

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Kutseõpetaja õppekava

Maarja Lebedev

PAGAR-KONDIITRI ERIALA KUTSEÕPPIJATE KOGEMUSED ÕPPIJAT TOETAVAST
GRUPIMENTORLUSEST JA ETTEPANEKUD SELLE ARENDAMISEKS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: haridusteaduste spetsialist Gerli Silm

Tartu 2022

Resüme

Pagar-kondiitri eriala kutseõppijate kogemused õppijat toetavast grupimentorlusest ja ettepanekud selle arendamiseks.

Grupimentorluse eesmärk on toetada ja arendada õppijat kogu õppeperioodi jooksul. Käesolevas lõputöös kirjeldavad oma kogemust grupimentorluse protsessist pagar-kondiitri eriala kutseõpilased ning annavad soovitusi grupimentorluse paremaks muutmiseks. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuuga. Valimis oli kuus kutseõppijat. Andmete analüüsimiseks kasutati induktiivselt sisuanalüüsi. Tulemustest selgus, et grupimentorlust kogetakse kui vajalikku õppetöö osa, kus üksteisega arvestatakse ja ollakse abivalmid. Intervjueeritavad soovitasid, et mentor julgustaks õppijad oma arvamust avaldama ning kasutaks erinevaid meetodeid grupimentorluse läbiviimiseks. Saadud tulemused võimaldavad grupimentorluse süsteemi paremaks muuta ja läbi õppijate mõistmise teha süsteemis kohandusi, mis paremini arvestaks õppijate soovide ja vajadustega.

Märksõnad: grupimentorlus, mentor, mentee, koostöö, kutseõpe, induktiivne sisuanalüüs

Abstract

Experiences and suggestions for developing learner-supportive group mentoring for vocational trainees in the field of bakery and pastry.

Group mentoring supports and develops mentees throughout the learning period. In this thesis, vocational students in the bakery and pastry vocational experience the group mentoring process and what their recommendations are for the development of the mentoring system. Data was collected through semi-structured interviews. Six vocational students were interviewed. Inductive content analysis was used to analyze the data. The results showed that group mentoring is experienced as a necessary part of learning, where students help and respect each other. Interviewees suggested that the mentor should encourage mentees to express their opinions and use various methods for group mentoring. The obtained results can help to improve the group mentoring system, through the understanding of the learners, to make adjustments to the system to better take into account the learners' wishes and needs.

Keywords: group mentoring, mentor, mentee, cooperation, vocational training, inductive content analysis

Sisukord

Sissejuhatus	5
1 Teoreetiline ülevaade	6
1.1 Mentorluse olemus	6
1.2 Grupimentorlus kui mentorluse alaliik	7
2 Metoodika	9
2.1 Valim	9
2.2 Andmete kogumine	9
2.3 Andmeanalüüs	10
2.4 Uuriija refleksiivsus	11
3 Tulemused	11
3.1 Kutseõppijate kogemustest grupimentorlusest	11
3.1.1 Meeskonnatöö	11
3.1.2 Kutseõppijate kogemused mentori rollidest grupimentorluses	16
3.2 Kutseõppijate soovitusel/ettepanekud grupimentorlusele	19
3.2.1 Õppijate ootused mentorile	20
3.2.2 Soovitused grupimentorluse paremaks muutmiseks	20
4 Arutelu	21
4.1. Õpilaste kogemused	22
4.2. Kutseõppijate soovitusel grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks	24
Tänuõnad	25
Autorsuse kinnitus	25
Kasutatud kirjandus	26
Lisa 1. Intervjuu kava	

Lisa 2. Näide kodeerimisest

Lisa 3. Õppijate kogemused

Lisa 4. Kutseõppijate soovitusel grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Sissejuhatus

Mentorlus ehk mentoriks olemine (Eesti õigekeelsussõnaraamat järgi, *s.a.*) on üha enam levimas lisaks erasektorile ka haridusasutustes. Mentori roll on olla mentee ehk juhendatava või õppija toetaja, kes aitab luua hea ja turvalise keskkonna (Gern & Tõnismäe, 2008). Mentor on erapooletu nõustaja ja usaldusalune (Gern & Tõnismäe, 2006). Reitman ja Benatti (2021) on sõnastanud, et mentorlus keskendub pikemaajalise karjääri loomise jaoks kahepoolsete vastastikku kasulike suhete loomisele ning mentor suhtleb oma juhendatava ehk menteelega ja teeb enne mentorsuhte sõlmimist kindlaks juhendatava vajadused. Edweek (2017) hinnangul võiks mentorlus tõsta õppijate õpitulemusi koolis ning isiklikus elus ja see võimaldab mentoritel õpilasi sügavamalt tundma õppida. Mentorlusprotsessis osalejad ise otsustavad, kui tihti nad kohtuvad ja millised on kohtumise eesmärgid (Edweek, 2017; Reitman & Benatti, 2021). Samas on Reitman ja Benatti (2021) on välja toonud, et mentor ja mentee analüüsivad ning reflekteerivad järjepidevalt õppimisprotsessi ning mentori eesmärgiks on suunata õppijat hindama oma arengupotentsiaali. Mentor kuulab, annab nõu ja suunab tegevuskava väljatöötamisel õppijat ise lahendusi ja vastuseid leidma. Mentorluse protsessis osalejad töötavad kitsas perspektiivis, neil on konkreetne eesmärk ja suunatus teatud tulemusele (Reitman & Benatti, 2021).

Mentorlus võib olla individuaalne, aga kasutatakse ka grupimentorluse meetodit. Grupimentorluse eesmärgiks on jagada ning saada kogemusi, väljakutseid ja võimalusi erinevate lahenduste loomiseks oma grupikaaslastelt (Kroll, 2016). Grupimentor juhendab kuni viit või kuut menteed. Tänapäeval on üha enam kasutusel kahe mentori koostöö ühe suurema grupiga (Jones, 2016). Grupimentorlus aitab luua võimalusi mentee isiklikuks kasvuks, enda oskuste arendamiseks ja tugevdab sidemeid eakaaslastlastega, edendades grupi ühtekuuluvust, mida on raske saavutada üks-ühele mentorlusega (Stoeger *et al.*, 2017).

Vähemalt ühes Eesti kutseõppeasutuses on praktikas kasutusel grupimentorluse meetod. Varasemalt on uuritud ühes Eesti kutsekoolis, kuidas tajuvad oma rolli tegutsevad mentorid ja algajad kutseõpetajad (Eller, 2015), kuid õppijate vaatenurka ning kogemusi teadaolevalt seni avatud ei ole. Mentorid ei pruugi aga täpselt teada, mida õppijad nendelt ootavad. Õpilaste kogemused ja hinnangud on aga oluline teadmine mentorile, et oma tööd hästi teha. Käesoleva tööga proovib autor seda lünka täita.

1 Teoreetiline ülevaade

1.1 Mentorluse olemus

Mentor juhendab menteed kogu tema õppeperioodi vältel (Õpetajate koolituse raamnõuded, 2019), luues usalduse ja vastastikuse lugupidamise (Alred & Garvey, 2019) õppija ja mentori vahel. Mentorluse eesmärgiks on toetada õppijaid õppetöö käigus, kus mentor jagab oma oskusi õppijatega (Rüütman, 2015). Mentorluses annab mentor, kui kogenud spetsialist, oma teadmisi edasi enda juhendatavatele (Hudson, 2016). Kutsekoolis on harilikult oma eriala spetsialist, kes toetab õppijat nii sotsiaalses kui ka kognitiivses arengus (Meijers, 2008).

Eesti õigekeelsussõnaraamat (*s.a.*) defineerib mentorit kui õpetajat, kasvatajat ning nõuandjat; mentee on aga juhendatav, nõustatav. Mentor on inimene, kes toetab suunab ja nõustab ning võtab aega mentee väljakutsete tundmaõppimiseks ning kasutab oma mõistmist ja kogemusi mentee suunamiseks (Meijers, 2008; Rüütman, 2015). Tavaliselt nõustab mentor nooremast või vähem kogenud inimest (Cronin, 2020). Mentor koostab menteelega plaani, kuidas saavutada lisaks lõppeesmärgile ka vahepealseid eesmärgi, määrates realistliku ajajoone (AMTA, 2021). Mentorlus tõstab õppijates huvi õppetöö vastu (Hao, 2016) ning eeldab, et osalejatel on piisavalt aega üksteisega kontakti luua. Mentorluses on tagasiside andmine suure tähtsusega protsess õppija arengu toetamiseks (Korver & Tillema, 2014, viidatud Wiliam, 2011 j).

Koostöö mentori ja mentee vahel toimib usaldusel ja ausal tagasisidel. Mentori ülesanne on motiveerida, kuulata ja toetada (Rüütman, 2015). Ta julgustab menteesid oma mugavustsoonist välja tulema ja uusi eesmärgi seadma. Aktiivse kuulajana peegeldab ta menteed, küsides selgitusi või lisateavet ja andes tagasisidet (Loretto, 2019).

Mentorid lähtuvad oma juhendatava soovidest ning pakuvad hinnanguid andmata juhiseid, mis aitavad neid eesmärkide saavutamisel (ATD, 2019). Mentor aitab välja töötada tegevuskava, kus õppija saab õppida ajaplaneerimist ja oma eesmärkidest kinni pidamist ning reflekteerima oma õppimist ja elu. Mentorluse käigus loodud usaldusväärne suhe aitab menteel positiivselt muutuda (Dutton *et al.*, 2018).

Mentorlust kasutatakse enam riskigrupi kuuluvate õppijate akadeemiliste ja sotsiaalsete vajaduste toetamiseks (McMorris *et al.*, 2018). Näiteks ühest Ühendkuningriigi mentorprogrammi tulemuslikkuse uuringu alusel on välja toodud mentorluse positiivse mõju lastele ja noorukitele (Jolliffe & Farrington, 2007). Samas on ka tulemusi, mis viitavad, et grupimentorlusprogrammis osalemine ei ole tõhus. Näiteks on endiselt tekkinud palju olulisi küsimusi, kuivõrd noorte tulemused paranevad, osaledes mentorprogrammis. Analüüsid

viitasid, et noorte osalemine mentorlusprogrammis oli vähesel määral tõhus, sest ainult osade õppijate õpitulemused ja sotsiaalsed oskused paranesid (Raposa *et al.*, 2019).

Üha enam Eesti üldharidus- ja kutsekoolides moodustatakse oma õppes mentorgrupe. Kutsehariduskeskuse eesmärgiks on kujundada nüüdisaegne õpikäsitus. Tamm (*s.a.*) on kirja pannud, et nüüdisaegses õpikäsituses tuleb õppijal siduda olemasolevad teadmised uutega ja kohandada õpitud uutes olukordades. Õppeprotsessis seab õppija ise eesmärgid, õpetaja loob vastava õpikeskkonna, et õpilased saaksid arendada häid suhteid ja koostööd õppegruppides (Tamm, *s.a.*) ja grupimentorluses. Õpetaja roll muutub nõustajaks, mentoriks, kes toetab õppija muutumist ennastjuhtivaks isikuks, kes suudab toime tulla kiiresti muutuv keskkonnas (Tartu Kutsehariduskeskus, *s.a.*).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et mentorlus on justkui koostöine õppimine nii mentorile kui ka menteele. Mentorlus aitab toetada õppijat professionaalset arengut, kohanemist ja muutumise protsesse koolielus. Mentorlus parandab õppijate sotsiaalseid ja koostöö oskusi, kus õppija seab endale ise eesmärgid.

1.2 Grupimentorlus kui mentorluse alaliik

Grupimentorlus on meetod, kus mentor juhendab korraga mitut menteed (Stoeger *et al.*, 2017). Herrera jt (2002) ilmneb, et grupimentorlus julgustab menteesid ka omavahel rohkem vestlema ja üksteise kohta rohkem teada saama, ühiseid kogemusi ja muresid jagama ning koos lahendusi otsima. Grupis olemine aitab menteedel oma suhtlemisoskuseid praktiseerida ja harjutada (Herrera *et al.*, 2002).

Grupimentorlus aitab luua võimalusi mentee isiklikuks arenguks, enda oskuste arendamiseks ja tugevdab sidemeid eakaaslastega, edendades grupi ühtekuuluvust, mida on raske saavutada üks-ühele mentorlusega (Kuperminc & Thomason, 2013). Grupis arutledes muutub mentee julgemaks, erinedes seega üks-ühele mentorlusest. Samas võib grupimentorlus takistada omavahelisi suhteid mentori ja mentee vahel (Kuperminc & Thomason, 2013), sest grupimentorluse puudustena on toodud, et mentor ei saa pakkuda grupi koosviibimisel individuaalset tähelepanu üks-ühele. See võib takistada või piirata mentori ja mentee isiklikku ja usalduslikku suhte arengut. Negatiivsed suhted grupis võivad takistada head omavahelist koostööd (Stoeger *et al.*, 2017).

Grupimentorluse olemasolu võib aidata kergemini luua noorte grupis kindla ühtekuuluvustunde. Grupis on võimalik arutleda koos isiklike küsimusi, osaleda kooli arendavates projektides, kasutades erinevaid rollimänge, õppides üheskoos koolis praktilisi

oskusi (Kuperminc & Thomason, 2013). Grupimentorlus annab panuse sotsiaalse võrgustiku kujunemisse, pakkudes toetavat keskkonda mentori juhendamisel enese arendamiseks ja eakaaslastega mõtestatud suhete loomiseks (Kuperminc *et al.*, 2020). Probleemiks võib saada mentorprogrammi lühike kestus ja harvad kohtumised, mis ei pruugi viia loodetud tulemusteni (Kuperminc & Thomason, 2013).

Grupimentorluses saab mentor kasutada erinevaid meetodeid: julgustada, suunata, toetada ja tõhustada oma tööd menteedega, aidates neil teha teadlikke valikuid, kaaluda võimalusi uue info hankimiseks ja andes vajalikku tuge kogu õppeprotsessi ülesehitamiseks. Mentorluse tehnikaid vallates tõhustab mentor vestlusi menteedega, saavutab parema kontakti kiiremini (Rudnik, 2021). Aktiivne kuulamine hõlmab tagasisidet mentee jaoks tähtsate punktide kohta ja üle kontrollimist, et mõlemad said tähendusest õigesti aru. Sellest tulenevalt, mentorlus julgustab menteed iseendast rohkem rääkima ja end avama. Aktiivne kuulamine, kus mentor kuulab menteed hoolikalt, näitab üles huvi ja empaatiat tema mõtete vastu ning aktiivset osalust vestluses, esitades küsimusi, mis suunavad mentee ideed õigesse suunda. Aktiivse kuulamise oskused vajavad harjutamist ja teadlikku suunamist (Rudnik, 2021).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et grupimentorlus aitab menteedel arendada suhtlemisoskusi. Grupimentorlus soodustab menteede professionaalset arengut koolielus. Grupimentorlust ei ole aga varasemalt kuigi palju uuritud Eestis. Grupimentorlust kasutatakse aina enam, aga kui uuringuid pole palju ning ei ole uuritud õppija perspektiivist, siis on oluline uurida nende nägemust ja see annab võimaluse seda ka mentoritel arvestada. Ühes Eesti kutsehariduskeskuses, on alates 2020/21. õppeaastast rakendunud grupimentorlus. Kõnealuses kutsehariduskeskuses on tegu pilootprojektiga. Käesoleva uurimistöö tulemused annavad vajaliku sisendi programmi edasisele arendamisele.

Sellest tulenevalt seati bakalaureusetöö eesmärgiks kirjeldada ühe Eesti kutsekooli pagar-kondiitri eriala õpilaste kogemusi grupimentorluse süsteemist ning kirjeldada õpilaste ettepanekuid mentorlussüsteemi paremaks muutmiseks. Bakalaureusetöö eesmärgi täitmiseks esitati järgmised uurimisküsimused:

1. Kuidas kirjeldavad kutseõppijad oma kogemusi grupimentorluses?
2. Milliseid soovitusi kutseõppijad annavad grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks?

2 Metoodika

2.1 Valim

Uuringu läbiviimiseks valiti kvalitatiivne uurimisviis, kus keskendutakse õppijate subjektiivsetele hinnangutele ja kogemustele (Strömpl, *s.a*) ning otsestele sündmustele (Laherand, 2008). Uurimustöös kasutati sihipärast valimit. Sihipärasesse valimisse valitakse uuritavad kindlate kriteeriumite järgi (Õunapuu, 2014). Valimisse kuulumise kriteeriumiks oli bakalaureusetöö eesmärgist lähtuvalt intervjueeritavate grupimentorluse kogemus kutseõppes. Kutseõppijad pidid olema põhikooli haridustasemega. Valim moodustus kuuest põhikooli järgset pagar-kondiitri eriala kutseõppijast, kelle kutseõppes kasutatakse grupimentorlust. Antud kutsekoolis, kus intervjuud läbi viidi, on mentorlusprogrammiga tegeletud kolm aastat. Teist aastat kasutatakse mentorlust õppijate arengu toetamiseks. Mentoritele on loodud Moodle Hitsa keskkonda toetav kursus, mis sisaldab erinevaid materjale mentorluse/grupimentorluse läbiviimiseks. Toimuvad igakuised mentorite õpiringid. On loodud ruumid, kus viia läbi koosviibimisi õppijatega.

Intervjueeritavate nimed on konfidentsiaalsuse tagamiseks asendatud pseudonüümidega. Uuringust võttis osa kuus pagar-kondiitri eriala õpilast vanuses 18 kuni 35 aastat, kellest viis olid naissoost ja üks oli meessoost.

2.2 Andmete kogumine

Andmeid koguti poolstruktureeritud individuaalsete intervjuudega. Intervjuu küsimused lähtusid uurimuse eesmärgist ja uurimisküsimustest. Poolstruktureeritud intervjuus saab vajadusel küsimuste järjekorda muuta ja lisada juurde täiendavaid küsimusi (Lepik *et al.*, 2014).

Intervjuu läbiviimiseks koostati intervjuu kava (lisa 1). Kava koosnes kolmest erinevast teemast. Esimene osa oli sissejuhatus, kus intervjuerija tutvustas uuringu eesmärki ja küsimusi ning küsis taustaandmeid. Järgmises osas sooviti teada, kuidas kirjeldavad kutseõppijad oma kogemusi grupimentorluses. Viimases teemaplokis keskenduti soovitudele, mida kutseõppijad annavad grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks. Intervjuu kava vaadati üle koos juhendajaga täpsustades intervjuu küsimusi.

Viidi läbi prooviintervjuu kontrollimaks küsimuste mõistetavust. Prooviintervjueritav oli samast õppijate grupist, kus ülejäänud intervjueritavad. Prooviintervjuu andis ligikaudse intervjuu pikkuse ning tõi välja õppija arusaamise uuritavatest küsimustest. Prooviintervjuu läbiviimisel lisati intervjuu kavasse täpsustavaid

küsimusi. Prooviintervjuu sobis valimi andmestikku, sest intervjuukava ei muudetud, kuid lisati juurde jooksvalt lisaküsimusi. Prooviintervjuu jäi valimisse sisse. Kokku võeti ühendust kuue intervjueeritavaga praktilise töö tundides ja ühe intervjueeritavaga e-kirja teel.

Intervjuus ei soovinud osaleda üks õppija. Kokku intervjueeriti koos prooviintervjuuga kuut pagar-kondiitri eriala õppijat. Intervjuud viidi läbi Zoom keskkonnas. Intervjuude ajal kogeti erinevaid probleeme nagu internetiühenduse kõikumisest, kehvast pildi- ja helikvaliteedist, kellaegade sobimatuses intervjuus osalejatele ning koroonapiirangute tõttu kodus olevate pereliikmete juuresolekuga. Olukorra parandamiseks paluti intervjueeritaval osaleda intervjuudel ainult heliga ning tagada segamatu keskkond.

Intervjuu alguses tutvustati bakalaureusetöö eesmärki, tuletati intervjueeritavatele meelde, et uurimuses osalemine on vabatahtlik ja intervjueeritavale tagatakse konfidentsiaalsus ning lähtuti läbivalt hea teadustava põhimõtetest (Hea teadustava, 2017). Intervjuud salvestati ja transkribeeriti. Intervjueeritavad olid nõus osalema bakalaureusetöö uurimuses. Ühele intervjuule kulus aega keskmiselt 25 minutit. Intervjuu lõpus küsiti, kas intervjueeritavad soovivad veel midagi antud teema kohta lisada. Ükski intervjueeritav seda ei soovinud.

2.3 Andmeanalüüs

Andmete analüüsimiseks kasutati induktiivset sisuanalüüsi (Kalmus *et al.*, 2015). Intervjuud transkribeeriti Alumäe jt (2018) poolt loodud kõnetuvastusveebiprogrammis.

Transkriptsioone täiendati uuesti intervjuusid läbi kuulates. Intervjuudes osalenutele saadeti tutvumiseks valmis kirjutatud transkriptsioonid.

Andmeid analüüsiti algselt Word dokumendis, milles loeti läbi transkribeeritud tekst, otsides ühisosasid ja sarnasusi. Intervjuude tekstides tähistati uurimisküsimuse seisukohalt olulised tekstiosad teise värviga. Kodeerimiseks kasutati Qcamap programmi (Mayring, 2014). Koodid, mis on sarnase tähendusega, koondati alakategoriateks ja alakategoriatest moodustati peakategooriad vastavalt uurimisküsimustele. Selleks, et vähendada kodeerimisel subjektiivsust, kaasati kodeerimise ülevaatamiseks ekspert (juhendaja), mille tulemusena täpsustati alakategoriate pealkirjad. Osad sarnase sisuga koodid tõsteti kokku. Näide kodeerimisest on esitatud lisa 2.

2.4 Uurija refleksiivsus

Uurimust läbi viies oli mulle oluline uurimistöö tulemus ja selle usaldusväärsus.

Intervjueerijana olin varasemalt tuttav intervjueeritavatega. Uuringu kitsaskohana võib välja

tuua, et mul kui antud uurimuse läbiviijal puudus varasem kogemus intervjuerimisega, millest tulenevalt võisid jääda uurimuses vajalikud küsimused esitamata ning see võis antud tulemuste andmeid mõjutada. Intervjuud läbi viies püüdsin jääda neutraalseks, et see ei mõjutaks uurimistulemusi. Valisin uurimuse läbiviimiseks teiste mentorite õppegrupi õppijaid, et saada objektiivset tagasisidet intervjuu küsimustele grupimentorlusest. Varasem kokkupuude valimis olevate õpilastega oli minimaalne. Olles ise mentor oma õppegrupile, oli uuringu läbiviimise eesmärk leida viise, kuidas tulevikus toetada õppijaid grupimentorluses.

3 Tulemused

Käesoleva töö eesmärgiks oli kirjeldada ühe Eesti kutsekooli pagar-kondiitri eriala õpilaste kogemusi grupimentorluse süsteemist ning kirjeldada õpilaste ettepanekuid mentorlussüsteemi paremaks muutmiseks. Tulemuste näitlikustamiseks kasutatakse tsitaate intervjuudest. Tähistust /.../ kasutatakse mittevajaliku teksti märkimiseks. Tsitaadid on esitatud kaldkirjas ja on sisupoolest parandatud parema mõistetavuse tagamiseks.

3.1 Kutseõppijate kogemustest grupimentorlusest

Uurimusküsimuses “Kuidas kirjeldavad kutseõppijad oma kogemusi grupimentorluses?” tekkis kaks peakategooriat ja kaksteist alakategooriat. Peakategooriad olid meeskonnatöö ja kutseõppijate kogemused mentori rollidest grupimentorluses.

3.1.1 Meeskonnatöö

Seoses meeskonnatööga grupimentorluses toodi välja nii positiivseid kui negatiivseid kogemusi. Meeskonnatöö olulisuses rõhutati eelkõige grupimentorluse positiivset külge koos arenemisel ja kasvamisel ning ühises probleemide lahendamises.

Grupimentorlusest saadud positiivsed kogemused. Ühe mentorluse positiivse kogemusena tõid intervjueeritavad välja mentori toetuse õppetöös. Mentor suudab näidata võimalusi ning vahendeid mida õppetöö ajal kasutada, samuti huvi äratada kogu protsessi kohta.

Paljud õpetajad stimuleerivad väga hästi koolis hakkama saamisel. (Tiit)

Grupimentorluses tõid uuritavad välja hea kogemuse koostööst ühiste grupitööde näitel. Meeskonnatöö puhul tajuti, et koos saadi paremini hakkama kui ükski. Erinevates

projektides osaledes ja kogemusi saades leiti uusi tuttavaid ja sõpru, kellega varem sidet ei olnud. Ühiselt probleemidele lahendusi leides avastati kaaslastes tahke, mida varem ei hoomatud. Erinevate õppurite oskused avaldusid grupitöös ning koos töötades paranes ka üldine õhkkond sest koostöö käigus õpiti teineteist tundma.

Olen saanud /.../, rohkem sõpru /.../ projektidega. (Maili)

Mentorlussüsteemis peeti samuti oluliseks, et uute tegevuste algatustele tuldi vastu positiivselt ning abistati nende algatuste korraldamisel. Õppijad said oma ideid katsetada. Õppijad said proovida nende jaoks uudseid toimivaid ja mittetoimivaid töövõtteid mentori juhendamisel.

/.../ kui on soov midagi uut proovida ja siis annavad uut proovida ja see on põnev. (Tiit)

Intervjueeritavate vastustest ilmnes, et grupimentorluses on saadud palju uusi ja positiivseid õpiprotsessi kaasavaid kogemusi ning omavahelise sünergia tekkimist.

Üksteisega arvestamine. Grupimentorluse süsteemis toodi välja olulise punktina üksteisega arvestamine ja omavaheline kokkuhoidmine. Grupis tekkis ja tugevnes ühtsustunne. Iga meeskond koosneb indiviididest, erineva tausta, kogemuse ja oskustega. Mentorit tajuti grupikaaslasena, kes pole kõrgemal ning eemaloleval positsioonil.

Me kõik hoiame väga kokku, nii klassiga kui mentoritega. (Katrín)

Kirjeldati, et ei tekkinud kindlaid arvamusi liidreid, kelle arvamus aruteludes peale jääb. Intervjuu tulemustest selgus, et mentorlusgrupi protsessis osaledes saavad kõik osalejad võrdselt tähelepanu ning võimalusi õppimiseks, enese väljendamiseks, lahenduste leidmiseks. Mentor suudab oma aega kõikidele jagada ning õpilasi kaasata grupitöö käigus. Õppijates tekib enesekindlus oma arvamuse avaldamiseks grupis, ideede jagamiseks ning süveneb teadmine, et igaüks on protsessis oluline.

/.../ mentoril ei ole tekkinud koolis oma lemmikõpilast /.../ kõik on võrdsed. (Katrín)

Intervjueeritavad kirjeldasid, et grupimentorluses kuulatakse erinevaid seisukohti, küsitakse kõigi arvamust ning arvestatakse sellega meeskonnatöös, isegi, kui see ei lähe enamuse arvamusega kokku. Meeskonnana töötades on endast oluline märku anda, kasvõi peanoogutusega, näidata, et ollakse kohal ja mõistetakse, mis parasjagu toimub. Kuid suures grupis võib juhtuda, et kõiki õppijaid ei märgata.

Minu arvamust palju ei küsi, sest ma ei anna teada, et keegi küsiks minu arvamust ausalt. /.../ (Tiit)

Probleemid arutatakse üksteisega läbi ning analüüsitakse arvestades grupiliikmete juba kujunevate plaanide, oskuste ja ka emotsioonidega. Mentor sekkub vajadusel, kui keegi hakkab vahele segama enne, kui üks grupiliige on oma lause lõpetanud.

Õnneks on see, et nagu kui näiteks mina hakkam midagi rääkima, siis keegi segab vahele, siis nagu mentorid ikkagi ütlevad, et oota natukene, las siis nagu teine lõpetab oma lause ära. (Liis)

Mentor oskab panna gruppi märkama grupikaaslaste emotsioone, mis teinekord lennukate ideede või protsessidega kaasneda võivad ning suudab neid rahulikumale rajale suunata.

Omavahelised suhted grupimentorluses. Intervjueeritavad rääkisid sellest, et parim viis probleemide ennetamiseks on vabalt ja julgelt rääkimine. Sageli tekitab pingeid omavaheline kommunikatsioon ja puudulik suhtlemisoskus ning kui ei jagata omavahel informatsiooni ja ei julgeta rääkida oma mõtetest, ettepanekutest ideede elluviimiseks.

/.../ probleem, mis nagu haldab teisi, siis mul ei ole vahet, kui teised kuulevad sellest, sest jutud liiguvad /.../, et niikuinii saadakse teada, et mis ikka salata /.../. Et noh, ütleme niimoodi, et ma ei salga midagi, sest teised õpivad teiste vigadest ja las õpivad nagu ka mina õpin. (Erika)

Grupimentorlus loob ühtse grupi, kus inividid on erinevad, kuid omavaheline suhtlus toimib, sest kogu õppeprotsessi ajal jagatakse aktiivselt infot. Intervjueeritavaid töid välja head ja usalduslikud omavahelised suhted, mis on tekkinud selle ajaga, mil nad koos kutsekoolis õppimas on olnud. Aeg-ajalt tekkivad arusaamatused proovitakse lahendada kiiresti, paindlikult ning kompromisse leides.

Proovime leida kompromissi. (Katrin)

Uurimuses osalenute hulgas oli ka neid, kelle arvates on grupis inimesi kellega rohkem või vähem suheldakse, kuid nad püüavad kõikidega hästi läbi saada. Intervjuu vastustest selgus, et mitmekülgsem meeskond on edukam, see aga omakorda esitab väljakutse meie-tunde tekkimiseks.

Ei ole siukest asja /.../, et ma ei taha sinuga suhelda või nagu ma ei julge /.../ suhelda või niimoodi, et ikkagi /.../ julged. (Liis)

Intervjueeritavate kontakt mentoritega on hea, sest neid peeti väga toredateks, soojadeks ja abivalmiks. Grupi dünaamikat hinnati kokkuhoidvaks ja üksteisega arvestavaks. Kui abi on vaja, võib alati mentoriga kontakteeruda. Rõhutati mentorite neutraalsust ja hoolivust, kus nad soovivad, et õppijatel läheks hästi ning hinded oleksid korras

Mentorid on väga abistavaid aitavad alati kui vaja, ütlevad alati kui mingi mure kirjutage vahet ei ole isegi kui on laupäeval või pühapäeval ikkagi, et on abiks hästi palju. /.../ nad toetavad väga hästi ja see mulle väga meeldib. (Katrin)

Intervjuudest selgus, et olles rohkem tuttavad mentorite ja grupikaaslastega, julgetakse rääkida ka muredest, sest kasvab enesekindlus, et neid kuulatakse ära ning asutakse üheskoos lahendust otsima.

Me oleme juba rohkem aega meie mentoritega tuttavad ja grupikaaslastega oleme juba rohkem tuttavad, et oleme juba rohkem vabamad, kui koos kõik oleme, et juba kõige sellised, vaiksamad õppijad ka võivad häält anda. (Tiit)

Mentor julgustab noori end avama, muret jagama, arvamust avaldama, probleemi sõnastama ning abi paluma. Üheskoos lahenduste leidmine on oluliselt lihtsam ning võrdselt panustades hajub probleem.

Grupis töötamise eelised ja tugevused. Intervjuudest selgus, et grupis töötamine aitab õppetöös. Kui grupikaaslastel on õppetöö tehtud, motiveerib see teisi rohkem oma hindeid korda tegema.

/.../ klassiõde ütleb mulle, /.../et mul on see töö tehtud. Ja siis ma mõtlen, et /.../ kui tal on tehtud peaks ära tegema selle, et ei tohiks jätta seda viimaseks minutiks, siis nagu see motiveerib ka rohkem. (Katrin)

Intervjuudes selgus, et intervjuueeritavad suhtlevad, toetavad ja aitavad üksteist ajendama õppetööga hakkama saamisel. Kui midagi on meelest läinud või on abi vaja, on alati keegi abiks.

Keerukus teiste grupikaaslastega suhtlemisel. Intervjuudes arutleti ka selle üle, et tuleb ette raskusi omavahel suhtlemisel.

Mentorid teevad need grupid, /.../ kuhu panevad ükskõik keda, suhtlevad need inimesed või ei suhtle ja seal kuidagi natukene hakkame suhtlema, aga pärast kui see grupp lahkub, siis keegi enam ei suhtle. (Tiit)

Intervjuueeritavad tundsid, et ootused neile on erinevad ja suhtlemine on vahepeal raskendatud. Tuleb ette teravamaid ütlemissid, kuid tänu sellele õpitigi tundma oma grupikaaslast.

Mõnele võib-olla lihtsalt ei meeldigi mõned inimesed /.../ mõni saab väga hästi ja /.../ üksteise ja mentoritega /.../. (Maili)

Õppijad võivad tunda, et nendega ei arvestata. Kirjeldati, et õppijad tunnevad kuidas vahel nendega ei arvestata, sest grupp on suur ning kõigi arvamuse küsimiseks ei ole aega. Eriti vaiksemate õpilaste puhul, kes igas olukorras ei julge enese arvamust avaldada.

Negatiivsed kogemused. Uuritavate seas oli ka neid, kellel oli negatiivne kogemus, sest mentoritel on liiga palju tööd võetud ja loodud gruppe, kus nad osalevad.

Nendel ei ole aega, et siis ma jäin mõtlema küll, et neil on liiast, et kui nad võtsid nüüd ühe klassi juurde ja siis mõtlesid, kas nad võtavad järgmine aasta kolmanda juurde. (Erika)

Intervjuueeritavad tõid intervjuudest välja, et mentoritel tuleb ette stressirohkeid päevi, kus ei suudeta oma emotsioone tagasi hoida ja õppijatel jääb halb tunne. Samuti tõid intervjuus osalejad välja, et kõigil on raskeid aegu, kuid ikkagi püüavad õppijad leida igast mentori emotsioonist midagi positiivset ja õpetlikku.

3.1.2 Kutseõppijate kogemused mentori rollidest grupimentorluses

Intervjuueeritavad kirjeldasid oma kogemusi mentori erinevate rollidega. Mentorluse tähtsuse ja usaldusväarsus kogu õppeperioodi vältel.

Mentori töö vajalikkus seoses õppijaga. Toodi välja, et mentorit saab usaldada ning vajadusel helistada aidates probleemide lahendamisel. Iga probleemi võetakse tõsiselt. Vajadusel kaasatakse probleemide lahendamisse kogu grupp.

/.../ kui on mingi probleem saan nendega rääkida või nad saavad alati kohe vastata tavaliselt. (Maili)

Intervjuudes ilmnes, et mentor innustab õppijaid rohkem õppetöös osalema ning räägib eritoetuse võimalikkusest. Kui probleemid on seoses õppetöoga, siis pakuvad mentorid konsultatsioone ja julgustavad võtma ühendust teiste aineõpetajatega, et hinded saaksid korda. Mentorid stimuleerivad rohkem pingutama õpingutes.

/.../ mentorid, kes oma kohalolekuga nagu stimuleerivad õppima, sest nagu, mõned on põnevad, mõned lihtsalt oskavad rääkima niimoodi, et oleks jõud õppima, selgitada oskavad hästi /.../. (Tiit)

Intervjueeritava sõnul mentorid julgutavad osa võtma erinevatest projektidest, mis aitavad õppijatel arendada suhtlemisoskust ja meeskonnatööd ning julgust suhelda võõrastega väljaspool kooli territooriumi.

Minule kindlasti väga positiivsed kogemus, et minu on grupimentorid, kes julgustavad osa võtma erinevates projektides /.../. (Aire)

Intervjueeritavate arvates saab mentorite juurde alati pöörduda, olenevamate õppija mure või probleemi tähtsusest. Õppijad saavad abi ja tunnevad, et nende probleemidega tegeletakse tõsiselt.

Mentor või mentorid? Intervjuu osalejate sõnul on hea, et neil on kaks mentorit, kui ühel ei ole parasjagu aega saad teise mentoriga kontakti võtta.

Kaks mentoreid, nagu hea sellepärast, et näiteks kui teine vastu saad alati /.../ teise mentori juurde minna. (Erika)

Uuritavate vastustest mentorid saavad omavahel hästi läbi ning suudavad gruppi juhendada ja juhtida, sest omavahel ei ole lahkkelisid, kuna info liigub. Info aga liigub ühiste arutelude ja eesmärkide seadmise ajal.

Mentori tegevused seoses grupimentorlusega. Väljendati, et mentori tegevused seoses grupimentorlusega on loonud ühtselt töötava õppegruppi. Ühiselt loodud reeglid ja eesmärgid, kokkulepete sõnastamine ja tegemine ning nendest kinni pidamine on õppijatele abiks. Räägitakse ühiselt eesmärkidest ja lahendustest. Mentor peab leidma aega, et informeerida grupi aktuaalsetest teemadest, üheskoos rääkima eesmärkidest ja tulemustest.

Meil on väga ühtne klass ja õpetajad on, /.../ mentorid on väga palju selleks ka teinud, et klass ikka kokku hoiaks. (Erika)

Intervjueeritavad tõid välja mentori tegevused esimesel õppeaastal, kus vaadati koos õppijatega, et hinded oleksid korras ja õigeaegselt tööd tehtud. Selles protsessi saab kogu

grupp abiks olla ning tugevamad saavad aidata nõrgemaid. Oluline on omavaheline suhtlus, töö grupis ning mentor peab jälgima, et ei tekiks kihistumisi.

/.../ mentorid on võtnud nagu terve klassiga läbi, et kellel, mis tööd tegemata ja panemata on. (Erika)

Peale selle leiti, et mentorid teevad palju erinevaid grupitöid, et klassikaaslased üksteisega suhtleks julgustades enese arvamust avaldama.

Ei tekiks neid gruppe, teevad erinevaid grupitöid ja kui nad näevad, et grupis on jälle samad inimesed nagu varem, siis nad tõstavad nagu lahku, et hakkaks nagu teiste teiste klassikaaslastega ka suhtlema. (Aire)

Mentorid aitavad ajaplaneerimisel, et õppijad paneksid kirja oma päevaplaani ning plaanid ja sihid pikemas perspektiivis.

Mentori tagasiside õppijatele. Intervjueeritavate sõnul peeti oluliseks mentori otsest tagasisidet õppetöele. Hea õpetaja loob grupis sellise õhkkonna, et selle keskmes on õpilane ja tema teadmistejanu. Seda isegi juhul, kui õpilane pole esialgu teemast huvitatud. Tagasisidet andes võib mentor inspireerida isegi nõrgemat õppijat sooritada seda miinimumi, mida tasub kindla peale ära õppida.

/.../ tulevad ka meie juurde, /.../ näed väga hästi tegid tööd, väga tubli, et ja nii edasi, et jaa ja mõlema mentoriga minu meelest niimoodi. (Katrín)

Intervjueeritavad pidasid näiteks oluliseks mentori juhendamist, kui õppijatel oli õppetöega probleeme, ta puudus praktikumidelt või ei osalenud muudes õppetöö olulistest etappides.

Et ma ei saanud nagu praktikale tulla /.../, mis nüüd saab, et nagu, et siis õpetaja mentor, et ära muretse, seda on varem ka juhtunud. et lihtsalt tuled veidi hiljem praktikale, sellest ei juhtu mitte midagi. (Katrín)

Mentor rahustas õppijat, et selles pole midagi uut, halba ega erakorralist ning üheskoos otsiti uued võimalused. Õppijatel on võimalus mentoriga grupimentorluse käigus lihtsam kontakt saada.

Mentori usaldusväärsus. Intervjuus osalejad pidasid oluliseks mentorite usaldusväärst. Mentori usaldusväärseusega seoses tõid intervjueritavad välja julguse isiklike probleemide jagamist mentoritega.

Neid saab usaldada. Kui räägid enda probleemidest, siis sa ei pea kartma, et keegi kolmas sellest teada saaks. (Erika)

Kokkuvõtvalt võib välja tuua vastusena esimesele püstitatud küsimusele, et õppijad kirjeldavad grupimentorlust, kui positiivset kogemust, kus üksteisega arvestatakse ja hoitakse tundlikku infot. Kontakt mentoriga aitab luua hea ja innustava keskkonna õppimiseks. Mentori usaldusväärsus aitab luua turvalisema keskkonna õpiprotsessis. Mentori vajalikkus ning grupimentorluse vormis õppimine on kutseõppeasutuses vägagi vajalik. Negatiivsena tõid intervjueritavad välja mentori suure töökoormuse.

3.2 Kutseõppijate soovitusel/ettepanekud grupimentorlusele

Vastuseks uurimisküsimusele “Milliseid soovitusi kutseõppijad annavad grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks?” moodustus kaks peakategooriat: õppija ootused mentoritele ja soovitusel grupimentorluse paremaks muutmiseks.

3.2.1 Õppijate ootused mentorile

Intervjuudest ilmne õppijate ootus mentor oleks abivalmis ja leiaks aega õppijat kuulata. Mentor toetab ja hoiab oma klassi.

Kes märkab ja hoiab oma klassi, kes veab seda klassi lõpuni, on uhke selle üle. (Erika)

Samas oli uuritavate hulgas neid, kes arvasid, et mentorid peaksid olema konkreetsed, kuid võtma rahulikult ja mitte olema pinges. Klassis võiks olla soe vastuvõtt ning võiks rääkida kui vanad sõbrad. Mentorilt oodati õppijate innustamist paremate tulemuste saamiseks ning vajadustega arvestamist.

3.2.2 Soovitused grupimentorluse paremaks muutmiseks.

Interjuus anti soovitusi grupimentorluse paremaks muutmiseks vabamas keskkonnas suhelda.

/.../ klassiõhtuid teha. Et see nagu minu arust on väga hea, nagu võimalus, /.../ veel suhelda /.../ paremini ja tihedamalt nagu arutada rohkem teemasid, mida sa ütleme koolis väga ei arutaks. (Katrín)

Samas oli uuritavate seas ka neid, kes leidsid, et grupimentorluses on kõik hästi ega peaks mitte midagi muutma sellest süsteemis.

Ma tõesti ei tea, minu meelest on kõik nagu hästi, nagu raske midagi soovitada, mida võiks nagu veel muuta. (Tiit)

Intervjuudes toodi välja soovitustena, et mentorid võiksid julgustada ja motiveerida rohkem õppijaid võtma osa erinevatest võistlustest või projektidest. Oodati õppijate motiveerimist ja enesekindluse tõstmist ning julgust oma arvamust avaldada.

/.../ uskuda rohkem õpilaste võimetusse. Uskuda rohkem õpilaste võimetusse, et nad saavad hakkama. /.../ küsida julgelt nende arvamusi või lasta kirja panna veel parem. Et kui nad ei julge nagu öelda, et siis kirjapaneku teel kindlasti väljendavad nad teistmoodi. (Erika)

Intervjueeritavad kirjeldasid erinevaid meetodeid, mida soovivad ideaalseks grupimentorluse tunni läbiviimiseks. Koosviibimiseks võiks olla hubane klass, kus teha erinevaid seltskonnamänge, grupitöid, grupivestlusi ning arutleda probleemide üle.

Probleemide lahendamine võiks /.../ tegelikult olla, see paneb rohkem mõtlema ja /.../ võib-olla aitab ka mõnel endal, kellel on seesama probleem, /.../ ära lahendada. (Liis)

Intervjueeritavate arvasid ka, et mentoritel on liiga palju tööd ja nad ei jõua kõigiga tegeleda ning õppijad tunnevad, et nende jaoks ei ole piisavalt aega.

Õpetajatel võiks kohati olla natukene vähem gruppe või /.../ mitte väga palju nagu ainult ühtedele õpetajatele panna. (Liis)

Üks intervjueeritav tõi välja õppijad, kes ei saa osaleda õppetöös igas etapis, sest nad ei ole füüsiliselt võimelised. Nendega peab arvestama, toetama ning julgustama.

Nende haigete laste näiteks. Kellel teistmoodi /.../. Käega, või jalgadega või mis iganes, et kindlasti nendega võiks teistmoodi arvestada ja vajadusel aitama, mitte kohelda neid nagu tava õppijaid, aga samas kindlasti anda neile võimalus. Et mitte hukka mõista, vaid innustada, /.../, minu jaoks on see väga pluss see, kus õpilane juba üritab. Ja ta tahab ja ta näitab, et ta suudab, ta käib koolis iga päev /.../. (Erika)

Kokkuvõtvalt teisele uurimisküsimusele võib öelda, et intervjueeritavad on rahul grupimentorluse süsteemiga ega osanud algselt anda soovitusi ideaalseks grupimentorluseks. Lisaküsimuste küsimisel selgus, et mentorid võiksid julgustada õppijaid rohkem võtma osa võistlustest ja projektidest. Sooviti, et mentorid leiaksid rohkem aega suhtlemiseks vabamas õhkkonnas ja rääkima üldisematest teemadest, mis pole seotud koolieluga. Mentorid võiksid vähendada oma töökoormust, et jõuaksid rohkem tegeleda oma õppijatega.

4 Arutelu

Mentorluse, kui õppemeetodiga pagar-kondiitri erialal Eesti kutseõppes alustati kaks aastat tagasi. Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on kirjeldada ühe Eesti kutsekooli pagar-kondiitri eriala õpilaste kogemusi grupimentorluse süsteemis ning kirjeldada õpilaste ettepanekuid mentorlussüsteemi paremaks muutmiseks. Eesti kutseõppes on antud teemat vähe uuritud lähtudes õpilastest ja selle kohta puuduvad autorile teadaolevalt varasemad uuringud. Seejuures otsustati kasutada kvalitatiivset uurimismeetodit, et saada mitmekülgset teavet õpilaste kogemuste kohta grupimentorluses.

4.1. Õpilaste kogemused

Esimese uurimisküsimuse “Kuidas kirjeldavad kutseõppijad oma kogemusi grupimentorluses” põhjal selgus, et kutseõppijad, kelle kutseõppes on kasutatud grupimentorlust, on saanud positiivseid kogemusi grupimentorluse süsteemis. Varasemad uuringud on näidanud, et mentor jagab kogunud spetsialistina oma teadmisi õppijatega ja suunab õppijate huvi õppetööle (Hao, 2016; Hudson, 2016; Meijers, 2008; Rüttnann, 2015).

Ka käesolevas töös leiti, et mentor kui oma ala spetsialist suunab ja toetab õppijat kogu õppeprotsessis.

Intervjuudest selgus, et mentorid julgustavad rohkem osalema võistlustel, projektides, mis aitab arendada õppijate suhtlemisoskuseid ja meeskonnatööd. Nimetatud oskused on väga olulised õppija tulevases karjääris ning isiklikus arengus. Seda on ka eelnevalt kirjutanud Herrera jt (2002), Kuperminc ja Thomason (2013) ning Loretto (2019), et mentor loob vastava õpikeskkonna, kus saab arendada koostööd ja häid suhteid õppegruppides, tuues õpilased välja mugavustsoonist ja ergutades osalema projektides. Projektides osalemine aitab luua uusi sõprussidemeid nii koolis kui väljaspool kooli. Varasemad uurimused toovad välja, et head omavahelised suhted ja usaldus aitab eesmärkide saavutamisele kaasa (ATD, 2019; Dutton *et al.*, 2018, Loretto, 2019; Kroll, 2016; Rүүtmann, 2015). Intervjuudes selgus, et õppijad soovivad osaleda projektides ja on saanud sealt positiivseid kogemusi ning uusi tutvavaid. Seega võib järeldada, et grupimentorlus on aidanud õppijaid positiivselt kooli- ja argieluga hakkama saada.

Uuringu tulemustes selgus, et grupimentorlus õpetab grupikaaslast üksteisega arvestama ja kokku hoidma, sest rühm koosneb erineva taustaga inimestest. Mentor julgustab õpilasi oma mugavustsoonist välja tulema ja oma arvamust avaldama. Seeläbi tunnevad õppijad, et nad on grupis vajalikud. Osaledes grupimentorluse tunnis tunnevad õppijad, et saavad juurde enesekindlust ning julgust eneseväljendamiseks. Suures grupis olles on oluline endast märku anda, sest mentoril on oluline, et kõik grupiliikmed saaks oma arvamust avaldada ja tundeid ennast kaasatuna ning osalistena protsessis. Seega võib järeldada, et oma arvamuse väljaütlemine grupis õpetab õpilasi ka vastutama oma väljaütlemiste eest ning argumenteerima oma seisukohta.

Mentor kasutab erinevaid tehnikaid, eriti aktiivse kuulamise osas, sest mitmes intervjuus rõhutati mentori kuulamisoskuse olulisust. Mentorid ei pruugi kõigiga mingil põhjusel kontakti võtta, aga õppijad tahaksid olla märgatud. Ka varasemas kirjanduses (Loretto, 2019; Reitman & Benatti, 2021) on välja toodud, et mentori ülesanne on kuulata aktiivselt, peegeldada õppijate seisukohti ja teha vajalikke ettepanekuid.

Grupimentorlus tugevdab omavahelisi sidemeid grupis (Kuperminc & Thomason, 2013; Stoeger *et al.*, 2017). Varasematest uuringutest selgus, et võib juhtuda, et õppija vajab üks-ühele koostöösuhet mentoriga, aga grupis olemine võib seda takistada (Stoeger *et al.*, 2017). Seega on oluline õppija märkamise. Mentori ülesandeks on aidata neid õpilasi, kelle

sotsiaalsed oskused on tagasihoidlikumad ning innustada õpilasi aktiivselt osalema protsessis, neid edusammude puhul sobivalt tunnustades.

Grupimentorluses luuakse head ja usalduslikud suhted ajal, mil õppijad koos kutsekoolis õpivad. Kui tekivad arusaamatused proovitakse leida kompromissi, sest hea läbisaamine mõjutab grupidünaamikat. Samas võib ette tulla ka keerulisi olukordi omavahelises suhtluses, kus õppija võib arvata, et temaga ei arvestata. Seegi on kooskõlas varasemate leidudega (Stoeger *et al.*, 2017), et negatiivsed suhted võivad segada omavahelist koostööd. Samas, koos tegutsemine aitab probleeme lahendada lihtsamalt.

Grupimentorlus aitab ka õppetöös paremini hakkama saada, sest kaasõppija motiveerib koos tegutsema, et hinded oleksid korras. Hea grupidünaamika soodustab vajadusel kaaslastelt abi küsimist. Et grupis oleksid usaldusväärsed suhted ja positiivne õhkkond (Gern & Tõnismäe, 2008; Reitman & Benatti, 2021). Rääkides ühistest eesmärkidest ja lahendustest tekib õppijatel rohkem motivatsiooni koostööks.

Õppija kontakt mentoritega peaks olema usalduslik ja järjepidev kogu õppeperioodi vältel (Reitman & Benatti, 2021; Rüütmann, 2015). Ka intervjuudes toodi välja, et mentorid on valmis osutama abi ja nõu kogu õppeprotsessi vältel. Käesolevas uurimistöös kirjeldasid uuritavad, kuidas mentor soovib, et õppijatel läheks hästi ja hinded oleksid korras. See innustab rohkem õppima ja vajadusel konsulteerima. Seega, mentor julgustab õppijaid suhtlema, koostööd tegema ja arvestama üksteisega.

Grupimentorluses on otstarbekas protsessi kaasata kaks mentorit. See võimaldab paremini tööülesandeid jagada, olla rohkem õppijate jaoks olemas ja vajadusel ka omavahel suhelda ning ettetulevaid probleeme reflekteerida. Kirjanduse põhjal (Jones, 2016) on suuremates gruppides, kus juhendatakse rohkem kui viis või kuus õppijat, kasutusel kaks mentorit. Käesoleva töö käigus ilmnes, et mentoritel ei tohiks olla liiga palju õppijaid, sest siis võivad õppijad tunda, et nende jaoks ei ole aega.

Intervjueeritavad pidasid oluliseks, et mentor hoiaks kursis ennast õppija õpitulemustega, et vajadusel meelde tuletada ja korrigeerida õppimise olulisust ning tulemusi. Siin saab kaasa aidata ka õppegrupp. Oluline on mentori otsene tagasiside õppetööl, kus mentor saab õppijat julgustada ja aidata koos lahendusi leida. Mentori usaldusväärsus on oluline õppijaga suhtlemisel. Varasemad on rõhutatud (Alred & Garvey, 2019; Edweek, 2017; Kupermic *et al.*, 2020; Rüütmann, 2015) on rõhutanud, et koostöö luuakse vastastikuse lugupidamise ja usaldusega.

4.2. Kutseõppijate soovitusel grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks

Intervjueritavate soovitusel põhjal selgus, et head mentorid võiksid olla abivalmid ning leida aega õppija toetuseks ja kuulamiseks. Samas peaksid mentorid olema konkreetsed ja andma kindlaid soovitusi ja toetama õppijaid eesmärkide seadmisel. Mentorilt oodatakse, et ta innustaks õppijat paremate õppetulemuste saamiseks rohkem pingutama.

Algselt ei osanud intervjuus osalejad anda soovitusi grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks, sest neile tundus, et kõik on hästi. Lisaküsimusi küsides selgus, et intervjuus osalejad soovisid, et grupimentorluse arutelud toimiksid vabamas õhkkonnas ja ei suheldaks ainult õppetööga seotud rõõmudest ja probleemidest. Samuti sooviti, et mentorid veel rohkem julgustaks ja motiveeriks õppijaid, et õppija usuks oma võimetesse. Grupimentorluse läbiviimiseks soovitati katsetada erinevaid meetodeid. Ka Rudnik (2021) on sõnastanud, et erinevad mentorluse tehnikad tõhustavad mentori ja õppijate kontakti. Soovitati mentorite töökoormuse vähendamist.

Kokkuvõtteks võib öelda, et intervjueritavate meelest grupimentorlus aitab õpilastel seada eesmärke, arendada suhtlemisoskusi, õpetab meeskonnatööd ning grupi toel jõuda soovitud tulemusteni. Intervjueritavate kirjelduste järelendusena grupimentorlus õppemeetodina parandab õpilaste erinevaid koostöö- ja suhtlemisoskusi. Koos mängiti seltskonnamänge, tehti grupitöid ja osaleti grupivestlustel.

Uurimismeetodiks valitud kvalitatiivne meetod võimaldas saada mitmekülgset informatsiooni ja erinevaid vaatenurki grupimentorlusele. Samuti võis mõjutada tulemusi intervjuerija isiklik kontakt intervjueritavatega. Kuna andmeid koguti intervjuudega veebi teel, võis osa just mitteverbaalse suhtlemise kaudu saadavast informatsioonist jääda uurijale tähelepanuta. See omakorda võis kodeerimist kallutada. Samuti on veebiintervjuude puuduseks internetiühenduse kõikumine ja halb pildi- ja helikvaliteet ja seetõttu võib ka oluline info kaduda (Seitz, 2016).

Bakalaureusetöö praktiliseks väärtuseks peab autor seda, et edaspidi on võimalik praktikas paremini mõista õppijate ootusi ja vajadusi. Uurimistöö tulemused võimaldavad grupimentorluse süsteemi paremaks muuta ja läbi õppijate mõistmise ja teha süsteemi kohandusi, mis paremini arvestaks õppijate soovide ja vajadustega. Kuna uuritavate valikus olid ainult üks kutsekool ja uuringus osales üks õppegrupp, soovib autor teistes Eesti kutsekoolides läbi viia analoogseid uurimusi või kaasata rohkem õppegrupe ja kutsekoole grupimentorluse süsteemi, et mentorlusprogrammi edasi arendada. Grupimentorlus väärtustab õppija enesearengut, õpetab seadma ühiseid eesmärke, arendab koostöö- ja suhtlemisoskust

ning analüüsima ennast ja oma tegevusi. Mentorlus aitab toetada kutseõppijat, pakkudes sobivalt paindlikku koostööd.

Tänuõnad

Töö autor soovib tänada oma juhendajat Gerli Silma. Suur tänu läheb intervjueeritavatele. Samuti tänan kolleege, perekonda, sõpru minu toetamise eest.

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.

Maarja Lebedev

/allkirjastatud digitaalselt/

22.05.2022

Kasutatud kirjandus

- Alred, G., & Garvey, B. (2019). *Mentoring*. Pocketbooks
- Alumäe, T., Tilk, O., & Asadullah. (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *arXiv preprint arXiv:1901.03601*.
- AMTA. (2021.) *Mentor and Mentee Roles and Responsibilities*.
<https://www.amtamassage.org/find-mentor/mentor-mentee-roles-and-responsibilities/>
- ATD. (2019). *What is mentoring*.
<https://www.td.org/talent-development-glossary-terms/what-is-mentoring>
- Benatti, S. & Reitman, A. (2021). *Mentoring vs Coaching*.
<https://www.td.org/insights/mentoring-versus-coaching-whats-the-difference>
- Cronin, N. (2020). *What Is A Mentor? Definition, Purpose & More*.
<https://www.guided-ai.com/blog/what-is-a-mentor>
- Dutton, H., Bullen, P., & Deane, K. (2018). Getting to the heart of it: understanding mentoring relationship quality from the perspective of program supervisors. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 26(4), 400-419.
- Edweek. (2017). *Why Every Student Should Have a Mentor*.
<https://www.edweek.org/leadership/opinion-why-every-student-should-have-a-mentor/2017/10>
- Eesti õigekeelsussõnaraamat. (s.a). <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=mentor&F=M>
- Eesti õigekeelsussõnaraamat. (s.a). <https://www.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=mentorlus&F=M>
- Eller, D. (2015). *Mentorite ja algajate kutseõpetajate arusaamad mentori rollist ja ülesannetest ning ootused mentorkoostööle kutseaasta alguses*.
Publitseerimata magistritöö. Tartu Ülikool.
- Gern, H., & Tõnismäe, E. (2006). *Mentorlus – jagatud areng*. Äripäeva kirjastus.
- Gern, H., & Tõnismäe, E. (2008). *Juhendamise ja mentorlus*. AS Äripäev.
- Hao, X. (2016, November). Research on Training Mode of Art and Design" Modern Mentoring" Application Technological Talents. In *4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics 2016* (pp. 47-50). Atlantis Press.
- Hea teadustava. (2017). <https://www.eetika.ee/et/eesti-hea-teadustava>
- Herrera, C., Vang, Z., & Gale, L. Y. (2002). Group mentoring: a study of mentoring groups in three programs.

- Hudson, P. (2016). Forming the mentor-mentee relationship. *Mentoring & tutoring: partnership in learning*, 24(1), 30-43.
- Jolliffe, D., & Farrington, D.P. (2007). Examining the relationship between low empathy and self-reported offending. *Legal and Criminological Psychology*, 12(2), 265-286.
- Jones, K. R. (2016). Group Mentoring.
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalne analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. <http://samm.ut.ee/kontentanalyyis>
- Korver, B., & Tillema, H. (2014). Feedback Provision in Mentoring Conversation--Differing Mentor and Student Perceptions. *Journal of Education and Training Studies*, 2(2), 167-175
- Kroll, J. (2016). What is meant by the term group mentoring?. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(1), 44-58.
- Kuperminc, G. P., Chan, W. Y., Hale, K. E., Joseph, H. L., & Delbasso, C. A. (2020). The role of school-based group mentoring in promoting resilience among vulnerable high school students. *American Journal of Community Psychology*, 65(1-2), 136-148.
- Kuperminc, G. P., & Thomason, J. D. (2013). Group mentoring. *Handbook of youth mentoring*, 2.
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Kuperminc%2C+G.+P.%2C+Thomason%2C+J.+D.+%282013%29.&btnG=
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., & Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Sotsiaalne analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. <http://samm.ut.ee/intervjuu>
- Loretto, P. (2019). *Eight Qualities of a Good Mentor*.
<https://www.thebalancecareers.com/qualities-of-a-good-mentor-1986663>
- Mayring, P. (2014). Qualitative Content Analysis Theoretical Foundations, Basic Procedures and Software Solution. <https://www.qcamap.org/ui/en/home>
- McMorris, B. J., Doty, J. L., Weiler, L. M., Beckman, K. J., & Garcia-Huidobro, D. (2018). A typology of school-based mentoring relationship quality: Implications for recruiting and retaining volunteer mentors. *Children and Youth Services Review*, 90, 149-157.
- Meijers, F. (2008). Mentoring in Dutch vocational education: An unfulfilled promise. *British Journal of Guidance & Counselling*, 36(3), 237-256.
- Raposa, E. B., Rhodes, J., Stams, G. J. J., Card, N., Burton, S., Schwartz, S., ... & Hussain, S.

- (2019). The effects of youth mentoring programs: a meta-analysis of outcome studies. *Journal of youth and adolescence*, 48(3), 423-443.
- Rudnik, I. (2021). *Что такое коучинг: кому помогает*.
<https://sendpulse.ua/ru/support/glossary/coaching>
- Rüütman, T. (2015). *Mentorlus Hariduses*. Tallinna Tehnikaülikool.
- Seitz, S. (2016). Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: A research note. *Qualitative Research*, 16(2), 229-235.
- Stoeger, H., Hopp, M., & Ziegler, A. (2017). Online mentoring as an extracurricular measure to encourage talented girls in STEM (science, technology, engineering, and mathematics): An empirical study of one-on-one versus group mentoring. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 239-249.
- Strömpl, J. (s.a) Üldmetodoloogilised küsimused
<https://sisu.ut.ee/kvalitatiivne/üldmetodoloogilisi-küsimusi>
- Tamm, A. (s.a). Nüüdisaegse õpikäsituse põhiprintsiibid
<https://sisu.ut.ee/opikasitus/nüüdisaegse-õpikäsituse-põhiprintsiibid>
- Tartu Kutsehariduskeskus (2019) Arengukava 2019-2023
<https://khk.ee/wp-content/uploads/Tartu-KHK-arengukava-2019-2023.pdf>
- Õpetajate koolituse raamnõuded (2019). RT I, 22.08.2019, 10.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/122082019010>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

Lisa 1. Intervjuu kava

Taustainfo

- Intervjueeritava vanus

1. Kuidas kirjeldavad kutseõppijaid oma kogemusi grupimentorluses?

Milliseid on Teie kogemused grupimentorluses?

- Millised on Teie kogemused grupimentorluses osalemisega?
- Kuidas tajud suhet mentoriga?
- Klassijuhataja ja mentorluse erinevused (Klassijuhataja ja mentorluse erinevused, kas nad märkavad erinevusi, kasutegureid)
- Kuidas mõjutab teiste menteede kohalolu suhet mentoriga?
- Kuidas on grupimentorlus mõjutanud Teie õpinguid? Näited?
- Kuidas on grupimentorlus mõjutanud Teie suhteid teiste õpilastega? Näited?
- Kuidas saad oma arvamust avaldada? Kuidas Teie arvamusega arvestatakse?
- Kuidas arvestatakse teiste arvamusega?
- Kuidas on grupimentorlus mõjutanud Teie planeerimisoskust?

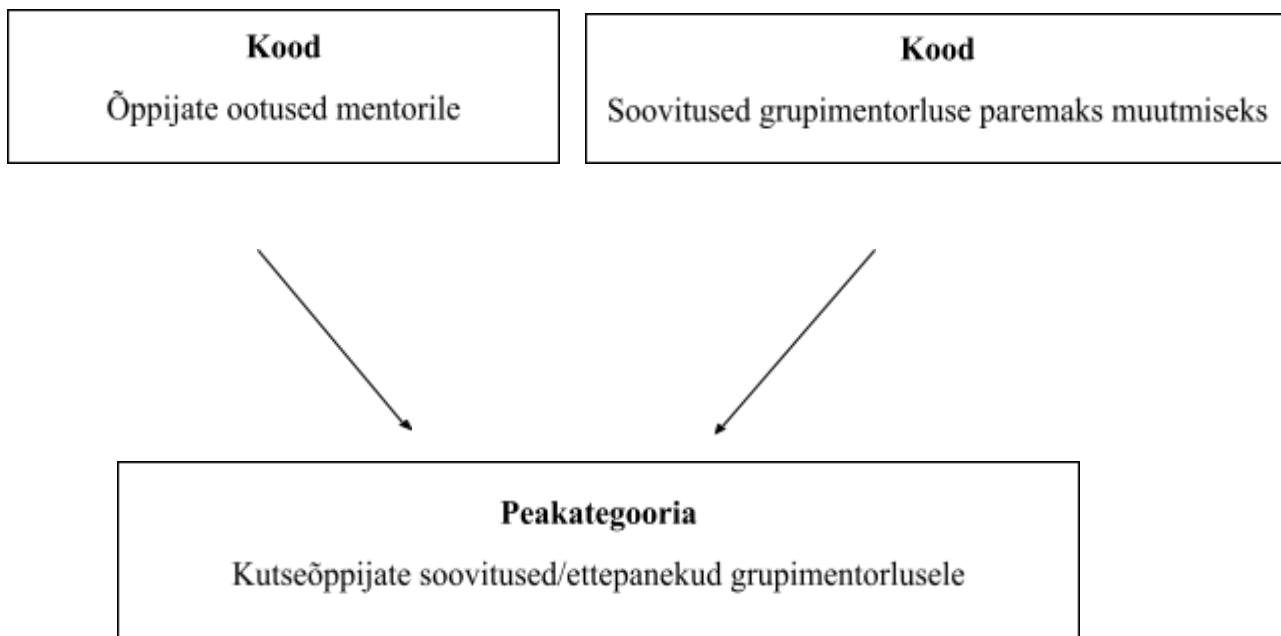
2. Milliseid soovitusi kutseõppijad annavad grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks?

Milliseid soovitusi annaksid grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks?

- Kuidas saaks paremaks muuta grupimentorlust?
- Mida saaks mentorid selleks teha?
- Milline on Teie nägemus parimast grupimentorlusest?

Kas on antud teema kohta veel midagi lisada, mida ma ei osanud küsida?

Lisa 2. Näide kodeerimisest



Lisa 3. Õppijate kogemused

Kategooria	Koodid
Meeskonnatöö	Keerukus teiste grupikaaslastega suhtlemisel
	Grupimentorlusest saadud positiivsed kogemused
	Üksteisega arvestamine
	Negatiivsed kogemused
	Omavahelised suhted grupimentorluses
	Grupis töötamise eelised ja tugevused
Kutseõppijate kogemused mentori rollidest grupimentorluses	Mentori töö vajalikkus seoses õppijatega
	Mentor või mentorid?
	Mentori tegevused seoses grupimentorlusega
	Mentori tagasiside õppijatele
	Mentori usaldusväärsus

Lisa 4. Kutseõppijate soovitud grupimentorluse süsteemi paremaks muutmiseks

Kategooria	Koodid
Kutseõppijate soovitud/ettepanekud grupimentorlusele	Soovitud grupimentorluse paremaks muutmiseks
	Õppijate ootused mentorile

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maarja Lebedev,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „PAGAR- KONDIITRI ERIALA KUTSEÕPPIJATE KOGEMUSED ÕPPIJAT TOETAVAST GRUPIMENTORLUSEST JA ETTEPANEKUD SELLE ARENDAMISEKS“, mille juhendaja on haridusteaduste spetsialist Gerli Silm, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Maarja Lebedev

22.05.2022