolitusi, et olla hea mentorõpetaja.

### 3.4 Mis motiveerib Teid olema mentorõpetaja?

Joonisest 2 tuli välja, et mentorõpetajaks on olnud 28 kutseõpetajat 40-st. Neljandale osale vastasid kutseõpetajad, kes on olnud mentorõpetajaks. Antud osas nimetasid kutseõpetajad, mis on nende jaoks olulisim mentoriks olemise juures. Mida on mentorõpetajad saanud oma töö eest ning mida nad sooviksid saada. Ploki viimase küsimusena uuriti, kas kutseõpetaja oleks nõus mentorkoolituse läbima.

Esimese küsimusena antud osas nimetasid kutseõpetajad, mis on nende jaoks olulisim mentoriks olemise juures.



Joonis 7. Oluline mentoriks olemisel (n = 28).

Vastusest tuleb välja, et kutseõpetajate jaoks on olulisim mentoriks olemise juures eneseteostusevajadus, seda vastas 12 kutseõpetajat. 8 kutseõpetaja jaoks on olulisim propageerida kutseõpetaja ametit.

Järgneva küsimuse vastustega tuleb välja, mida on kutseõpetajad saanud oma töö eest mentorõpetajana tööandjalt ja mida ülikoolilt.

Tabel 4. Tasu mentorõpetajale tööandjalt ja ülikoolilt (n = 28).

Tööandjalt	Vastanute arv	Ülikoolilt	Vastanute arv
Kiidusõnad	2	Kiidusõnad	2
Lisatasu	2	Lisatasu	5
Kogemus	2	Kogemus	1
Koostöö	1	Koostöö	1
Mitte midagi	18	Mitte midagi	19
Tunnustus	2		
Abi	1		
Koolitus	1		

Antud tabelist tuleb välja, et 28 vastanud mentorõpetajat on oma töö eest saanud vähe vastu. Tööandjalt on rahalist lisatasu saanud vaid 2 õpetajat. Ülikoolilt lisatasu saanud on 5, mis on küll suurem tulemus, kuid samuti mitte väga suur. Seega tuleb välja, et mentori töö eest tasustatakse vähe, millest võib omakorda järeldada, et see on üks vähese motivatsiooni

põhjustest. Kõige rohkem vastatud variant on „mitte midagi“ ja seda mõlemal juhul, nii tööandja kui ülikooli puhul.

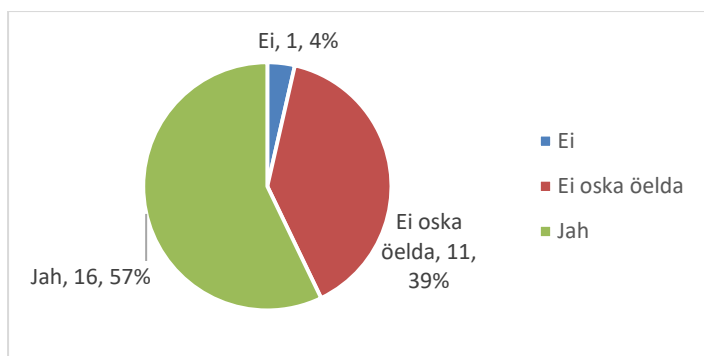
Tabelist 5 selgub, mida mentorõpetajad sooviksid oma töö eest mentorina üliõpilasele saada.

Tabel 5. Mentorõpetajate soov mentori töö eest üliõpilasega (n = 28)

Mentorõpetajate soov	Vastanute arv
Aitäh	1
Lisatasu	8
Vähem aruandeid	1
Uus kolleeg	2
Avalik kiitus	1
Tagasiside ülikoolilt	1
Saada aktiivseid üliõpilasi	1
Tuge ülikoolilt	1
Tunnistus	1
Mitte midagi	2
Ei oska öelda	9

Tabelist on näha, et 28-st mentorõpetajast 9 ei osanud soovi avaldada. 8 mentorõpetajat sooviks aga oma töö eest saada lisatasu. Tabel 2 näitab, et lisatasu on saadud vähe, aga tabelist 3 tuleb välja, et lisatasu saamine motiveeriks mentorõpetajaid. Võib öelda, et motivatsiooniks on ka kõik palju väiksemad asjad nagu näiteks kiitus, tugi, vähem aruandlust, tagasiside. Järeldusena võiks öelda, et mentorõpetaja jaoks on oluline, et tema tööd märgataks. Lisatasu maksmine on küll kõige rohkem nimetatud variant, kuid nimetati ka teisi märkamise viise. On ka selliseid mentoreid, kes pole ilmselt andmise ja saamise teemale mõelnud ning ei osanud arvamust üldse avaldada.

Neljanda osa viimase küsimusena uuriti, kas kutseõpetajad, kes on olnud mentoriks, oleksid nõus läbima mentorkoolituse, kui see on koolile vajalik.



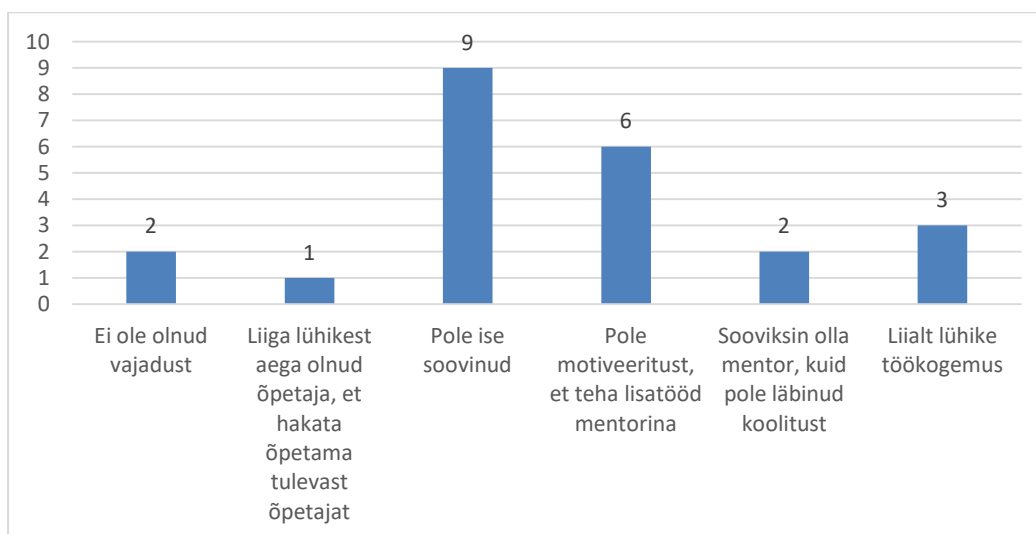
Joonis 8. Kutseõpetajate valmidus osaleda mentorkoolitusel (n = 28).

Võib öelda, et 16 õpetajat ehk 57% oleksid nõus minema mentorkoolitusele, kui see oleks koolile vajalik. 1 ehk 4% ei oleks nõus ja 11 õpetajat ehk 39% ei oska öelda.

### 3.5 Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor?

Viiendas osas uuris töö autor, mis on kutseõpetajate arvates puudu, et neil pole motivatsiooni olla mentor. Antud plokile vastasid ainult kutseõpetajad, kes pole olnud mentorõpetajateks. Esimese küsimusena uuriti, miks ei ole oldud mentor. Uuriti veel, kui koolile oleks vajalik, et õpetaja läbiks mentorkoolituse ja hakkaks mentoriks, kas õpetaja teeks seda. Uuriti, kas on midagi, mis motiveeriks olema mentorõpetaja.

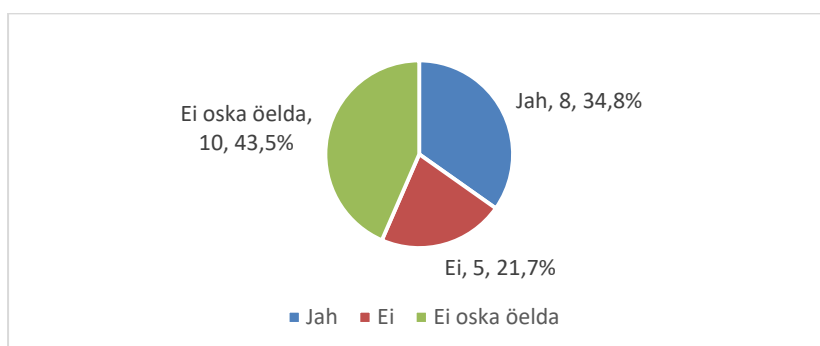
Nagu eelnevalt öeldud, siis esimese küsimusena uuriti, miks kutseõpetajad ei ole olnud mentorid. Saadud tulemusi kajastab järgnev diagramm:



Joonis 9. Miks kutseõpetajad ei ole olnud mentoriks üliõpilasetele? (n = 23).

9 kutseõpetajat 23-st tõid välja, et nad pole ise soovinud olla mentorõpetajad ja 6 kutseõpetajal pole motiveeritust teha lisatööd. 3 kutseõpetajat on liiga lühikese töökogemusega ehk kuni kaks aastat ning üks õpetaja, kelle töökogemus on 3-6 aastat tõi samuti välja, et töökogemus on alles väike, et hakata õpetama tulevast õpetajat. Kokkuvõttena toob välja, et 15 kutseõpetajat pole soovinud ja motiveeritud tegema mentori tööd, mis on suur arv. 40 kutseõpetajat 51-st saaksid olla mentorid, kuna omavad piisavalt pikka tööstaaži, siis nendest 15 ehk 37,5% ei ole motiveeritud mentoriks olema.

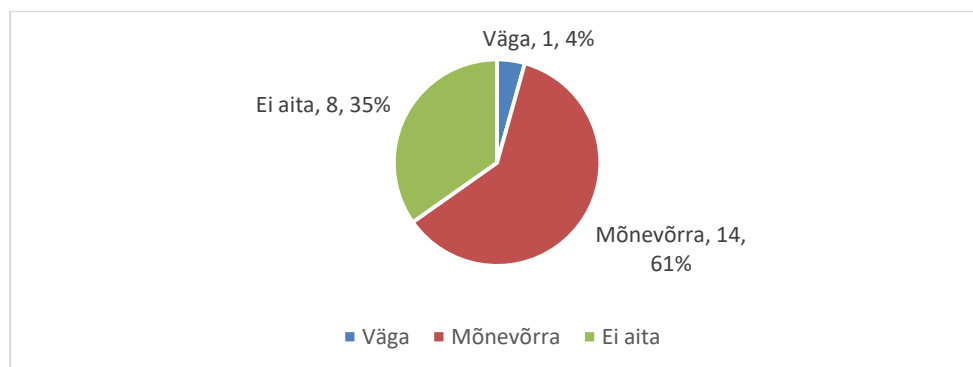
Järgnevatest vastustest on näha, kas kutseõpetajad, kes pole kordagi mentorid olnud, oleksid nõus läbima mentorkoolituse, kui see oleks koolile vajalik.



Joonis 10. Mentorkoolituse läbimine kui on vajalik (n = 23).

Joonisest 10 tuleb välja, et 43,5% ehk 10 kutseõpetajat ei oska öelda ja 5 kutseõpetajat ehk 21,7% ei läheks mentorkoolitusele. "Ei oska öelda" ja „Ei“ vastus näitab autori arvates huvi puudumist mentorluse osas. Siinkohal järeldab töö autor, et kutseõpetajatel pigem pole motivatsiooni mentorlusega tegeleda ja isegi selle üle mõelda ja arutleda.

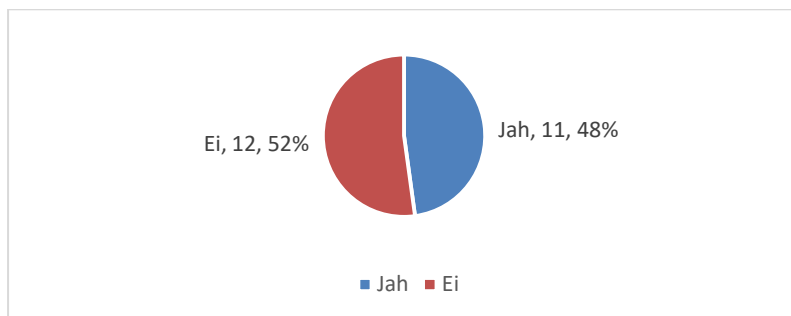
Töö autor uuris, kuivõrd mentoriks olemine võimaldaks õpetajal ennast paremini kutseõpetajana teostada.



Joonis 11. Eneseteostus kutseõpetajana läbi mentorluse (n = 23).

Ainult 1 kutseõpetaja arvas, et mentoriks olemine aitaks väga ennast kutseõpetajana paremini teostada. 14 kutseõpetajat arvas, et mõnevõrra ja 8, et ei aitaks.

Viimase küsimusena uuris töö autor, kas on midagi, mis motiveeriks neid kutseõpetajaid olema mentor, kes veel ei ole olnud. Paluti põhjendada nii jah kui ei vastuseid.



Joonis 12. Motiveeritus olla mentor? (n = 23).

12 kutseõpetajat ehk 52% vastasid, et neid ei motiveeriks miski. 48% ehk 11 kutseõpetajat oleksid motiveeritud mõningatel tingimustel. Seitset kutseõpetajat motiveeriks väärilise lisatasu olemasolu ja sellest teavitamine enne lepingu sõlmimist. Kahte kutseõpetajat motiveeriks mentoriks olemine, kui töö on ka huvitav. Ühte kutseõpetajat motiveeriks mentortöö jaoks antav piisav tööaeg ja üks õpetaja tõi veel välja enesearengu. "Ei" vastust põhjendas vaid kaks kutseõpetajat. Üks kutseõpetaja tõi välja, et mentoriks olemine ei sobi talle ning teine kutseõpetaja põhjendas enda vastust sellega, et on viimaseid kuid ametis. Töö autor seostab kõrget "Ei" vastuste protsenti (52%) kutseõpetajate vähese motivatsiooniga olla mentor.

## 4 Arutelu

Tänapäeval on hariduses väga aktuaalne teema, et koolides on õpetajate puudus, eriti noorte õpetajate. Võib eeldada, et kui tudengid saavad õppeaja jooksul mentorõpetajalt piisavalt positiivset tuge, siis soovivad nad ka õpitud erialal koolis tööle asuda. Seega on oluline, et töötavad kutseõpetajad oleksid motiveeritud tegelema üliõpilastega. Käesoleva bakalaureusetöö „Kutseõpetajate motivatsioon olla mentor üliõpilastele kolme Eesti kutsekooli näitel” eesmärgiks oli anda teoreetiline ülevaade motivatsioonist, mentorlusest ja selle eesmärkidest ning ülesannetest. Samuti anda ülevaade eelnevatest uuringutest samal

teemal. Kutseõpetaja eriala üliõpilasena keskendus töö autor oma uurimuses kutsekoolide kutseõpetajatele. Sellest tulenevalt oli uurimistöö eesmärk välja selgitada, kuivõrd kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega?

Järgnevalt arutletakse saadud uurimustulemuste üle. Arutlus toimub uurimusküsimuste järjestuses, vajadusel ühildatakse mõned küsimused, et paremini välja tuua arvulisi saadud fakte. Uurimistöö küsimused:

Kuivõrd kutseõpetajad on motiveeritud tegema mentoritööd? Mentorlus on pedagoogika praktikat läbiva algaja õpetaja või tudengi toetamine kogenuma õpetaja ehk mentori poolt, mille käigus tutvustatakse ametit ja koolikonteksti (Hobson, Ashby, Malderes & Thomson, 2009). Uurimusest selgus, et 51-st vastanud kutseõpetajast saaksid tööstaaži arvestades (et olla mentorõpetaja, peab olema töökogemus vähemalt 3.aastat) olla mentorõpetajaks 40 õpetajat. 40-st kutseõpetajast on mentoriks aga olnud 28 ja nendest üliõpilasele vaid 12. 23 kutseõpetajat ei ole mentoriks olnud ja nendest 12 kutseõpetajat ei motiveeriks miski ka mentoritööd tegema. Põhjendustena toodi välja näiteks tasustamata lisatööd ja mentorõpetaja rolli mitte sobivust. Siinkohal võib järeldada, et kutseõpetajate motivatsioon olla mentor tudengile on vähene, kuigi teooria järgi peaks algajale toeks olema just kogemustega õpetaja.

Missuguse ettevalmistusega on mentorõpetajad? Edukad mentorid "tehakse", mitte ei sünnita edukaks mentoriks. Kogemustega õpetajast saab efektiivne ja edukas mentor tänu tema enda soovile saada mentorõpetajaks ning tänu õppimisele spetsiaalsetel koolitustel (Portner, 2003). 51-st kutseõpetajast 28 leiab, et teooria ja eelnev töökogemus kokku on mentoriks olemise juures olulised. 23 kutseõpetajat aga leiavad, et mentorkoolitus pole oluline, vaid piisab ka eelnevast töökogemusest ja sobilikest isiksuseomadustest. Antud uurimuses 40-st kutseõpetajast, kes saaksid olla mentoriks, on vastava koolituse läbinud vaid 7 kutseõpetajat, mis on töö autori arvates väga väike arv. Kuna teooriale tuginedes ning vastajate endi arvamuste kohaselt on vastavad koolitused olulised, siis võib öelda, et koolitusel osalenute arv on väike. Samuti võib töö autori arvates seostada koolitustel osalenute väikest arvu vähese motivatsiooniga olla hea mentorõpetaja.

Kuidas hindavad kutseõpetajad mentoriks õppimise võimalusi ja sisu? Karin Ruul (2012) toob oma uurimustöös „Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused” välja, et lisaks baaskoolitusele, oleks algajale mentorõpetajale vaja ka nõustamistehnika, tagasisidestamise ja eneseanalüüsi koolitusi. Käesoleva uurimistöö



vastajad osalesid mentorkoolitustel Tallinna ja Tartu Ülikoolis ning täiendkursustel. 72% vastajatest arvas, et läbitud mentorkoolitus oli piisav, et olla hea mentorõpetaja. 14% arvas, et ei olnud ja 14% ei osanud hinnata. Saab järeldada, et mentorkoolitustest on vastajate arvates kasu olnud nende mentoritöös, kuna vastused olid suuresti positiivsed. Vastustest tuli veel välja, et 86% vastanutest leiab, et lisaks mentorkoolitusele oleks juurde vaja ka muid lisakoolitusi nagu nõustamine ja refleksioon, et olla hea mentorõpetaja.

Kuidas hindavad kutseõpetajad mentorluse olulisust? Hariduses on mentorluse eesmärgiks parandada õpetamise kvaliteeti Eestis (Rüütman, 2013). Seega on mentorlus kui protsess oluline nii laiemas mõttes kui ka antud töö kontekstis üliõpilastest lähtudes. Uurimusest selgus, et kutseõpetajad peavad mentorlust üliõpilase, nende endi, kutsekooli ja ülikooli jaoks oluliseks. 44 kutseõpetajat ehk 86% leidsid, et mentori olemasolu tudengile on oluline, kuna mentor on üliõpilasele oluliseks abistavaks toeks, eeskujuks, suunajaks ja tagasiside andjaks. Mõned vastanud kutseõpetajad toetusid põhjenduses ka oma kogemusele ja arvasid, et mentori olemasolu oleks neile tudengiajal olnud väga oluline. 41 (80%) kutseõpetajat peavad mentorlust oluliseks ka mentorõpetaja enda jaoks. Põhjendustes toodi välja, et kasulik on üksteiselt õppida ning tudengile mentoriks olemine on ka omaette kogemus ja mugavustsoonist väljumine. Palju toodi välja tagasiside ja uute ideede saamist, enda töö hindamist ja reflekteerimist. Samuti arvati, et uue võimaliku kolleegi abistamine peaks olema iga õpetaja kohus. 38 (75%) õpetajat arvab, et mentorlus on oluline ka ülikoolile. Kutseõpetajad arvasid, et mentorluse kaudu saab ülikool tagasisidet, mis on hästi ja mis halvasti. Toodi veel välja, et mentori olemasolul võib väheneda ülikooli poolelijätvate, väljalangevate tudengite arv. Oluliseks peeti ka teoreetike õppimist praktikutelt. 90% ehk 46 kutseõpetajat arvab, et mentorlus on ka kutsekoolile oluline. Kuna 90% on väga suur %, siis võib järeldada, et kutsekooli õpetajatele on mentorlus kutsekoolis väga oluline. Põhjendustena toodi välja, et tudengid tulevad nii meelsamini kutsekooli õpetajaks, kui neil on mentori näol tugi juba kohe algusest ja juba noored õpetajad ei kaalu alla andmist. Mentor teeb kooliga kohanemise kergemaks ja tänu mentoritele tuleb ehk rohkem tudengeid ikkagi lõpuks kutsekooli õpetajaks, mitte ei loobu õpetaja ametist. "Ei" põhjendustena toodi välja, et kutsekoolis pole piisavalt õpetajaid, kes oleksid nõus ja huvitatud mentorlusega tegelemisest. Antud vastuste põhjal võiks teha järelduse, et kutseõpetajatel võiks olla motivatsiooni tegeleda üliõpilastega, sest mentorlust peetakse üliõpilasele, mentorile, ülikoolile ja kutsekoolile oluliseks. Samas tekib siinkohal küsimus, miks on siis vaid 12 kutseõpetajat olnud mentoriks tudengile (Joonis 3)?

Mis on uuritavate arvates motiveerivad tegurid, et olla mentor? Motiveeritud inimene on edukas ja võimeline teostama asju, mida ta tahab (Coombes, 2014). Denny (2010) sõnul on motivatsioon kellegi saamine midagi tegema sellepärast, et tema ise seda tahab. Praktiliselt igauks suudab motiveerida iseend ja peaks suutma motiveerida ka mõnda kaasinimest (Denny, 2010). Uurimusest selgus, et uuritavate kutseõpetajate arvates on mentoriks olemise motiveerivateks teguriteks näiteks: lisatasu saamine (kõige rohkem nimetatud vastusevariant, 28-st 8), kiitus, tugi, tagasiside ja vähem aruandlust. Autor seostab vastajate enimnimetatud vastust „lisatasu saamine“ Herzbergi motivatsiooniteooriaga. Madalama astme vajadused, näiteks töötasu, tööturvalisus, töötingimused, inimestevahelised suhted, on esmased (Mägi, 2011). Oluliseks peeti ka eneseteostusvajadust ja kutseõpetaja ameti propageerimist. Järeldusena võiks öelda, et mentorõpetaja jaoks on oluline, et tema tööd märgataks. On ka selliseid mentoreid, kes pole ilmselt andmise ja saamise teemale mõelnud ning ei osanud arvamust üldse avaldada, mida näitab „Ei oska öelda“ vastanud variandi kõrge arv (28-st 9).

Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor? Uurimusest selgus, et 51-st kutseõpetajast ei ole mentoriks olnud 23 õpetajat, neist 15 kutseõpetajat pole soovinud ja pole motiveeritud tegema mentori tööd, ülejäänud 8 omasid muid põhjuseid. 12 kutseõpetajat ehk 52% vastasid, et neid ei motiveeriks miski (Joonis 12). 11 kutseõpetajat motiveeriks väärilise lisatasu olemasolu ja sellest teavitamine enne lepingu sõlmimist. Antud vastus seostub töö teooria osast Abraham H. Maslow vajaduste hierarhia ehk inimvajaduste teooriaga, mis väidab, et kui inimese madalamaastme ehk füsioloogilised vajadused on rahuldumata, siis kõrgemaastme vajadused ei motiveeri teda, pole aktuaalsed (Maslow, 2007)., huvitav töö, mentoritöö jaoks antav piisav tööaeg, enesearengu. Töö autor seostab kõrget „Ei“ vastuste protsenti (52%) kutseõpetajate vähese motivatsiooniga olla mentor.

Antud bakalaureusetöö autori hinnangul tuli töös ette mitmeid piiranguid, kuna puudus varasem kogemus põhjalike uuringute tegemisel. Seega läks tulemuste analüüsimisele oodatust rohkem aega. Lisaks oleks pidanud olema allikate otsimine ja läbitöötamine algusest peale süstematiseeritud. Kuna uurija töötas allikatega pikemal ajaperioodil, siis oleks tulnud teha seosrikkaid ja põhjalikke märkmeid, et unustatu lihtsalt meelde tuletada.

Bakalaureusetöö teemast tulenevalt oli uurimistöö eesmärk välja selgitada, kuivõrd kutseõpetajatel on motivatsiooni tegeleda mentorlusega ja tudengitega. Kuigi uurimustöö tulemuste põhjal ei saa teha üldistusi kõigile Eesti kutsekoolidele, siis antud uuring tõi välja,

et kutseõpetajad peavad mentorlust ja mentorõpetaja olemasolu oluliseks ja vajalikuks tudengile, kuid mentoriks üliõpilasele on olnud väga vähe kutseõpetajaid. Siinkohal võib teha järelduse, et kutseõpetajatel siiski ei ole piisavalt motivatsiooni olla mentorõpetajaks tudengitele.

Käesolevast bakalaureusetööst võiks olla kasu kolmele kutsekoolile, kelle kutseõpetajad täitsid ankeetküsitluse. Töö autor pakub osalenud kutsekoolidele võimalust uurimistööga tutvuda ja läbi selle parendada mentorluse ja motivatsiooni süsteemi antud kutsekoolis.

### **Tänuõnad**

Täna juhendajaid – Hasso Kukumelk ja Diana Eller, kõiki uurimuses osalenud kutseõpetajaid ja kõiki, kes on kaasa aidanud käesoleva bakalaureusetöö valmimisel.

### **Autorsuse kinnitus**

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

(allkiri)

## Kasutatud kirjandus

Allik, J., Häidkind, R., Harro, J., Viikmaa, M., Kreegipuu, K., Rauk, M., Kikas, E., Tulviste, Brophy, J. (2010). Kuidas õpilasi motiveerida: Käsiraamat õpetajatele. New York and London: SA Archimedes

Coombes, F. (2014). Enesemotivatsioon. AS Ajakirjade Kirjastus ja Skymarket OÜ

Denny, R. (2010). Motiveeritud võitma. Kuidas motiveerida ennast ja teisi. Tallinn: Äripäev

Eller, D. (2015). Mentorite ja algajate kutseõpetajate arusaamad mentori rollist ja ülesannetest ning ootused mentorkoostööle kutseaasta alguses. Külastatud aadressil: [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/48249/diana\\_eller.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/48249/diana_eller.pdf)

He, Y. (2009). Strength-Based Mentoring in Pre-Service Teacher Education: A Literature Review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 17, 263-275.

Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25, 207-216.

Kuusk, K. (2016). Kaugtöötajate töörahulolu Organisatsiooni Saint-Gobain glass Estonia SE äriüksuse Saint-Gobain Sekurit Eesti näitel. Külastatud aadressil: [http://193.40.4.3/bitstream/handle/10062/54647/kuusk\\_kerli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://193.40.4.3/bitstream/handle/10062/54647/kuusk_kerli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maslow, A.H. (2007). Motivatsioon ja isiksus. Tallinn: OÜ Mantra Kirjastus

Mentorite väljaõppeprogramm . (2017). Külastatud aadressil: <http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Mentorite%20v%C3%A4lja%C3%B5ppeprogramm%202017.pdf>

Mentorkoolitus - algajate õpetajate ja praktikantide juhendamine. (s.a.). Külastatud aadressil: [https://ois.tlu.ee/pls/portal!/tois.ois\\_public.draw\\_page?\\_page=26C55172C85FAFF3D6EB1F8D2FED4A6307BA759863366D72&p\\_id=DCE4310E0A3CF1E6](https://ois.tlu.ee/pls/portal!/tois.ois_public.draw_page?_page=26C55172C85FAFF3D6EB1F8D2FED4A6307BA759863366D72&p_id=DCE4310E0A3CF1E6)

Mentorlus – arengut toetav koostöö. (s.a.). Külastatud aadressil: <http://www.tlu.ee/et/Rakvere-kolledz/Syndmused/6836/mentorlus-arengut-toetav-koostoo>

Murumaa, Maire. (2014). Algajate lasteaiaõpetajate hinnangud enda toimetulekule õpetajatööga ning mentori tegevusele Kagu-Eesti lasteaegade näitel. Külastatud aadressil:

[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42331/murumaa\\_maire.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42331/murumaa_maire.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mägi, J. (2015). Organisatsioon ja juhtimine. Külastatudaadressil:

<http://web.ametikool.ee/jane/okj/?Avaleht>

Pate, L.E. (1987). Understanding Human Behaviour, Management Decision, Vol. 25, lk 58-64. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1108/eb001477>

Pedaste, M., Pedaste, K., Lukk, K., Villems, P., & Allas, R.(2013). A model of Innovation Schools: Estonian case-study. The European Procedia Social and Behavioral Sciences 418 – 427lk.

Podsen, J.I., &Denmark, V. (2007). Coaching and Mentoring First Years. New York: Eye On Education.

Portner, H. (2003). Mentoring new teaching. California: Corwin Press

Putrolainen, K. (2012). Algajate õpetajate tõlgendused koostööst mentoriga (kutseaastal osalevate õpetajate näitel). Külastatud aadressil:

<http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/26024/Putrolainen.pdf>

Putrolainen, K. (2014). Mentorluse eesmärgid ja mentorite tegevuste kirjeldused praktikantide juhendamisel. Külastatud aadressil:

[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41965/putrolainen\\_krista.pdf](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41965/putrolainen_krista.pdf)

Ruul, K. (2012). Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused.

Külastatud aadressil:

[http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28547/Ruul\\_Karin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28547/Ruul_Karin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rüütman, T. (2013). Mentorlus hariduses 1. Külastatud aadressil: [http://www.eope.ee/download/euni\\_repository/file/4206/Mentorlus%20hariduses%201.pdf](http://www.eope.ee/download/euni_repository/file/4206/Mentorlus%20hariduses%201.pdf)

Ryan, R. M., &Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67.

Sengupta, S.S. (2011). Growth in Human Motivation: Beyond Maslow. The Indian Journal of Industrial Relations, Vol 47, 102-116. Külastatud aadressil:

[https://www.academia.edu/4344495/Growth\\_in\\_Human\\_Motivation\\_Beyond\\_Maslow?auto=download](https://www.academia.edu/4344495/Growth_in_Human_Motivation_Beyond_Maslow?auto=download)

Spector, P. E. (2012). Industrial and Organizational Psychology Research And Practice. Singapore: John Wiley&Sons

Sweeny, B. W. (2008). Leading the Teacher Induction and Mentoring Program second edition. California: Corwin Press

T., Tulviste, P., Luuk, A., Realo, A., Konstabel, K., Pullmann, H., Schmidt, M., Vadi, M. & Kreegipuu, M. (2002). Motiivid ja vajadused. A. Luuk & P. Tulviste (Toim.) Psühholoogia Gümnaasiumile (lk 162-176). Tartu: TÜ Kirjastus.

Tõnismäe, E., Gern, H. (2006). Mentorlus – jagatud areng. Tallinn: Äripäeva Kirjastuse AS

Tõnismäe, E., Gern, H. (2008). Juhendamine ja mentorlus. Tallinn: AS Äripäev

Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys, International Journal of Manpower, Vol. 18, lk 263-280. Külastatud aadressil: <https://doi.org/10.1108/01437729710169373>

Õunapuu, L. (2012). Õppematerjal. Kasutatud aadressil:

<http://mobile.dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/index.html>

**LISA 1. Erinevused mentorluse ja juhendamise vahel (Tõnismäe & Gern, 2006)**

	<b>Mentor</b>	<b>Juhendaja</b>
<b>Fookus</b>	Indiviid	Tegevus
<b>Roll</b>	Käivitaja, vaba kava	Kindel kava
<b>Suhted</b>	Vastastikune selekteeriv suhe	Tuleneb tööprotsessist
<b>Mõjuallikad</b>	Tajutavad väärtused	Positsioon
<b>Personaalne kasu</b>	Toetus/õppimine	Meeskonnatöö, töösooritused
<b>Õppimise areen</b>	Elu	Ülesandele keskendunud

## LISA 2. Ankeetküsitlus kutseõpetajatele

# Ankeetküsitlus kutseõpetajatele

Lugupeetud kutseõpetaja, palun abi!

Olen Tartu Ülikooli Kutseõpetaja eriala üliõpilane Triinu Tamm. Oma bakalaureusetöös uurin õpetajate motiveeritust olla mentoriks õpetajakoolituse üliõpilastele. Palun Teil täita alljärgnev anonüümne küsitlus, mille tulemusi kasutan oma bakalaureusetöös. Küsitlus on anonüümne ning kogutud andmeid avalikustatakse vaid üldistatud kujul (ka koolide nimesid ei avalikustata töös). Küsitlus võtab aega maksimaalselt kuni 10 minutit.

Täna Teid koostöö eest!

\* Kohustuslik

## Andmed vastaja kohta

Teie haridus? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Bakalaureus
- Magister
- Kõrgharidus omandamisel
- Muu:

Staaž õpetajana? (mitu aastat) \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Kuni kaks
- 3 - 6
- 7 - 9
- Kümme ja rohkem

Kas olete olnud mentoriks? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Algajale õpetajale
- Üliõpilasele
- Algajale õpetajale ja üliõpilasele
- Ei ole

Mitu korda olete olnud mentor üliõpilasele?



Küsimus mentorõpetajaks olemise ja mentorõpetajaks õppimise kohta.

Märkige ainult üks ovaal.

- Olen olnud mentor, aga mentorkoolitust läbinud ei ole
- Olen olnud mentor ja läbinud mentorkoolituse

## Mentorlus ja selle eesmärgid

Kas Teie arvates on üliõpilasele üldse vaja mentorõpetajat? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

Kas Teie arvates on mentorlus oluline üliõpilase jaoks? Miks? Palun põhjendage oma vastust.

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

- Jah
- Ei

Põhjendus:

Kas Teie arvates on mentorlus oluline mentorõpetaja jaoks? Miks? Palun põhjendage oma vastust.

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

- Jah
- EI

Põhjendus:

Kas Teie arvates on mentorlus oluline ülikooli jaoks? Miks? Palun põhjendage oma vastust.

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

- Jah
- Ei

Põhjendus:

Kas Teie arvates on mentorlus oluline kutsekooli jaoks? Miks? Palun põhjendage oma vastust.

Märkige ainult üks ovaal rea kohta

- Jah
- Ei

Põhjendus:

Kas Teie arvates on vaja mentorõpetajaks saamiseks läbida koolitus? \*

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah, teoreetiline osa on oluline
- Jah, teooria ja eelnev töökogemus kokku on tähtsad
- Ei, piisab ka pikemast töökogemusest, et olla mentoriks
- Ei, eelnev töökogemus ja kursused ei ole kõige tähtsamad, vaid loevad inimese isiksuseomadused, et olla mentoriks
- Muu:

## **Mentoriks õppimise võimalused (vastata juhul, kui olete läbinud mentorkoolituse)**

Antud plokkile vastata juhul, kui te olete läbinud mentorkoolituse.

Kus Teie õppisite mentoriks?

Kas läksite mentoriks õppima omal algatusel või tööandja soovil?

Märkige ainult üks ovaal.

- Omal algatusel
- Tööandja soovil
- Muu:

Kas koolitus oli piisav, et olla hea mentorõpetaja?

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei
- Raske hinnata

Kas Teie arvates oleks lisaks mentorkoolitusele juurde vaja ka teisi koolitusi, et olla hea mentor? (Nt: nõustamisetehnika, tagasisdestamise ja eneseanalüüsi koolitusi)

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei
- Muu:

## **Mis motiveerib Teid olema mentorõpetaja? (vastata juhul, kui olete olnud mentorõpetaja)**

Antud plokile vastata juhul, kui olete olnud mentorõpetajaks üliõpilasele või algajale õpetajale.

Mis on Teie jaoks olulisem?

Märkige ainult üks ovaal.

- Eneseteostusvajadus (nt: koolitused, juhendamine)
- Tunnustusvajadus (nt: tänukiri, avalikud kiidusõnad)
- Materiaalne tasu (nt: lisatasu)
- Propageerida kutseõpetaja ametit
- Muu:

Mida olete saanud oma töö eest mentorõpetajana üliõpilasele tööandjalt? Nimetage palun.

Mida olete saanud oma töö eest mentorõpetajana üliõpilasele ülikoolilt? Nimetage palun.

Mida sooviksite saada oma töö eest mentorõpetajana üliõpilasele? Nimetage palun.

Kui koolile oleks vajalik, et Te mentorikoolituse läbiksite, kas oleksite nõus?

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

## **Mis on puudu, et pole motivatsiooni olla mentor? (vastata juhul, kui Te ei ole olnud mentorõpetaja)**

Antud plokile vastata juhul, kui te ei ole olnud mentoriks.

Miks Te ei ole olnud mentor?

Märkige ainult üks ovaal.

- Pole ise soovinud
- Sooviksin olla mentor, kuid pole läbinud koolitust
- Pole motiveeritud, et teha lisatööd mentorina
- Muu:

Kui koolile oleks vajalik, et Te mentorikoolituse läbiksite ja saaksite hakata mentoriks, kas oleksite nõus?

Märkige ainult üks ovaal.

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

Kuivõrd mentoriks olemine võimaldaks Teil ennast paremini kutseõpetajana teostada?

Märkige ainult üks ovaal.

- Väga
- Mõnevõrra
- Ei aita

Kas on midagi, mis Teid motiveeriks olema mentor? Mis see oleks? Palun põhjendage oma vastust.

Märkige ainult üks ovaal rea kohta.

- Jah
- Ei

Põhjendus:

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina: Triinu Tamm

*(autori nimi)*

(sünnikuupäev: 28.02.1994)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Kutseõpetajate motivatsioon olla mentor õpetajakoolituse üliõpilastele kolme Eesti kutsekooli näitel,

*(lõputöö pealkiri)*

mille juhendaja on Hasso Kukemelk ja kaasjuhendaja Diana Eller.

*(juhendaja nimi)*

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas

digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja

lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas

digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 24.05.2018 *(kuupäev)*