

TARTU ÜLIKOOLI NARVA KOLLEDŽ

ÜHISKONNATEADUSTE LEKTORAAT

Marianne Säkk

**ENTRUM PROGRAMMIS OSALENUD MENTORI ROLL, MENTORSUHTED
JA NENDE ANALÜÜS**

Lõputöö

Juhendajad assistent Elen Elbra, PhD Marge Täks

NARVA 2016

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(Marianne Säkk)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. MENTORLUSE ISELOOMUSTUS	6
1.1. Mentorluse olemus	6
1.2. Mentorsuhte olemus ja probleemid	8
1.3. Mentori roll	9
1.4. ENTRUM mentorprogrammi iseloomustus	14
2. MENTORSUHTE ANALÜÜS ENTRUM PROGRAMMIS	18
2.1. ENTRUM noorte programmi protsess, mentorsuhted ja probleemid	18
2.2. Uurimismetoodika ülevaade.....	21
2.3. ENTRUM noorte programmi mentorsuhete analüüsi tulemused.....	23
2.4. ENTRUM programmi mentori rolli teoreetiline mõtestamine analüüsi tulemuste põhjal.....	25
2.5. Järeldused ja soovitused mentorluse täiustamiseks.....	29
KOKKUVÕTE	34
SUMMARY	36
KIRJANDUS.....	39
LISAD	45
Lisa 1. Uurimisküsimuste vastuste töötlemise tulemused.....	45
Lisa 2. ENTRUM-i mõju uuringu küsitlusankeet	72

SISSEJUHATUS

Rahvusvaheliselt tunnustatud ja mitmete tiitlitega pärjatud Eesti Energia ettevõtlikkusideede konkurss ja arenguprogramm ENTRUM oli 2010. aastal Eesti Energia poolt algatatud ning koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga ning Eesti Kaubandus-Tööstuskojaga ellu viidud üleriigiline konkurss ja arenguprogramm. ENTRUM-i eesmärk oli tagada Eesti konkurentsivõimelisus, kasvatades tugeva ettevõtliku mõtteviisiga põlvkonda, kellel oli selle mõtteviisi igapäevaseks realiseerimiseks vajalikud oskused ja kontaktvõrgustik. ENTRUM-is osalesid 13-19 aastased noored. ENTRUM-i eesmärgiks oli arendada noorte ettevõtlikku meelt ning innustada neid ise oma elu juhtima. Pakkudes seeläbi noortele oma ettevõtlike ideede teostamisel toetavat mentorprogrammi, kaasates ka ettevõtlusinkubaatoreid, regionaalseid arenduskeskusi ja kohalikke omavalitsusi. Mentoriteks olid noortele ettevõtjad ja muu ala spetsialistid.

Tänapäeval puudub empiiriline uuring mentorsuhetest ja mentori rollist ENTRUM programmis, antud töös uurisin konkreetselt selle programmi mentorsuhteid ja mentori rolli. Sellest tuleneb ka töö uurimisprobleem – ENTRUM programmil on küll omad ootused, mis peaks toimuma mentorluse ajal, kuid on teadmata mida arvavad õpilased mentorite tööst ja millised on õpilaste kogemused mentorite toe osas programmi jooksul. Antud töö kontekstis ongi sellest tulenevalt keskendunud õpilaste mentorkogemuste uurimisele. Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, milline oli mentori roll ja millised mentorsuhted ENTRUM programmis ning teha järeldused, mille põhjal saab mentorlust tulevikus täiustada.

Eesmärgi saavutamiseks püstitasin kolm ülesannet:

1. Uurida erinevatest teooriatest mentorsuhteid, probleeme mentorprogrammis ja mentori rolle.
2. Uuringu tulemuste alusel teha analüüs mentorsuhetest, mentori rollist ENTRUM mentorprogrammis.
3. Saadud andmete põhjal teha järeldused mentorsuhetest ja mentori rollist ENTRUM mentorprogrammis.

Mind huvitas see teema, sest osalesin ENTRUM-is mentorina, millest tekkis soov teada saada kogu programmi lõpptulemuse kasulikkusest ühiskonnale.

Lõputöö teoreetilises osas tutvustasin mentorluse olemust, mentori rolle, ülesandeid ja arusaamu ning mentorsuhte olemusest. Toetusin varem selles valdkonnas läbi viidud uurimustele ja lõputöödele. Eestis on tehtud kolm magistritööd mentorluse teemadel nagu: „Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused“; „Mentorluse eesmärgid ja mentorite tegevuste kirjeldused praktikantide juhendamisel“; „Mentorlus Kuressaare täiskasvanute gümnaasiumis ja selle tõhustamise võimalused“, aga konkreetselt Eestis läbiviidud mentorprogrammi kohta uuring puudub.

Antud töös kasutasin ENTRUM programmi raames ankeedi abil kogutud andmeid. Osaledes ise ENTRUM programmis aitasin valmistada andmete kogumiseks poolstruktureeritud küsimustikku. Analüüsi tegemisel on kasutasin Tartu Ülikooli magistriõppe õppeaines „Statistiline juhendamine“ üliõpilase Merli Mändul abi, kes tegi vastavalt minu soovitud uuringu osale statistilise analüüsi. Peatükis (vt lk 19). esitatud järeldused põhinevad küsitlusandmete analüüsil, mille tulemused on esitatud lisas 1. Lisas 2 on esitatud kasutusel olev küsimustik.

Peatüki viimases osas tõin välja järeldused ENTRUM mentorprogrammi kohta. Kirjanduse loetelu sisaldab töös viidatud allikate loetelu.

1. MENTORLUSE ISELOOMUSTUS

1.1. Mentorluse olemus

Mentorluse mõiste ajalugu ulatub tagasi Vana- Kreeka mütoloogiasse. Homerose eeposes Odüsseia võtab jumalatar Athena aeg-ajalt Mentori kuju, et nõustada ja õpetada Telemachost (Maughan 2006). Mentor laseb Telemachosel teha vigu ja näha oma tegevuse tagajärgi. Õppimine ise toimub kogemuste ja õnnestumiste analüüsi kaudu. (Tõnismäe, Gern 2008:46) Homerose eeposest selgub, et mentorlusega on seotud sellised tegevused, nagu õpetamine, nõuandmine, julgustamine ja juhendamine, eesmärgiga aidata noori või vähem kogenumaid (Maughan 2006).

Ajalooline taust annab hästi edasi mentorluse olemuse, kus mentori roll on suunata ja toetada teise inimese arengut. Oskuste ja kogemuste üleandmise põhimõtet on ajalooliselt rakendatud ka keskajal käsitöö, kunsti ja kaubandusega seotud erialadel, kus mentorlussuhe väljendus meistri ja õpipoisi koostööna. (Tõnismäe, Gern 2008:47)

Mentorluse tähendus on aegade jooksul muutunud tänu selle levikule üle kogu maailma. Mentorlus on raskesti tabatav termin koos paljude variatsioonidega. (Ehrich, Hansford 1999:1) Terminit „mentorlus“ kasutatakse kirjeldamiseks suhet vähem kogenu isiku (mentee) ja kogenuma isiku (mentori) vahel. Traditsiooniliselt vaadeldakse mentorlust kui kahe inimese vahelist näost-näku pikaajalist suhet juhendava täiskasvanu ehk mentori ja juhendatava ehk mentee vahel, mis edendab mentee professionaalset, akadeemilist ja isiklikku arengut. (Wai-Packard 2009)

Tänapäeval on mentorlus levinud erinevatel elualadel ja on loomulik arendamise osa. Mentorlusega seotud artiklites ja kirjanduses on autorid üksmeelel, et puudub ühine ja kõike hõlmav mentorluse definitsioon ja mentorluse eesmärk. Kasutusel on terve hulk mentorluse definitsioone, kuid ükski definitsioon või mudel ei suuda vastata mentorluse erinevatele aspektidele. (Bozeman & Feeney, 2008: 465; Walker et al, 2002)

Sageli käsitletakse mentorluse sünonüümidega ka nõustamist (counselling), coaching'ut ehk juhendamist või mitteformaalset sõprust (Johnson 2006: 18) ja tuutorlust (tutoring). Edaspidi töös kasutataksegi sõna coaching asemel eestikeelset vastet juhendamisele. Kõige

enam aetakse mentorlust segamini juhendamisega, sest nendel kahel mõistel on suuresti kokkulangevusi. Ajalooliselt on termin juhendamine (coaching) olnud ettevõtluses kasutuses paar-kolm aastakümnet ning see on tulnud ettevõtlusesse spordist, täpsemalt tennisest. (Ülavere 2009: 17)

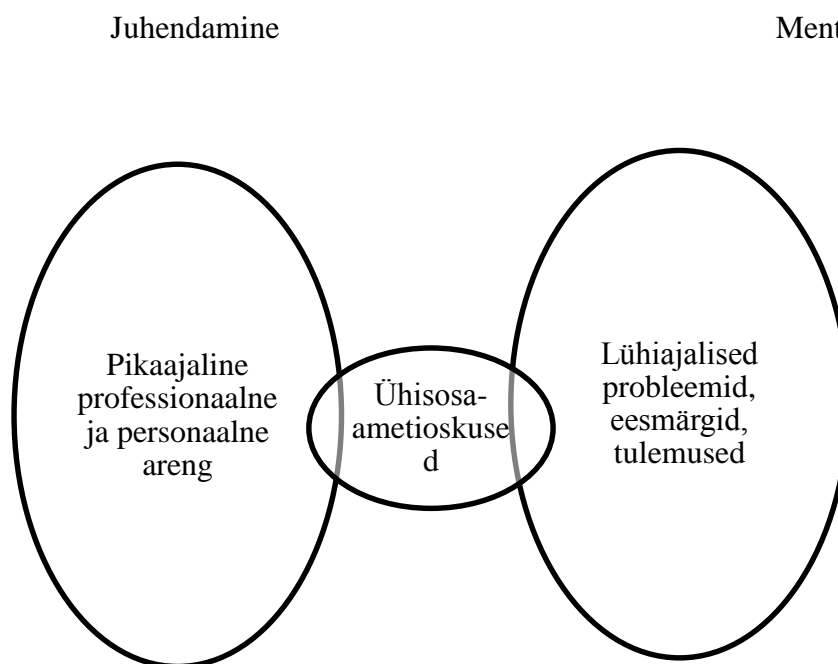
Sisuliselt on juhendamine mentorluse üks aspekt ja mentorlus võib sisaldada juhendamist (Cordingly 2004: 4) või teiselt poolt on juhendamine üks mentori oskustest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et nii mentorlus kui juhendamine põhinevad koostööl, usaldusel, avatud ja ausal tagasisidel. Suhe eeldab nii mentorilt kui juhendajalt häid suhtlemisoskusi, võimet luua arengut soodustav õpikeskkond ning oskust näha ja anda tagasisidet. Kuna juhendamine on oma olemuselt lühemaajaline, siis on juhendaja tegevused suunatud enam konkreetse praktika teatud aspektidele ning lahendamiseks vajalike sammude ja ajakava kokkuleppimisele. Mentori tegevused on seotud mentee arendamise ning sisse elamisega. Mentorluse ja juhendamise tegevuste võrdlemisel võib järeldada, et mentorlus eeldab mentorilt suuremat kogemuste pagasit, sest vastasel juhul on raske menteed elukutsesse sisse viia, teda nõustada ja tunnustada ning oma kogemusi jagada. Juhendaja puhul on oluline tõlgenduste jagamine, mis ei pruugi eeldada varasemat kogemust. (Cordingly 2004: 4)

Mentorlus sisaldab juhendamist, käivitamist, konsulteerimist ja suhtevõrgustikku. Mentorlust saab defineerida lihtsalt nii: mentorid on inimesed, kes oma tegevuste ja eeskujuga aitavad teistel inimestel saavutada tulemusi ja arendada oma potentsiaali. (Tõnismäe 2006: 21) Mentorlus annab menteele ja mentorile eeliseid nii professionaalses kui ka (psühholoogilises) enesearengus (Ritchie ja Genoni 2002: 76).

Mentorlus kultuur ja mentorlus pole Eestis veel nii levinud kui Ameerika Ühendriikides ja Suurbritannias. Kui mentee on aktiivne, julge, hea suhtleja ja saab piisavalt tuge, õpib ta kiiremini ja tema produktiivsus tõuseb, mis omakorda tõstavad tema väljavaateid karjääriredelil. (Allen 2004: 134)

Järgnev joonis võtab kokku kahe paralleelselt kasutatava mõiste erinevused ja ühisosa.



Joonis 1. Juhendamise ja mentorluse erinevus ning ühisosa. (Hawkins 2006)

1.2. Mentorsuhte olemus ja probleemid

Mentorluse rakendamisega kaasneb ka rida ohte, millest tasub välja tuua aega ja kasutatud aeg ei pruugi olla tulemusi väärt, mentori ja mentee tööstiilide erinevus ja erinevad ootused mentorsuhtele; mentori ja mentee vastastikune sobimatus. Oht on, et mentor võib hakata menteed ära kasutama, eriti kui mentee on mentori otsene alluv. Mentorlus on liiga aeganõudev, st mentorsuhe võib võtta planeeritust rohkem aega. (Long 1997:120-121)

Mentor ei pruugi teada kõike vajalikku, mis menteele vajalik. Samuti on üheks ohuks, et mentor võib liigselt menteele ette öelda (vahel ka dikteerida) või ära teha ning mentee ei pruugi õppida sellest suhtest ja tal võib tekkida õpitud abitus. (Mentorlus kõrgkoolis 2009: 6)

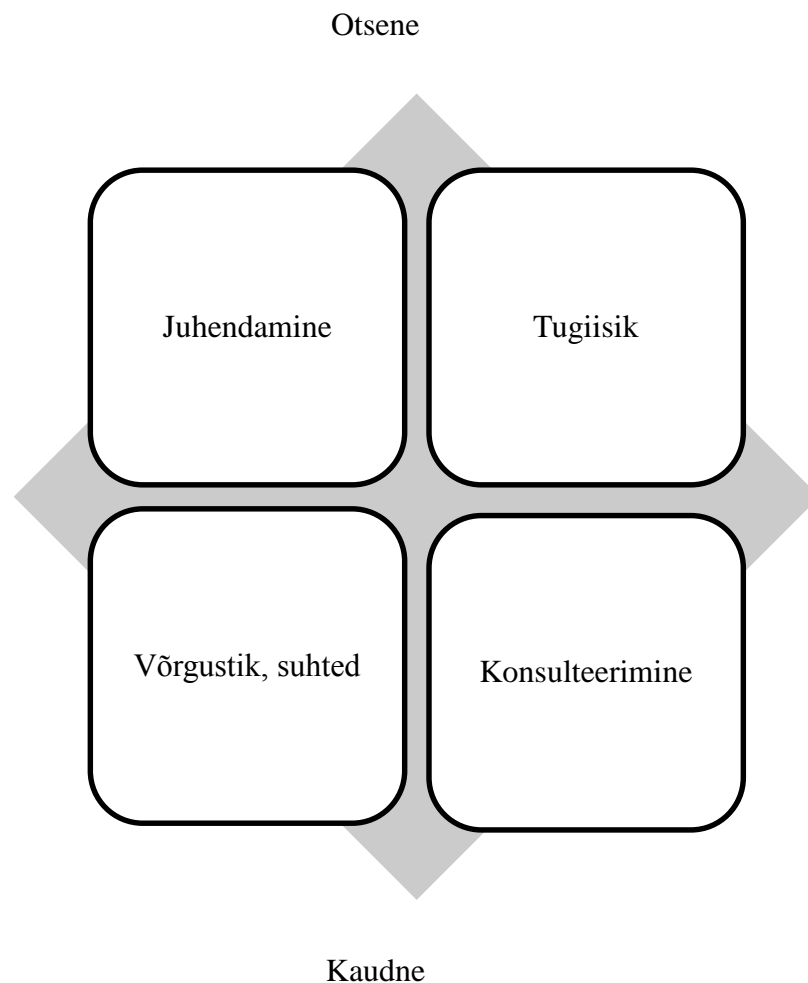
Kokkuvõttes annab mentorprotsessis osalemine menteele eelise nii karjääri, professionaalse kui ka isikliku arengu seisukohalt, samas ei pruugi kõik eelised töötada Eesti kontekstis, sest eelpool toodud uuringud on läbiviidud enamasti Suurbritannias ja Ameerika Ühendriikides, kus on mentorlusel pikemad traditsioonid. Eesti kontekstis

tasub mentorluse eelisenä esile tõsta õpetamise kvaliteedi ja teadustöö produktiivsuse kasvu ning kiiremat organisatsiooni sisse elamist. (Mentorlus kõrgkoolis 2009)

Mentoritele toob mentorsuhe enamasti kaasa suurema organisatsiooni kaasatuse tunde, eneseteostuse ja isikliku rahulolu (Johnson 2007: 6-11). Bland (2009: 18) rõhutab samuti menteedega suhtlemise olulisust, st mentorid saavad värskust menteede energiast ja ideedest. McKimm (2007: 3) toob mentori eelisenä välja selle, et paraneb teadlikkus oma teadmiste vajakajäämisest; areneb võime anda tagasisidet ja võtta kriitikat omaks; arenevad asjakohased organisatsiooni- ja erialateadmised; pakub koostöövõrgustikke; paranevad juhtimis-, organiseerimis- ja suhtlemisoskused; areneb võime stimuleerida, peegeldada ja väljakutseid esitada; suureneb tööga rahulolu; pakub võimalusi edasi anda teadmisi ja kogemusi ning tõstab motivatsiooni. Ehrich (2001: 12) toob eelisenä välja kolleegide võrgustiku tekkimise, isikliku, professionaalse ja suhtlemisoskuste arengu. Mentori eelised avalduvad suuresti tema isiklikus arengus, mis viib ta karjääris uuele tasemele. Mentorlusega kaasnevad ohud nii mentee kui ka mentori seisukohast. Oht, et mentor koormatakse üle probleemidega, mis ei kuulu tema kohustuste või pädevuste hulka. Enesearengu seisukohalt ollakse ühel meelel, et mentorlusega areneb kriitika omaksvõtmise võime. Nii nagu eelnevalt öeldud, tuleb suhtuda eelpool toodud eelistesse kriitikaga, sest need uuringud on tehtud pikaajalise mentorluse traditsioonidega riikides. (Mentorlus kõrgkoolis 2009:6)

1.3. Mentori roll

Mentori rolli on defineeritud mitmeti, kuid kõik nad sisaldavad tegevustena toetust, suunamist, käivitamist. Oluline on kuulamine, küsimuste esitamine ja arenguvõimaluste näitamine erinevate juhtumiste, suunamiste ja kokkuvõtete kaudu. Vana traditsiooniline mentormudel- vanem, targem, kogunud isik õpetab ja juhendab nooremat ning vähem kogunut. (Tõnismäe 2006: 19)



Joonis 2. *Mentortegevused. (Tõnismäe 2006: 22)*

Uurimustes on mitmete autorite poolt (nt Jones, 2000; Leshem 2012; Pratschler, 2009) välja toodud erinevaid mentorite rolle ja nendega seonduvaid ülesandeid õpilaste juhendamisel. Mentoritel on erinevad ülesanded õpetamiseelsel perioodil. Samuti on esitatud erinevaid käsitusi mentorite ülesannetest ja rollidest (Joonis 2). Mentori toetavat rolli on uurimustes välja toonud nii õpilased (Jones, 2000) kui mentorid ise (Hall et al. 2008; Bullough et al. 2003).

Õpilaste seas läbi viidud uurimused näitavad, et mentori toetavat rolli on kirjeldatud seoses nõu andmise, ära kuulamise ja sõbraks/partneriks olemisega. Nõu andmise all pidasid õpilased silmas toetust õpetamises, abi ja nõuandeid mentoritelt selle kohta, kuidas erinevates olukordades käituda. Toetava rolli all on välja toodud ka õpilaste ära kuulamine, mille all õpilased pidasid silmas seda, et saavad oma mentoritega kõigest

rääkida. Kas siis kooliga seonduvalt või ka eraelust. Sõbra/partneri all peeti silmas mentori kolleegiks olemist, koos õpetamist ning koos töötamist (Jones 2000).

Mentorite seas läbi viidud uurimused näitavad, et ka mentorid näevad ennast toetaja rollis olevat. Mentorite poolt on viidatud õpilaste üldisele ja laialdasele toetamisele suhtlemise vallas. Mentorid on kirjeldanud end kui emotsionaalset tuge õpilastele seoses õpilaste, kolleegide ja juhtkonnaga suhtlemisel koolisüsteemis. Mentorid selgitasid, et teevad endast kõik oleneva, et õpilased oleks edukad ja pakuvad igakülgset tuge (Hall 2008). Seoses emotsionaalse toetusega on Kwan ja Lopez-Real (2005) oma uurimuses leidnud, et mentorid ei ole õpilaste toetajateks ainuüksi ametialaselt, vaid on abiks ka siis, kui õpilane pöördub nende poole isiklike küsimustega, mis ei ole õpetamisega seotud. Maphalala (2013) on leidnud, et mentorite arvates on toetajaks olemisest tähtsam siiski olla õpetaja rollis ja õpetada professionaalseid oskusi. Mudeliks olemine on väga vastutusrikas ülesanne ning seetõttu peab mentor end pidevalt arendama ja täiustama, et olla piisavalt hea eeskuju

(Leshem 2012). Jaipal (2009) on leidnud, et mentor püüab õpilastele näidata võimalikult palju erinevaid meetodeid ja võimalusi, mida nad oma töös kasutada saavad. Mentori ülesandena nähakse õpilase abistamist ettevalmistusperioodil, õpilased soovivad, et mentorid juhiks nende tähelepanu kitsaskohtadele juba enne protsessi. See aitab ära hoida tekkivaid probleeme, mis on tingitud just ebapiisavast planeerimisoskusest (Maynard 2000). Clutterbuck (2005:4) leiab, et mentorile vajalikke oskusi on keeruline defineerida, kuna kõik mentorlus suhted sõltuvad nii olukorrast kui ka ajast ja sellest, millises mentorluse etapis suhe on. See tähendab, et iga uus mentorluse etapp nõuab mentori käitumises muutust ja järelkult ka erinevaid oskusi ning teadmisi. (Clutterbuck, Lane 2004:151)

Mentor pakub menteele ka keerulisi väljakutseid nõudvaid ülesandeid. Kui mentee täidab keerulisi ülesandeid, siis mentor peab andma jooksvalt tagasisidet tulemuslikkuse kohta. (Vanderbilt 2010:12) Pidev tagasiside võimaldab menteel laiendada oma oskusi ja välja arendada teatud omadusi, saada kogemusi ning õppida uusi oskusi (Vanderbilt 2010:12) ja tutvuda uute valdkondadega (Goodyear 2006:51). Kram (1985a, viidatud Vanderbilt 2010:12) väidab, et mentor võib menteele ülesannete lisamisega suurendada mentee

nähtavust, et tekiksid suhted võtmeisikutega. Psühhosotsiaalse mentorluse alla kuuluvad sellised mentori rollid nagu nõuandja ja sõber (Gibb 2002). Krami (1985) järgi võimaldab mentori eeskujuks olemine menteel õppida vajalikke hoiakuid, väärtusi ja käitumist. Mentor saab nõustamisega aidata menteel suurendada eneseusku ning abistada menteed eneseleidmisel. Mida rohkem nendest funktsioonidest mentori poolt täidetakse, seda kasutoovam on suhe mentori ja mentee vahel (Gibb 2002).

Eestis läbiviidud uurimustes on selgunud, et mentorid näevad ennast eelkõige toetaja ning julgustaja rollis (Lombiots 2012; Nõmmik 2005), partneri rollis ning alles seejärel eelpool nimetatud nõuandja ning tagasiside pakkuja rollis (Lombiots 2012). Kui Lai (2010) uurimuses pidasid mentorid oluliseks emotsionaalse toe pakkumist, siis Hall et al (2008) uurimuses osalenud mentorite arvates olid emotsionaalne toetus ja suhted nooremate kolleegidega väikseima tähtsusega ülesanded mentori rollis. Mentorlus toob kasu ka mentoritele endile – mentori rolli täitmine pakub rahuolu (Hansford et al 2004) ja võib tõsta enesehinnangut (Nõmmik, 2005). Mitmed uurijad (Hansford et al 2004; Lombiots 2012; Nõmmik 2005) on leidnud, et mentorid hindavad kõrgelt oma rolliga kaasnevat isiklikku ja erialast arengut. Jokinen (2008) väidab, et kuna mentoriks olemine nõuab nii eestvedamis- ja analüüsioskusi kui ka empaatiat, tuleb mentorite valimisel lisaks ametialastele ja juhendamise oskustele suurt tähelepanu pöörata ka isikuomadustele.

Kuigi mentorite hoiakud ja uskumused seoses mentorlusega on positiivsed (Foor & Cano, 2012; Frels et al 2013), oma oskusi mentorina hinnatakse pigem kõrgelt (Foor & Cano, 2012; Lombiots 2012) ja tuntakse end rollis enesekindlalt (Jones, 2009), on mentorid nimetanud mitmeid mentorlusega seotud probleeme. Mentorite hinnangul on suurimaks probleemiks ajapuudus (Eisenschmidt 2006; Frels et al 2013; Hansford et al 2004), kuigi Lombiotsa (2012) uurimusest selgus, et oma oskust aega planeerida hindavad mentorid üsna kõrgelt.

Järgnev tabel Tabel 1 iseloomustab kuidas aja jooksul on muutunud rollid ja nende tegevused.

Tabel 1. Mentori roll ja tegevused. Autori koostatud.

Autor	Mentori roll	Mentori tegevused
Kram 1983:613	Mentor pakub menteele ka kaitset.	Sponsorlus, juhendamine, kaitsmine, turvamine.
Cunningham (1993)	Mentorid moodustasid: enesekindluse, valmisoleku, usalduse, avatuse, kannatlikkuse, sallivuse ja kättesaadavuse.	Leida selgus, kuulata ja jälgida, küsida mõistmaks menteed, pakkuda toetavat väljakutset, kokku võtta ja ümber sõnastada (vajadusel), nõustada (vajaduse korral või kui nõutud).
Clutterbuck 2005	Mentori jaoks on kõige tähtsam kuulata seda, mida teine isik ütleb, näidata üles huvi, julgustada neid rääkima. Mentor peab olema avatud visuaalsetele ja teistele mitteverbaalsetele signaalidele, et taibata seda, mida „pole öeldud“. Mentor peab analüüsima mida teine isik ütleb ja peegeldama seda ning valmistama ette vastuseid. Efektne mentor teeb kõike paralleelselt, pannes rõhku kuulamisele ja julgustades menteed rääkima.	Eneseteadlikkus ja teiste käitumise mõistmine; - taiplikkus ja proportsioonitaju; - kommunikatsioon ja kontseptuaalne mõtlemine; - pühendumus enesearendamisele ja tahe teisi õppimisel ning õpetamisel aidata; - suhte juhtimisoskus ja eesmärgikindlus.
Tõnismäe, Gern 2006	Mentorile on vajalik tervikpildi nägemise oskus, et saaks suunata menteed nägema probleemidega seotud mõjutegureid ja leida nendevahelisi seoseid nii lähi keskkonnast kui kaugemalt.	Teisi arendada.
Eisenschmidt 2006	Mentori roll on toetada professionaalset arengut.	Professionaalsed oskused, pädev motiveerimises, nõustamises ja juhendamises.
Johnson 2006: 20	Mentor pakub menteele võimalust saada oma valdkonna/elukutse kogukonna/võrgustiku täieõiguslikuks.	Teadmisi, nõuandeid, soovitusi ning väljakutseid ja tuge.
Vanderbilt 2010:12	Mentor sekkub siis, kui menteel puuduvad piisavad kogemused, et saavutada rahuldavat lahendust tekkinud situatsioonile.	Aktsepteerimine, omaksvõtmine.

Lisaks ajapuudusele on mentorid erinevates uurimustes nimetanud probleemidena selguse puudumist oma rollist, kuna ei ole kindlaid juhiseid tegutsemiseks (Frels et al, 2013; Hansford et al, 2004), juhtkonna vähest huvi ning toetust (Eisenschmidt 2006), välise ergutussüsteemi puudumist (Frels et al 2013), mentorite isiksuste ja põhimõtete sobimatust (Hansford et al 2004; Jones 2009) ning vähest koolitust (Eisenschmidt 2006; Hansford et al 2004, Hudson 2010). Viimati nimetatu võib omakorda mõjutada seda, et mentorid hindavad madalaks oma oskust probleeme lahendada, iseendi tegevusi dokumenteerida (Eisenschmidt 2006), ja suutlikkust ära tunda oma arenguvajadusi (Lombiots 2012; Yaman & Alkaç 2010). Mentorite arvates on oluline mentori rolliks vajaminevate oskuste järjepidev arendamine (Nõmmik 2005) ning kogemuste jagamine teiste mentoritega (Gardiner 2009; Hudson, 2010; Pitton 2006).

Rowley (1999) arvamus, et enesetõhususega seotud pühendumust mõjutab mentorite veendumus, et investeerides aega ja energiat, ollakse võimeline positiivselt ja oluliselt mõjutama tegevusi. Parra et al (2002) defineerisid mentorite enesetõhusust kui mentori teadmiste ja oskustega seonduvat eneseusku, mille abil luua positiivne suhe menteelega. Kõrge enesetõhususega mentorid pühendavad rohkem aega ja tähelepanu oma kohustustele mentorina (Riggs 2000) ning tulevad toime mentorluses tekkivate raskustega (Parra et al 2002; Yaman & Alka 2010). Mentorite enesetõhusus on seotud mentorite rahuloluga mentorlusega (Martin & Sifers 2012) ja mentorluse kvaliteediga (Askew 2006; Ferro et al 2013; Martin & Sifers 2012). Mentorite kõrgem enesetõhusus tagab suurema kokkusaamiste arvu ja kestvuse, mis omakorda mõjuvad positiivselt mentori ja mentee vahelisele läbisaamisele (Parra et al 2002).

1.4. ENTRUM mentorprogrammi iseloomustus

ENTRUM konkursi ja arenguprogrammi eesmärk oli Eesti majanduse ja ühiskonna vajadustele vastava ettevõtliku eluhoiakuga noorte inimeste põlvkonna kujundamine, keda iseloomustasid loov ja uuenduslik mõtlemine, valmidus ja suutlikkus muuta ümbritsevad väljakutsed võimalusteks, saavutusvajadus, võime püstitada eesmärke ning neid saavutada piiratud ressursside tingimustes. Valmidus suhtuda vastutustundlikult ja hoolivalt enda ja teiste elusse, oma riigi sotsiaalsesse ja majanduslikku käekäiku. Võime tunda rõõmu oma tegemistest ja ümbritsevatest inimestest. Sellised inimesed said

hakkama nii enda kui kogukonna elu korraldamisega, oskasid ükskõik, kas ettevõtja, avaliku sektori palgatöötaja või vabatahtlikuna oskuslikumalt märgata ja haarata kinni võimalustest. Just selliste inimeste eestvedamisel loodi ühiskonnas lisaväärtus, kas ärilikes või sotsiaalsetes ettevõtmistes. Selleks viis ENTRUM iga aasta erinevates Eesti piirkondades läbi inkubatsiooni- ja koolitusprogrammi ning konkursi, kus oma idee arendamise ja elluviimise kaudu arendati noorte sotsiaalseid oskusi ja ettevõtlikkuse kompetentse. (Konkurss 2015).

Selle kindla ENTRUM programmi raames oli valitud sega tüüpi programm, mida korraldatakse koos teiste organisatsioonidega. Sõltuvalt programmi ulatusest võib sega tüüpi programmides osaleda kaks või enam organisatsiooni (Franzen, Giesecke, Landin, Zaar :19). See oli loodud just selle eesmärgiga, et erineva valdkonna juhid saaksid juhendada erinevaid ideid, mis noortel programmis osaledes mõttesse tuli. Igal aastal osales erinev arv mentoreid ja õpilasi. Sellest sõltus kuidas grupid jaotatakse. Üldjuhul 1-2 mentorit grupi kohta ja õpilasi siis vastavalt soovile 2-6. Osalejatele oli oma teadmistega toeks ka maakondlikud koordinaatorid. (Konkurss 2015).

Rahvusvaheliselt tunnustatud ja mitmete tiitlitega pärjatud Eesti Energia ettevõtlikkusideede konkurss ja arenguprogramm ENTRUM oli 2010. aastal Eesti Energia poolt algatatud ning koostöös Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumiga ning Eesti Kaubandus-Tööstuskojaga ellu viidav üleriigiline konkurss ja arenguprogramm. ENTRUM oli suunatud 13 - 19 aastastele koolinoortele, et kasvatada neis ettevõtlikku meelt ning innustada neid ise oma elu juhtima, pakkudes neile oma ettevõtlike ideede teostamisel toetavat mentorprogrammi, kaasates ettevõtlusinkubaatoreid, regionaalseid arenduskeskusi ja kohalikke omavalitsusi. Tehes aastatel 2010-2014 ringi peale kogu Eestile. ENTRUM arendas ettevõtlikkust rohkem kui kahe tuhandes noores ning toonud ellu üle 500 sotsiaalse ettevõtluse, tehnoloogia, öko- ja loomemajanduse valdkonna idee. (Konkurss 2015).

ENTRUM-i eesmärk oli tagada Eesti konkurentsivõimelisus, kasvatades tugeva ettevõtliku mõtteviisiga põlvkonda, kellel oli selle mõtteviisi igapäevaseks realiseerimiseks vajalikud oskused ja kontaktoõrgustik. (Konkurss 2015).

Tegemist oli suurejoonelise õppeaastapikkuse ja just teismeliste jaoks atraktiivseks kujundatud konkursi ja arenguprogrammiga, kus eeskujudena, inspireerijatena ja mentorina olid kaasatud Eesti tuntud tegijad erinevatest ettevõtlusvaldkondadest: IKT (Info-ja kommunikatsioonitehnoloogia), inseneeria, loomemajandus, sotsiaalne ettevõtlus ja teenuste majandus. Inkubatsiooniprogramm kulmineerus ettevõtlikkusideede konkursi finaaliga, mille tulemuste alusel andis Eesti Vabariigi President üle Eesti Ettevõtlikumate Koolinoorte tiitli parima teostusega *start-up*'i autoritele. Parima koolinoorte *start-up*'i meeskonna mentor sai Eesti parima mentori tiitli. Tunnustust sai ka suurima finalistide arvuga kool. (Konkurss 2015).

ENTRUM-i võimalusi tutvustati koolides ENTRUM koolinädala raames. ENTRUM startis inspireeriva ava üritusega, millest võtsid osa soovi avaldanud koolinoored igast maakonnast. Seejärel oma idee ja meeskonnaga oli võimalik kandideerida ENTRUM inkubatsiooniprogrammiga. (Konkurss 2015).

Inkubatsiooniprogrammi raames said ideede autorid läbida vajalikke koolitusi. Lisaks abi oma idee arendamisel ning käivitamisel ettevõtlikkuse laborite, organisatsioonide eestvedajate ning gurude poolt ning nende meeskonna juhendajaks määratud äri- ja/või teadusmentori poolt. *Start-up*'i meeskonda sai abistada ka vastava kooli majandus- või muu õppeaine õpetaja. (Konkurss 2015)

Kõik inkubatsiooni pääsenud *start-up*'id jagati koolitusprogrammi läbimiseks erinevatesse ENTRUM ettevõtlikkuse laboritesse. Igal ettevõtlikkuse laboril oli oma vastutav organisatsioon-eestvedaja, kes vastutas oma laboris õppeprotsessi läbiviimise eest vastavalt konkursi peakorraldajaga kokkulepitud tingimustele. (Konkurss 2015).

Inkubatsiooniprogrammi kandideerimiseks pidi meeskond, mis võis koosneda 1 kuni 6 inimesest, esitama oma esialgse idee, meeskonna ning äri- ja teadusmentori. Endale sobiva idee leidmiseks võisid osalejad kasutada ENTRUM ettevõtlike ideede pangas olemasolevad ideed või enda poolt ENTRUM ava ürituse raames algatatud ideed. Sobiva meeskonnaga liitumiseks või sobivate meeskonna liikmete leidmiseks võisid noored kasutada ENTRUM ettevõtlike noorte andmebaasi, kus oli koondatud ENTRUM ava

ürituse osavõtjate andmed, sh: ees- ja perekonnanimi, vanus, kool, linn, maakond, huvid, oskused, unistused. (Konkurss 2015).

Konkursi finaali pääses peažürii otsuse alusel 30 *start-up*'i. Konkursi finaali kandideerimiseks pidid *start-up*'id täitma järgmised tingimused: saatma aadressile info@entrum.ee elektroonse *start-up*'i päeviku, finaalosas esinema koos oma toote/teenuse prototüübiga ning idee käivitamise tulemusi tutvustava liftikõne. (Konkurss 2015).

Superfinaali pääsenud ideed esitlevad oma tulemusi peažürii ees ENTRUM superfinaalis. Peažürii otsustab, kes finalistidest on väärt saama 3000.- euro suuruse stipendiumi enese- ja oma *start-up*'i edaspidiseks arendamiseks. (Konkurss 2015).

2. MENTORSUHTE ANALÜÜS ENTRUM PROGRAMMIS

2.1. ENTRUM noorte programmi protsess, mentorsuhted ja probleemid

ENTRUM-i eesmärk oli tagada Eesti konkurentsivõimelisus, kasvatades tugeva ettevõtliku mõtteviisiga põlvkonda, kellel oli selle mõtteviisi igapäevaseks realiseerimiseks vajalikud oskused ja kontaktvõrgustik. (Konkurss 2015).

Esimeses etapis alustati mentorprogrammi tutvustamisest. Tutvustamise eesmärk oli teavitada õpilasi ja mentoreid nende rollist ja vastutusest mentorprogrammis. Tutvustati programmi sihti ja eesmärki, tegevusi ja programmi osade ajalist kestvust. (Franzen 2001: 30-43) Iga mentorlus protsess vajab selgelt püstitatud eesmäärke. Eesmärk pidi andma vastuse küsimusele, mida tahetakse saavutada, kuhu tahetakse jõuda. Kui teati, mida tahetakse, siis on ka võimalus seda saada (Üksvärv 2008:106). Eesmärgid olid aluseks ka tegutsemisajendile ehk motiivi loomisele. Inimese jaoks mõttekas eesmärk tekitab soovi kaasa lüüa, eesmärk saavutada. Eesmärgile jõudmine tagab mingi hüvituse – rahuolu, ametikõrgenduse. Samas põhjustasid liiga kõrged eesmärgid lootusetust, liiga madalad ei sundinud aga oma võimeid täielikult kasutama. (Üksvärv 2008:107)

Täpselt selgitati välja, millised olid programmis osalejate rollid. Mentori rolliks oli julgustada õpilast iseseisvale tegutsemisele. Õpilase ülesandeks oli võimalikult hästi ära kasutada personaalse ja professionaalse arengu võimalused, mida programm pakkus.

Õpilaste koolitamise eesmärk selles programmis oli luua soodsad tingimused nii mentorite valikul kui ka programmis osalemiseks tervikuna, samuti oli see vajalik selleks, et valmistada õpilasi ette enne esimest kohtumist mentoriga. Koolitus pidi aitama õpilastel välja selgitada, millised valdkondi tuleks neil eneses arendada. Alustati sellest, et õpilased sõnastasid iseseisvalt tulevikuvisioni, teiste sõnadega: nad sõnastasid oma isiklikud eesmärgid teatud tulevikuperioodiks. Tuginedes sõnastusele said nad omakorda teada, milliseid uusi oskusi ja kogemusi tuleks püstitatud eesmärkide saavutamiseks omandada. Seejärel tuli arengu vajadused programmiga siduda ning õpilane pidi mõtlema, milline mentor teda aidata saaks.

Õpilane oli formuleerinud oma arengu vajadused, siis pidi järgmise sammuna määratlema, millised olid oskused, kogemused ja isiklikud omadused. Milline profiil sobis iseloomustama mentorit. Kahe esimesena nimetatud punkti osas pidi õpilase soovid ja soovitava mentori võimalused kokku langema, see oli vajalik selleks, et õpilase arengu vajadusi sai võimalikult hästi rahuldada. Isiklike omaduste osas langetab õpilane tavaliselt oma valiku kahe peamise omaduse põhjal. Osa õpilasi soovis, et koostöö sujumiseks peaks nende mentoriks olema inimene, kelle väärtus hinnangud oleks võimalikult sarnased nende eneste omadega. Teine osa õpilasi soovis mentorit, kes oli neist võimalikult erinev. Ükskõik kuidas nad ka ei valinud, peavad nad valiku tagajärgedest teadlikud olema. (Franzen 2001: 30-43) Mentorlus suhtesse peab alati jääma „hingamisruumi“ ja vajalik on loovust soodustav arengukeskkond (Tõnismäe, Gern 2006:120).

Kui õpilane oli koostanud mentori profiili, mis vastas tema enesearendamise vajadustele, tuli mentorit valida asuda. Siinkohal sooviksin tutvustada lähenemist, mis põhineb valikuvõimalused erinevate mentorite vahel. Võib olla oli kasulik lasta õpilasel koostatud profiilide põhjal ise oma mentorit valida.

Neil, kes oli andnud oma nõusoleku mentoriks hakata, tuli võimaliku ülesande täitmiseks oma profiil läbi mõelda. Sellest pidi selguma, millised professionaalsed kogemused tal on. Samuti pidi profiilist selguma, mida nad oskasid, mida soovisid ise programmi raames teha ning millised olid nende ootused seoses programmis mentori rollis osalemisega. Viimati nimetatud ülesanne oli mõeldud ka selleks, et kontrollida, kas tulevasel mentoril oli enese arvates ka õpilaselt midagi õppida ja kas programmis osalemine ka talle enesele midagi andis. Kui tulevane mentor, arvas et tal enesel midagi õppida pole, siis vaevalt mentorlus edukaks kujunes.

Kõigil tuli aktiivselt osaleda üksteise valiku tegemise protsessis. Protsessi võis vaadelda ka kui puslet, mis polnud valmis enne, kui kõik tükid olid omale kohale paigutatud.

Mentorprogrammi tulemus sõltus suurel määral sellest, kuidas toimus mentori ja õpilase omavaheline koostöö. Et vältida probleeme nende mentoritega, keda ei valitud, tuli

kõigile juba alguses rõhutada, et oli võimalik et kõik ei saa valituks. (Franzen 2001: 30-43)

Mõlemad osapooled, nii mentor kui mentee, olid selles suhtes võrdsel positsioonil ja ei pidanud kartma oma vigade ega puuduste pärast (Tõnismäe, Gern, 2006:58). Keskendumine tähtsamale oli seotud ideedega, mida soovitakse saavutada koos mentoriga töötades, et leida ühised eesmärgid (Clutterbuch 2005:7). See võis olla ka ootuste ja arendamist vajavate oskuste või probleemide esiletoomine (Tõnismäe, Gern 2006:57).

Enne valiku tegemist tuli õpilasele selgitada konkreetse programmi mentorite valiku põhimõtteid. Valimine iseenesest toimus nii, et õpilastele antakse võimalus tutvuda mentoritega suheldes kui ka tutvudes nende kirjeldustega, mille mentorid olid kirjutanud iseenda kohta. Nendest selgus, kuidas nad soovisid programmi õnnestumisele kaasa aidata. (Franzen 2001: 30-43)

Kui valisid välja õpilased sama mentori. Sel juhul protsess jätkus. Õpilased, kes olid valinud sama mentori, tutvustas nüüd oma alternatiivseid valikuid. Neid abistasid teised õpilased ja programmi eest vastutav isik, lisades oma teadmisi inimestest, kelle kandidatuuri arutatakse, et leida iga õpilase-mentori parimad võimalikud kombinatsioonid. (Franzen 2001: 30-43)

Kui õpilasi otsustati valimisprotsessis mitte rakendada, võis õpilaste ja mentorite koostööpaare vastavalt määratletud kriteeriumidele moodustada ka programmi eest vastutav isik koos juhtgrupiga. Selline lähenemine võis end õigustada, kui koostööpaaride moodustaja tunneb hästi nii mentoreid kui ka õpilasi. (Franzen 2001: 30-43)

Õpilased moodustasid omavahel tähtsa võrgustiku. Kindlasti tuli varuda aega selleks, et tekiks võimalus üksteist tundma õppida. Õpilased kohtusid programmi jooksul regulaarselt selleks, et omandada uusi teadmisi ja kogemusi. Kogemused võisid puudutada näiteks seda, kuidas nemad oma mentoriga töötasid ja millised olid olnud töö tulemused. Kohtumised stimuleerisid ning andsid uusi ideid ennekõike neile õpilastele, kelle arvates nende suhe mentoriga ei arenenud nii, nagu nad oleks algselt soovinud ja oodanud. (Franzen 2001: 30-43)

Kõik mentorprogrammis osalejad pidid teadma, et koostöö sujumine on programmi üks osa ning õpilasel ja mentoril oli võimalus tulevases koostööst keelduda, kui nad tundsid, et nendevaheline töö ei toimi. Sel juhul oli probleemi lahendamine programmi eest vastutava isiku ülesanne. Õpilane vajab uut mentorit. Isik, kelle tegevus mentorina polnud enam aktuaalne, sattus jällegi nende hulka, keda sai mentoriks valida. (Franzen 2001: 30-43)

Oluline oli, et nii õpilased kui ka mentorid mõistsid juba alguses, et kellelgi pole midagi viga ja see polnud kellegi süü, kui nad esialgu kokku ei sobinud. Enamikul juhtudel nad siiski sobisid, kuid kuna mentorlus tugines lähedasele isiklikule suhetele, ei saanudki koostööpaaride moodustamine alati esimesel korral õnnestuda. (Franzen 2001: 30-43)

Mentorprogrammi eesmärk oli igakülgset teavitada mentorit osalejate rollidest ja vastutusest. Seeläbi pidid mentorid enesele teadvustama, millised ootusi nende ja programmiga seostatakse. Enne kui hakati rääkima rollidest ja vastutusest, pidi mentoritele tutvustama, kuidas mentorlus toimib, tehes seda varasemate kogemuste põhjal, kas oma või mõne muu organisatsiooni näidete varal. Samuti tuli selgitada, et standardsed töö viisid puudusid, peamiselt mõjutas konkreetse mentorprogrammi raames tegutsemist inimesed, kes selles ise osalesid. Kui programmi alguse puhul korraldataval kogunemisel kohtusid kõik õpilased ja mentorid, võidi koos otsustada, millised peamisi tegevusi oli võimalik korraldada programmi eesmärkide saavutamiseks nii individuaalsel kui ka organisatsiooni tasandil. (Franzen 2001: 30-43)

2.2. Uurimismetoodika ülevaade

Käesoleva lõputöö raames uurisin mentorlust ja mentorite tegevust ENTRUM-is ja lähtuvalt sellest valisin lõputöö püstitatud eesmärgi täitmiseks kvalitatiivse kogumi ehk juhtumi-uuringu uurimismeetodi. Järgnevalt vaadatakse täpsemalt uurimistöö etappe ning kirjeldatakse uuringu valimit.

Antud töös kasutasin andmete kogumiseks poolstruktureeritud küsimustikku (Lisa 2), kuna poolstruktureeritud küsimustik võimaldab küsimustikus jäetud kommentaari osana küsida täpsustavaid lisaküsimusi. Küsimuste koostamisel lähtusin töö eesmärgist, vajadusest kirjeldada ENTRUM-i noorte programmis osalenud õpilaste arvamusi

mentorite tööst ja millised on kogemused mentorite toest programmi jooksul. Samuti võeti küsimuste koostamisel aluseks varasemad uurimused (Hudson, 2013, Hudson & Hudson, 2010, Maynard, 2000).

Uurisin ENTRUM programmis osalenud õpilasi. Kõikidele osalenud õpilastele saadeti laiali ankeetküsitlus, kelle andmed saadi noorte endi käest kui nad sõlmisid lepingu ENTRUM programmiga. Ankeetküsitlus saadeti laiali ENTRUM programmi tegevjuhi Darja Saar poolt, kellel on olemas viie aasta jooksul osalenud õpilaste andmed. Järgnevalt toon välja ENTRUM-is osalenute info kui palju oli osalejaid.

ENTRUM Ida-Virumaa 2010/2011 osalejad kokku 644;
ENTRUM Lõuna-Eesti 2011/2012 osalejad kokku 475;
ENTRUM Lääne-Eesti 2012/2013 osalejad kokku 580;
ENTRUM Põhja-Eesti 2013/2014 osalejad kokku 573;
ENTRUM Ida- ja Lääne- virumaa 2014/2015 osalejad kokku 428;
KOKKU: 2700 inimest.

Täpset arvu, kes sattusid sellisesse valimisse aitas määrata valimi suuruse kalkulaator- *Sample size calculator* (Survey system kodulehekülg). Vastavalt valimi suuruse kalkulaatorile määrasin antud töö valimi suuruseks 336 inimest. Vastajaid nii palju ei olnud. Kokku vastas 154 inimest, mis on vähem kui pooled. Siis oma töös kasutasin kvalitatiivset kogumit, mida juhtumiuuringutes (*case study*) sageli tehakse. Kogumi kujutavad endast just need inimesed, kes on huvitatud antud analüüsi teadasaamisest. Sellistes uuringutes soovitakse uuritavat nähtust mõista ja teha järeldusi sellist sorti programmi parendamiseks tulevikus. (Hirsjärvi jt 2010: 168)

Uurimustöö küsimustik koosnes 49-st küsimusest, mis oli internetipõhine ankeetküsitlus. See sisaldas valikvastustega küsimusi, skaalasid ja avatud vastusega narratiiv küsimusi (vt. Lisa 2). Antud töös kasutasin ENTRUM programmi raames ankeedi abil kogutud andmeid. Osaledes ise ENTRUM programmis aitasin valmistada (koos juhendaja Marge Täks, Tartu Ülikooli õppejõududega Mervi Raudsaar, Merike Kaseorg ja ENTRUM programmi käivitaja Darja Saar) andmete kogumiseks poolstruktureeritud küsimustikku. Ankeetküsitlus jaotasin kolme ossa. Esimene osa on taustainfo, kust saab teada uuringus

osaleja ja mentori kohta üldist infot. Teine osa on mentori värbamine, mentorsuhte kestvus ja osapoolte vaheline infovahetus. Kolmas osa on mentorsuhte kvaliteet.

Ankeetküsitlus viidi ENTRUM programmi õpilaste küsitlemine ankeetide abil. Anketeerimise periood 03.03.2015-20.03.2015. Pikendasin uuringu vastuste tähtaega ning saatsin uuringu üleskutset uuesti. Küsitluse info läks kõigile osalenutele korraga. Uuringu info ja ankeet saadeti noorte poolt registreerimisel antud e-posti aadressidele. Väga paljud kirjad ei jõudnud adressaatideni, tuli tagastusteade e-maile, sest selle aja jooksul on meilid noortel inimestel muutunud. Lisaks pandi info üles Facebooki ja ENTRUM kodulehele. Samuti jagati uuringu infot maakondlike arenduskeskuste ja mentorite kaudu. Anketeerimine viidi läbi ENTRUM programmis kogu selle perioodil osalenud õpilaste abil.

Küsimustik oli ette valmistatud ENTRUM programmi üldise tulemuse teadasaamiseks. Lõputöös kasutasin uuringus olevaid küsimusi, kuid ainult neid, mis andsid ka vastuse minu püstitatud eesmärkidele. Järgnevates peatükkides esitan uurimuse tulemused küsimuste vastuste põhjal moodustunud kategooriate kaupa.

2.3. ENTRUM noorte programmi mentorsuhete analüüsi tulemused

Järgnevalt esitan uurimuse tulemused valitud küsimustest, uurimisküsimuste kaupa ning toon välja vastuste tulemused:

- Noortel oli selge arusaam, kuidas mentorsuhe toimib.

Andmetest on näha (vt lisa 1 joonis 1), et enamus noortest sai kas väga hästi aru või pigem hästi aru, kuidas mentorsuhe peaks toimima ning oli ainult mõni noor, kes pigem ei saanud aru või ei saanud üldse aru, kuidas mentorsuhe peaks toimima. Mis võis olla põhjustatud sellest, et ta ei saanud osaleda esimestel seanssidel, kus seda kõike selgitati ja arutati.

- Noored arutasid ja selgitasid oma ootusi mentorsuhtele.

Selgus (vt lisa 1 joonis 2) , et vähem kui pooled noored teadsid täpselt või teadsid pigem hästi, milline peaks mentorsuhe välja nägema või kuidas mentor neid täpselt peaks aitama. Arvan, et see on koht, mida võiks parandada, ehk mentorid võiksid oma juhendatavatega rohkem arutada ja selgitada, mida kumbki osapool mentorsuhtelt ootab. Et mentori valikul tuleks teha täpsem analüüs, kes suudab, saab ja tahab noori aidata nii et ei tekiks küsimust milleks meile see mentor. Ehk järeldus sellele on see võib olla mentor ei selgitanud enda tööd või vajalikkust nendele noortele piisavalt.

- Leppisime kokku tulevased suhtluskanalid.

Näeme (vt lisa 1 uurimusküsimus 1), et kõige rohkem kasutati suhtlemiseks e-posti, seejärel facebooki, siis telefoni, populaarsuselt järgmine oli skype, siis linnas kohtumine, seejärel messenger ja kõige vähem nimetati mentori töökohta. E-mentorlus on muutunud üha enam kasutatavaks.

- Arutati millised on ootused mentorile ja vastupidi, lepiti kokku, kui tihti suheldakse

(Vt lisa 1 uurimusküsimus 2) Ainult umbes kolmandik arutas enne tööga alustamist, millised on nende rollid mentorsuhtes ja samamoodi umbes kolmandik ei sõlminud mingeid kokkuleppeid. Mis tähendab, et nad ei suutnud leida oma ideele ja eesmärkidele vastavat inimest, kes suudaks neid lõpuni välja juhendada. Seega kõige rohkem arutati tulevaste suhtluskanalite üle.

- Lepiti kokku, kuidas omavahel koostööd teha.

Selles küsimuses selgus (vt lisa 1 joonis 3) , et noored olid kursis, lausa üle 70% olid pigem nõus või täiesti nõus, et mentoriga oli kokku lepitud, kuidas koostööd tehakse ning vähesed väitsid, et neil ei olnud täpselt kokku lepitud, kuidas koostööd tehakse. See on üpris hea tulemus võrreldes eelmisega. Ehk võime järeldada seda, et mida oodati mentorsuhtelt ei andnud nii häid tulemusi kui see, et mis lepiti kokku kuidas koostööd teha.

- Noortel oli selge arusaam, millise lõpptulemuseni tahame jõuda.

Võib öelda (vt lisa 1 joonis 4), et see, kuhu taheti välja jõuda, oli suurel osal noortest ikkagi väga hästi teada. Minu isiklik arvamus on, et see on väga oluline, et noored teaksid, kuhu nad tahavad välja jõuda, sest see aitab vältida tühja töö tegemist, st täiesti ebaoluliste tegevuste tegemist, mis lõpptulemuseni jõudmisele tegelikult väga oluline.

2.4. ENTRUM programmi mentori rolli teoreetiline mõtestamine analüüsi tulemuste põhjal

Clutterbuck (2005:4) leiab, et mentorile vajalikke oskusi on keeruline defineerida, kuna kõik mentorlus suhted sõltuvad nii olukorrast kui ka ajast ja sellest, millises mentorluse etapis suhe on. See tähendab, et iga uus mentorluse etapp nõuab mentori käitumises muutust ja järelkult ka erinevaid oskusi ning teadmisi. (Clutterbuck, Lane 2004:151) Mentori kõige olulisem ülesanne oli toetada õpilast kõiges, mis puudutas õpilase igapäevast tegevust. Tähtis oli, et õpilane tundis, et mentoril oli aega teda kuulata, et mentor näitas üles huvi nii õpilase isiksuse kui ka olukorra vastu. Mentor ei tohtinud anda otseseid nõuandeid, kuidas õpilasel tuli käituda, pigem tuli jagada kogemusi, et hiljem koos õpilastega jõuda arutluse teel järelduseni, kuidas õpilasel oli oma isiksusest lähtuvalt kõige parem olukorda lahendada. (Franzen 2001: 30-43)

Kui õpilasel oli mingi spetsiifiline probleem, millest ta mentorile rääkis, võis mentor kindel olla, et õpilasel olid ka ettepanekud selle probleemi lahendamiseks. Sellisel juhul vajab õpilane mentorit, kellele saaks esitada küsimusi ning käsitleks küsimusi sügavamalt. Mentor võis ka kaasa aidata õpilase silmaringi laiendamisele oma kogemuste kaudu, uue nägemuse esitamise kaudu või siis aidates õpilasel „lukustunud“ seisust välja tulla. (Franzen 2001: 30-43)

Mentori osaks oli luua mõlemapoolne positiivne ja arendav suhe. Ülesande vastuvõtmisega võttis mentor vastutuse isiku arendamisele kaasa aidata. (Franzen 2001: 30-43)

Oluline oli, et mentor mõistaks, et õpilane suhtus temasse kui eeskujusse. Mentor pidi olema õpilasele positiivseks eeskujuks, milliseks õpilane tahab saada. Eeskujuks olles tuli määratleda piirid, mis osas mentor soovib ja saab aidata. Samuti oli oluline, et mentor

ütleks õpilasele, millised ootusi ta võis mentorile panna ja millised mitte. (Franzen 2001: 30-43)

Mõlema osapoolle realistlikud ootused olid eelduseks suhte positiivsele arengule. Õpilane ja mentor vastutasid mõlemad kokkulepitud eesmärkide saavutamise eest, kuna mentor oli tavaliselt oma ametipositsioonilt õpilasest kõrgemal, võis õpilasel jääda mulje, et mentori eelistustes olid muud asjad olulisemal kohal. (Franzen 2001: 30-43)

Mentorite seas tuli kindlasti arutada, kuidas saaks mentorid kõige paremini kaasa aidata sellele, et õpilased ei matkiks mentoreid. Õpilasest ei pidanud saama mentori koopia. Selle asemel pidi suhe mentoriga peegeldama ja tugevdama õpilase isiksust. Programmi alguse eesmärk oli anda õpilastele ja mentoritele võimalus ühiselt kujundada programmi raamid, leppida kokku eetilistes reeglites ning anda aega, et alustada mentori-õpilase koostöö planeerimist. (Franzen 2001: 30-43)

Ajaks, mil programmi algus oli käes, olid õpilased ja mentorid hästi informeeritud ning loodud eeldused mõlemate osapoolte programmis osalemiseks. Osalejad teadsid, milline oli nende roll, mille eest nad vastutasid ning milliseid võimalusi mentorlus sisaldab. Avalöögiga seoses tuli arutada ka seda, kuidas toimus suhtlemine mentori ja õpilase vahel, milline oli nende suhte eesmärk, tuli rääkida eetikaküsimustest, salastatusest ja võimalike üleskerkivate probleemide lahendamise viisidest. (Franzen 2001: 30-43)

Programmi alustamisel tuli mentoritel ja õpilasel välja töötada raam ehk kirjeldada, mida oli võimalik programmi raames teha ja kuidas see peaks toimuma. See siis tuli teha erinevalt, soovitatavalt ikka gruppides. Grupid vastavalt vajadusele valida, kas siis mentorid eraldi ja õpilased eraldi. (Franzen 2001: 30-43)

Õpilase-mentori koostöö tähendas enda avamist teise inimese ees. Vaatamata sellele, et töö eest vastutavad õpilased ja mentorid, pidi programmi eest vastutav isik teostama kogu projekti jooksul programmi järel valvet. Programmi eest vastutaval isikul pidi olema pidev isiklik kontakt, et õpilaste ja mentorite omavahelised suhted olid korras. Teiste sõnadega tuli jälgida, et õpilased ja mentorid omavahel kohtuksid, et nad korraldaksid planeeritud tegevusi ning nende suhe osalejate eneste arvates areneks rahuldavalt. (Franzen 2001: 30-43)

Õpilased ja mentorid vastutasid ise selle eest, et probleemide tekkimisel arutataks neid programmi eest vastutava isikuga, kelle ülesandeks oli sel juhul koos mentori ja õpilasega probleemidele lahendus leida. Kui programm oli umbes poole peal, tuli korraldada koosolek. Neil, kellel oli olnud raske leida enesele sobivaid töövorme, said teistelt uusi ideid. Samuti oli oluline, et neil oli võimalik koos hinnata, kas oli olemas vajalikud tingimused töö edukaks arenguks. Iga mentori-õpilase koostööpaari suhe oli erinev, sest nende töökogemuste pagas on erinev. (Franzen 2001: 30-43)

Siinkohal selgus uuringus:

- Mentoril olid igale küsimusele kiired vastused olemas.

Selgus et (vt lisa 1 joonis 5) , üldiselt vastas mentor kiiresti igale küsimusele ning vaid mõni ei tulnud sellega eriti hästi toime.

- Mentor oskas vastata enamusele küsimustele.

Selgus et (vt lisa 1 joonis 6) „mentor oskas valdav enamus mentoreid ka enamustele küsimustele vastata ning leidis mõni üksik kes ei osanud küsimustele vastata“.

- Mentor suunas meid õige inimese juurde, kui ise küsimusele vastata ei osanud.

Siin (vt lisa 1 joonis 7) näeme taaskord, et suur osa mentoritest oskas oma juhendatavad suunata õige inimese juurde, kui ta ise küsimusele vastata ei osanud, kuid võrreldes eelmiste punktidega, oli veidi suurem osa neid, kes seda teha ei osanud, so üle kümnendiku mentoritest ei osanud noori suunata õige inimese juurde, kui ta ise küsimusele vastata ei osanud.

- Mentor pigem suunas meid küsimustega, kui pakkus välja valmis vastuseid.

Siin (vt lisa 1 joonis 8) näeme, et rohkem kui pooled mentorid pigem suunasid oma juhendatavaid tekkinud küsimustega kellegi teise poole. Samas eelmisest küsimusest näeme, et tugevalt üle poolte juhtudest suunas mentor nad õige inimese juurde: seega võib öelda, et mentor tegi õige otsuse noored edasi suunata, sest noored said oma küsimusele vastuse. (st pigem las mentor suunab nad edasi õige inimese juurde, kui et jääb vastuse võlgu või edastab valeinfot)

- Mentor osales meie tiimitöös ja mõtles kaasa.

(vt lisa 1 joonis 9) Enamus mentoritest osales aktiivselt meeskonna töös ja mõtles noortega kaasa.

- Mentor osales meie meeskonna töös aeg-ajalt, kuid tegeles peamiselt oma asjadega (vastas meilidele, jne

Seega rohkem kui pooled mentoritest tegeles peamiselt ikka meeskonna tööga, kuid mõned mentoritest tegeles peamiselt oma asjadega. Näeme (vt lisa 1 joonis 10) ka, et üpris palju oli selliseid mentoreid, kes suutis balansseerida ilmselt omade tegemiste ja meeskonna töö vahel, sest pea viiendik osalejatest ei osanud sellele küsimusele vastata.

- Mentor ei osanud eriti meie küsimustele vastata.

Näeme (vt lisa 1 joonis 11) et, mentorite kohta ei saa väita, et nad ei oleks osanud osalejate küsimustele vastata, seega olid mentorid oma töös pädevad ning suutis oma juhendatavaid probleemidega aidata. Mentorid kes pigem ei osanud või ei osanud üldse nende küsimustele vastata oli üksikuid, mis on väga hea tulemus.

- Mentor ei osalenud ega mõelnud kaasa.

Näeme (vt lisa 1 joonis 12) et, mentorite kohta ei saa väita, et nad ei oleks meeskonna töös osalenud ega kaasa mõelnud.

- Mentor aitas kaasa minu personaalsele arengule.

Seega rohkem kui pooled noortest arvavad (vt lisa 1 joonis 13) et, mentor aitas kaasa nende personaalsele arengule.

- Mentor aitas teha minu ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid.

Seega enamus osalejatest arvab (vt lisa 1 joonis 14) et, mentor aitas teha tema ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid.

- Mentor pakkus välja lahendusi idee arendamiseks.

Seega näeme (vt lisa 1 joonis 15) et, suurem osa noortest ütleb, et mentor pakkus välja lahendusi idee arendamiseks.

- Mentor aitas turu uuringute ette valmistamisel ja läbiviimisel.

Näeme (vt lisa 1 joonis 16) et vähem kui pooltel juhtudel aitas mentor kaasa turu-uuringute ettevalmistamisel ja läbiviimisel ning mõnel juhul toimus see nii et noored pidid selle iseseisvalt tegema. See ilmselt on koht, mida võiks parandada. See ülesanne on võib olla teatud gruppi inimestele keeruline teostada iseseisvalt ja vajaksid rohkem juhendamist kuidas teha ja kust infot leida.

- Mentor aitas kodutööde tegemisel.

Seega (vt lisa 1 joonis 17) umbes pooled mentorid aitasid oma meeskonda kodutööde tegemisel kuid leidis nii mõnigi kes seda ei teinud.

- Mentor oli sobiv kaaslane tiimile.

Näeme (vt lisa 1 joonis 18) et, pea enamus juhtudest pidas meeskond oma mentorit neile sobivaks kaaslaseks ja veidi üle kümnendiku arvas, et nende mentor neile kõige sobivam ei olnud. See võis olla põhjustatud keelebarjäärast või ka sellest et osa gruppe ei leidnudki endale seda kindlat ja sobivat mentorit kes neid igas küsimuses juhendab. See võib olla ka üks koht mõtlemiseks, et kõigil peaks olema kindel mentor, sest see tähendab noorele inimesel kindlust et temaga tegeletakse ja aega pühendatakse.

- Mentor aitas kontaktide leidmisega.

Seega (vt lisa 1 joonis 19) enamus mentoritest aitas oma meeskonda kontaktide leidmisel ja oli ka mõni kes ei aidanud.

- Mentor rääkis oma varasematest kogemustest sarnastes situatsioonides.

Paljud mentorid jagasid oma meeskonnaga ka oma kogemusi sarnastes situatsioonides (vt lisa 1 joonis 20) ja leidis ka mentoreid kel, kas puudus isiklik kogemus sarnastest olukordades või ei jaganud mentor seda mingil põhjusel oma tiimiga.

- Mentor ütles, mida me peame tegema.

Seega vähem kui pooled mentorid ütlesid oma meeskonnale (vt lisa 1 joonis 21), mida nad tegema peavad ning vähemalt neljandik seda pigem ei teinud või ei teinud üldse.

Kõige rohkem toodi välja, et mentor pakkus välja lahendusi idee arendamiseks, samuti et mentor oli sobiv kaaslane meeskonnale, ning mentor aitas teha osaleja jaoks olulisi otsuseid. Toodi välja, et mentor aitas kontaktide leidmiseks, siis et rääkis oma varasematest kogemusest ja aitas kaasa osaleja personaalsele arengule. Noorte seas öeldi, et mentor aitas kodutööde tegemisel ja ütles mida meeskond peab tegema ning viimasena, et mentor aitas turu-uuringute ettevalmistamisel ja läbiviimisel.

2.5. Järeldused ja soovitused mentorluse täiustamiseks

Minu uurimuse tulemused näitasid, et mentorid olid toetajaks ja eeskujuks ning aitasid õpilastel täita vajalikke ülesandeid ning hoida oleval motivatsiooni.

Toetudes teooriale on tehtud antud tööle uurimisraamistik, mis on jaotatud kaheks: mentorsuhted ja mentori roll ENTRUM mentorprogrammis, need on omavahel seotud ja tagavad mentorlusprotsessi tulemuslikkuse analüüsi. Mentorlusprotsess näitab, milliseid etappe mentorlussuhe aja jooksul läbib.

Vaadeldes teooriat leian, et iga mentorlussuhe läbib järgmised etapid: efektiivse suhte loomine, eesmärkide välja selgitamine, toetamine ja juhendamine ning areng. Suhte loomise etapis toimub kontakti loomine, mentee ja mentor arutavad läbi, kuidas suhe hakkab toimima ning mida üksteiselt oodatakse. Selles etapis otsustatakse, kas mentor ja mentee sobivad omavahel ning kas nad on valmis koos töötama. Edasi järgneb eesmärkide välja selgitamine, mille käigus pannakse paika lühema- ja pikemaajalised eesmärgid ning mentori ja mentee vajadused, mida kumbki pool loodab suhtest saada.

Toetamise ja juhendamise etapis tegutsevad mentor ja mentee üheskoos ja kasu saavad mõlemad osapooled – nii mentee kui mentor. Toimuvad mentori ja mentee omavahelised kohtumised ja arutelud, mis võivad olla nii isiklikud kohtumised, kui ka e-mentorlus. E-mentorlus on heaks alternatiiviks, kui on suur vahemaa või kui asutakse erinevates kohtades samas linnas. (Welsch 2004:37) Tänapäevane tehnoloogia ja globaliseerumine annavad võimaluse selle vormi kiireks arenguks. Suhtlusvahendina kasutatakse e-posti, foorumeid, jututubasid, telefoni, Messengeri ja Skype'i suhtluskeskkonda. See vorm ei asenda vahetut suhtlemist, pigem eksisteerib ühe võimalusena, mida saab kasutada kas täielikult või osaliselt vastavalt konkreetsetele mentorlus suhetele ja võimalustele. (Tõnismäe, Gern 2006:32-34) Mis olid toodud välja ka uuringu küsitluses. (Lisa 1)

Mentorlusprotsessis on üldjuhul kaks osapoolt – mentor ja mentee. Eetika ja sisemised veendumused – mentorlus suhete aluseks on kahe inimese ühised väärtused. Enne mentorsuhte loomist tuleb tutvuda ka teineteise väärtushinnangutega, sest usaldus ja rahulolu tekib vaid siis, kui aktsepteeritakse teineteise väärtusi. (Tõnismäe, Gern 2008:94-95, 133-148) Omavahel hästi sobivate mentorite ja menteede leidmisest sõltub kogu mentorlus programmi edukus. Mentorlussuhe nõuab nii mentorilt kui menteelt kindlaid oskusi ja teadmisi, et mentorlussuhe oleks kasulik mõlemale osapooltele.

Mentorlusprotsessis osalemisest saadavat kasu käsitletakse mentorlusprotsessi arengu etapina. Mentorlussuhte alguses on mentori roll suurem, suhte arenedes see väheneb ja lõpeb mentee iseseisvumisega. Mentorlusprotsessi iga etapi läbimiseks kuluv aeg on individuaalne ja sõltub selle eripärast, mentori ja mentee varasematest kogemustest ning oskustest. Mentorlussuhe ei saa kesta igavesti, varem või hiljem peab iga mentee täielikult välistama oma sõltuvuse mentorist. Mentor-mentee suhte üks põhieesmärke ongi moodustada selline suhe, kus mentee muutub rohkem iseseisvaks ja läheneb mentorile kui kolleegile, sõbrale. Mentor-mentee suhe võib olla ka eluaegse sõpruse aluseks.

Ka mentorid näevad ennast toetaja rollis olevat. Teoreetilises kirjanduses on mentorite poolt viidatud õpilaste üldisele ja laialdasele toetamisele suhtlemise vallas. Mentorid on kirjeldanud end kui emotsionaalset tuge õpilastele seoses õpilaste, kolleegide ja juhtkonnaga suhtlemisel koolisüsteemis. (Markus 2013) Mentorid selgitasid, et teevad endast kõik oleneva, et õpilased oleks edukad ja pakuvad igakülgset tuge (Hall 2008).

Mentori roll ENTRUM programmis oli olla igati toeks noortele. Mis läheb kokku sellega mis on teoreetikud varasemalt juba maininud ja mis järelilikult toimus ka ENTRUM-is. See tähendab, et mentor pidi olema olema nii eraprobleemides kui ka abiks idee teostamisel. Noortele mentoriks olemise rolli võis osati võrrelda omaenda lapse kasvatamisega. Isegi kui mentoril polnud kõikidele küsimustele kõiki vastuseid ega lahendusi tuli need leida, et noor jõuaks ideega edasi ja õpiks sellest programmist, kuidas leida lahendus oma küsimusele.

Õpilaste küsimisel selgus (vt lisa 1 uurimusküsimus 3), mis nad ENTRUM-ist ellu kaasa said. Saadi inspiratsiooni oma ideedega jätkamiseks, mis andis noortele julgust oma ideedega edasiminekuks. Paljud õpilastest said enda kohta palju uut teada, mis on kindlasti väga oluline ning seda ei tohi kogu programmi vaadates alahinnata. Inspiratsiooni said õpilased oma tulevaseks karjääriks või tulevase karjääri valikul. Õpilased näevad nüüd palju paremini, millised minu karjääri väljavaated tulevikus ja arvati, et on nüüd teadlikumad või osaliselt teadlikumad oma karjääri väljavaadetest tulevikus, mis on väga oluline, sest nii saavad noored varakult juba keskenduda sellele, mis on neile oluline ning ei pea raiskama aega millegi õppides, mis hiljem selgub, et neile tegelikult huvi ei pakugi.

Menteed soovivad saada ettevõtjaks või juba ollakse ettevõtja. Kindlasti oli ka neid, kes seda ei soovinud, kuid minu arvates on ka väga oluline pöörata tähelepanu neile, sest elus on olulised ka välistamise meetodid, st nad teavad, mida nad kindlasti elus teha ei taha. Osatakse näha erinevaid mooduseid tegevuste läbi viimiseks. Tänapäeval on väga oluline, et inimesed oleksid paindlikud ja leidlikud ja tundub, et just seda ENTRUM on ka noortele õpetanud. Samuti oskavad õpilased näha võimalusi, kuidas piiratud ressursside tingimustes asju ära teha, mis on jällegi väga oluline oskus elus, vältimaks võlgadesse sattumist või põrumist.

Menteed oskavad oma aega efektiivsemalt kasutada ja juhtida, mis tuli välja vastustest. Peale ettevõtluskogemuse saavad noored ENTRUM-ilt ka muid eluks väga vajalikke oskusi, mida koolis ei õpetata. Nad osakavad senisest paremini eesmärke püstitada ja neid saavutada ning töötada välja sobivat ärimudelit ja manageerida finantsressursse. Peale ENTRUM-i inspireerimise on julgus õpilastel midagi uut proovima ja ei kardeta võtta riske, mis on imetlusväärne. Peale ENTRUM-is osalemist tunnevad menteed, et on kõik vajalik, et omalt poolt ühiskonna arengusse panustada. Ning lõpetuseks tuuakse välja, et osatakse luua enda ideele meeskond, kes aitab ettevõtluses alustada.

Kogu see programm on täitnud oma eesmärgi, sest sellele aitas kaasa kogu programmi ülesehitus, kus olid loodud vajalikud tingimused omavaheliseks suhtlemiseks. Samuti oli piisavalt motiveerimist programmi poolt et minnakse välja oma ideedega lõpuni välja. Kasu said sellest programmist eelkõige menteed just kogemuse võrra ja suheldes endast teadlikumate ning vanemate inimestega. See on aluseks sellele, et ei ole tähtis milline suhe oli või kas sul oli mentor. Tähtis on suhelda inimestega ja saada kogemus eluks, mis aitab mingil moel kindlasti.

Peale mentorprogrammi lõppu tuli tehtud uuringust välja kuidas erinevate inimeste suhe toimis edasi, saadud kogemusi kasutatakse edaspidi. Oli suudetud saavutada programmi eesmärke. Enamik õpilasi ja mentoreid jätkas siiski kohtumisi ka pärast lõpetamist. Koostöö oli selleks ajaks nii kaugemale arenenud, et nii mentorile kui ka õpilasele tundus loomulik otsida kontakti, kui nad toetust vajavad. Oli tavaline, et nad väitsid, et alles lõpuks jõuti loomulikkude koostööni ja alles selleks ajaks kujunes neil välja tõhus tööviis, millest mõlemal oli oma igapäevases töös kasu ja mis mõjutas positiivselt nende tegevust.

Lisaks kõigele olid nad sõlminud soodsaid kontakte. Mõisteti, kui oluline oli, et inimeste vahelised kontaktid toimiks kergelt ja loomulikult. Võrgustiku loomine iseenesest aitas kaasa uute koostöövormide tekkimisele. Igal juhul oli enamus õpilastele ENTRUM oluliseks hüppelauaks tulevikus.

Lugedes uuringuid leidsin, et enamik autoreid kinnitab, et mentorlus toimub kogunud inimese ja õpilase vahel ning täpselt nii see leiabki aset praktikas. Ei ole tähtis kogunud inimese – mentori - vanus ega ka töökoht. Vaid mentoriks olid need inimesed, kes soovisid saada ise kogemust teiste juhendamise osas ja kindlasti oli mentoril mingi kindel oskus õpilasele teadmist edasi anda. Mentorluse ühe olulise näitena on ka välja toodud eelpool mainitud. „Õppimine ise toimub kogemuste ja õnnestumiste analüüsi kaudu“.(Tõnismäe, Gern 2008:46) Programmis osalejad said kõik rikkamaks kogemuse ja õnnestumise kaudu.

Mentorlusprotsessi uurimisraamistik on loodud ENTRUM mentorlus programmi uurimiseks. Kindlasti sobib see paljude erinevate organisatsioonide mentorlusprotsesside väljatöötamiseks.

KOKKUVÕTE

Mentorluse tähendus on aegade jooksul muutunud tänu selle levikule üle kogu maailma. Töös käsitlesin mentorlust nagu *Hansford on öelnud et, „mentorlus on raskesti tabatav termin koos paljude variatsioonidega“*. *Wai- Packard on kasutanud terminit „mentorlus“ kirjeldamaks suhet vähem kogunud isiku (mentee) ja kogenuma isiku (mentori) vahel*. Traditsiooniliselt vaadeldakse mentorlust kui kahe inimese vahelist näost-näku pikaajalist suhet juhendava täiskasvanu ehk mentori ja juhendatava ehk mentee vahel, mis edendab mentee professionaalset, akadeemilist ja isiklikku arengut. Bozeman, Feeney ja Walker arvavad et, tänapäeval on mentorlus levinud erinevatel elualadel ja on loomulik arendamise osa.

Lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, milline oli mentori roll ja millised mentorsuhted ENTRUM programmis ning teha järeldused, mille põhjal saab mentorlust tulevikus täiustada.

Lõputöö teoreetilises osas tutvustasin mentorluse olemust, mentori rolle, ülesandeid ja arusaamu ning mentorsuhte olemusest. Toetusin varem selles valdkonnas läbi viidud uurimustele ja lõputöödele. Mentorlusest tehes järeldused selgub, et ei ole ühest kontseptsiooni ja universaalset definitsiooni, sest universaalne määratlus võib pigem piirata mentorluse rakendamise erinevaid võimalusi. Pigem vaadeldakse mentorlust kui kahe inimese vahelist näost-näku pikaajalist suhet juhendava täiskasvanu ehk mentori ja juhendatava ehk mentee vahel, mis edendab mentee professionaalset, akadeemilist ja isiklikku arengut. Omavahel hästi sobivate mentorite ja menteede leidmisest sõltub kogu mentorlus programmi edukus. Mentorlussuhe nõuab nii mentorilt kui menteelt kindlaid oskusi ja teadmisi, et mentorlussuhe oleks kasulik mõlemale osapoollele.

Teises osas kirjeldasin uurimismeetodit, uuringut ja analüüsin saadud tulemusi. Antud töös kasutasin ENTRUM programmi raames ankeedi abil kogutud andmeid. Osaledes ise ENTRUM programmis aitasin valmistada andmete kogumiseks poolstruktureeritud küsimustikku. Antud töös kasutati andmete kogumiseks poolstruktureeritud küsimustikku. Küsimuste koostamisel lähtuti töö eesmärgist, vajadusest kirjeldada ENTRUM noorte programmis osalenud õpilaste arvamusi mentorite rollist ja

mentorsuhetest programmi jooksul. Analüüsi tegemisel kasutasin Tartu Ülikooli magistriõppe õppeaines „Statistiline juhendamine“ üliõpilase Merli Mändul abi, kes tegi vastavalt minu soovitud uuringu osale statistilise analüüsi. Toetudes teooriale tegin antud tööle uurimisraamistiku, mis on jaotatud kaheks: mentorsuhted ja mentori roll ENTRUM mentorprogrammis, need on omavahel seotud ja tagavad mentorlusprotsessi tulemuslikkuse analüüsi. Mentorlusprotsess näitab, milliseid etappe mentorlussuhe aja jooksul läbib. Toetudes teoreetilisele kirjandusele, leian, et iga mentorlussuhe läbib järgmised etapid: efektiivse suhte loomine, eesmärkide välja selgitamine, väljakutseid pakkuvate ülesannete andmine, toetamine ja juhendamine ning areng. Mentorlussuhte alguses on mentori roll suurem, suhte arenedes see väheneb ja lõpeb mentee iseseisvumisega. Mentorlusprotsessi iga etapi läbimiseks kuluv aeg on individuaalne ja sõltub selle eripärast, mentori ja mentee varasematest kogemustest ning oskustest.

Lõpetuseks tõin välja järeldused ENTRUM mentorprogrammi kohta. Peale mentorprogrammi lõppu võis analüüsist järeldada, kuidas erinevate inimeste suhe toimus edasi, saadud kogemusi kasutatakse edaspidi. Oli suudetud saavutada programmi eesmärgi. Enamik õpilasi ja mentoreid jätkas siiski kohtumisi ka pärast lõpetamist. Analüüsist võis järeldada ENTRUM-ist said õpilased mentorite käe all palju vajalikke teadmisi ja kogemust edaspidiseks eluks. Enamus õpilastest peab koostööd mentoriga positiivseks kogemuseks. Samuti hinnati programmi mõju oma tegevustele, valikutele ja arengule läbi mitmete väidete näiteks et õpilane oskab saavutada oma püstitatud eesmärgi ja julgeb võtta riske. Samuti võib järeldada uuringust et õpilased said juurde palju enesekindlust ja kindlasti meeskonnatöö oskuse.

Mentorlusprotsessi uurimisraamistiku lõin ENTRUM mentorlus programmi uurimiseks. See võib sobida paljude erinevate organisatsioonide mentorlusprotsesside väljatöötamiseks.

SUMMARY

ENTRUM PARTICIPATED IN THE PROGRAM THE ROLE OF MENTOR, MENTOR RELATIONS AND THE ANALYSIS

Marianne Säkk

Mentoring is the meaning has changed over time due to its spread throughout the world. In this work, such as mentoring, *Hansford has said that, 'Mentoring is a term with many variations elusive. " Wai- Packard has used the term "mentoring" to describe the relationship between a less experienced person (mentee) and experienced person (mentor) between.* Traditionally viewed as a mentoring two people face-to-face relationship with the long-term and supervised the supervising adult or mentor or mentee, which promotes the mentee professional, academic and personal development. Bozeman and Feeney Walker think that, today, is spread in different walks of life, and mentoring is a natural part of the development.

This thesis aim was to find out what was the role of the mentor and the mentor relationship which ENTRUM program and draw conclusions on the basis of which mentoring can improve in the future.

The thesis I presented the theoretical part of the nature of mentoring, mentor roles, responsibilities, and understandings of the nature of the mentoring relationship. You relied on earlier studies carried out in this field and the end of the work. Mentoring by making findings reveal that there is no single and universal definition of the concept as a universal definition of mentoring is more likely to limit the application of the various options. Rather, it looks at mentoring as if two people face-to-long-term relationship with the supervising adult or mentor and mentee or supervised between mentee promotes the professional, academic and personal development. Mix well with suitable mentors and mentees finding a whole depends on the success of the mentoring program. Mentoring relationship requires both the mentee when the mentor specific skills and knowledge that would be beneficial to both parties mentoring relationship.

The second part describes the research method, the study and analyze the results. In this paper I used ENTRUM program using data collected from the questionnaire. By participating in the program helped to prepare themselves ENTRUM data collection a semi-structured questionnaire. This paper describes a semi-structured questionnaire was used for data collection. Questions drafting the purpose of work, the need to describe ENTRUM young people participated in the program and the students' views on the role of mentor relationship with mentors during the program. The analysis is conducted using a UT graduate subjects "Statistical tutoring "Merli Mändul help students who did participate in the study, according to my desired statistical analysis. Based on the theory of the research work done in this framework, which is divided into two parts: the role of the mentor and the mentor relationship ENTRUM mentoring program, they are interrelated and provide mentoring, performance analysis. Mentoring process indicate what steps mentorlusuhe time passes. Based on the theoretical literature, I find that each mentoring relationship goes through the following steps: creating an effective relationship, identifying targets, challenging tasks for support and mentoring, and development. The role of the mentor is the mentor at the beginning of greater relative progresses decreases and ends with the independence of the mentee. The time needed to complete each phase of mentoring is individual and depends on the specific nature of the mentor and mentee from past experiences and skills.

Finally, I brought out the findings ENTRUM mentor program. After the end of the mentoring program could be inferred from the analysis of how the relationship worked on by different people, using the experience gained in the future. There was a failure to achieve the objectives of the program. Most students, however, continued its meetings with mentors, and after graduation. The analysis could conclude ENTRUM under the guidance of mentors, students had a lot of knowledge and experience for future life. Most of the students in cooperation with the mentor should be a positive experience. It also assessed the impact of your actions, choices and development through a number of objections, for example, that a student is able to achieve its objectives and dares to take risks. Also, it can be concluded that the students had to study a lot of confidence, and definitely teamwork skills.

Mentoring framework research program to investigate bumped ENTRUM mentoring.
This may be suitable for the development of many different organizations mentoring.

KIRJANDUS

- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. 2004. Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127–136.
- Askew, K. 2006. The influence of mentor training and support on academic mentor self-efficacy and relationship quality: From the perspectives of adult volunteer mentors and middle school youth. Masters of Arts, University of North Carolina at Chapel Hill.
- Bland, J. C. Taylor, L. A. Shollen, S. L. Weber-Main, A. M. Mulcahy, P. A. 2009. Faculty success through mentoring. A guide for mentors, mentees and Leads. *Rowman & Littlefield Publishers Inc.*
- Bozeman, B., & Feeney, M. K. 2008. Mentor matching: A goodness of fit model. *Administration and Society*, 40(5), 465-482.
- Bullough, Jr. R. V., Young, J., Birrell, J. R., Clark, D. C., Egan, M. V., Erickson, L., Frankovich, M., Brunetti, J., & Welling, M. 2003. Teaching with a peer: a comparison of two models of student teaching. *Teaching and Teacher Education*, 19, 57-73.
- Clarke, M. 2005. Reconceptualising mentoring: A conceptual framework that supports and contributes to the professional learning of research colleagues? Paper presented at the Australian Association for Research in Education Conference, Parramatta, Australia. <http://www.aare.edu.au/publications-database.php/4620/reconceptualising-mentoring-a-conceptual-layered-framework-that-supports-and-contributes-to-the-prof> (viimati vaadatud 10.12.2015)
- Clutterbuck, D., Lane, G. 2004. The situational mentor: an international review of competences and capabilities in mentoring. *Published by Gower Publishing, Ltd.*
- Clutterbuck, D. 2005. Establishing and Maintaining mentoring relationship: an overview of mentor and mentee competencies. - *SA Journal of Human Resource Management*, Vol 3(3), pp. 2-9.
- Cordingly, P. 2004. Mentoring & Coaching: Consulting for Capacity Building http://www.curepaccts.com/files/publication/1219309949/mentoring_and_coaching_capacity_building.pdf (kontrollitud 21.01.2015)
- Cox, M. D. 1997. Long-term patterns in a mentoring program for junior faculty: Recommendations for practice. In *To improve the academy*, Vol. 16, eds. D. Dezure and

- M. Kaplan, 225–68. Stillwater, OK: *New Forum Press and the Professional and Organizational Development Network in Higher Education*.
- Ehrich, L.,C., Hansford, B. 1999. Mentoring: pros and cons for HRM. - *Asia Pacific Journal of Human Resources*, No. 37(3), pp. 92-107.
- Ensher, E. Murphy, S. 2010. The Mentoring Relationship Challenges Scale: The impact of mentoring stage, type, and gender. *Journal of Vocational Behavior*
- Ferro, A., DeWit, D., Wells, S., Speechley, K. N., & Lipman, E. 2013. An evaluation of the measurement properties of the Mentor Self-Efficacy Scale among participants in Big Brothers Big Sisters of Canada Community Mentoring Programs. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 146-161.
- Foor, R. M., & Cano, J. 2012. Mentoring Abilities and Beliefs of Ohio Secondary Agricultural Education Mentor Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 53(1), 162-175.
- Franzen, C, Giesecke, K, Landin, B, Zaar, C. 2001. *Mentorprogrammid. Naised ja mehed arendavas koostöös*. Tallinn: Avita, lk 123.
- Frels, R. K., Reichwein Zientek, L., & Onwuegbuzie, A. J. 2013. Differences of Mentoring Experiences across Grade Span among Principals, Mentors, and Mentees. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 21(1), 28-58.
- Gardiner, W. 2009. Rudderless as Mentors: The Challenge of Teachers as Mentors. *Action in Teacher Education*, 30(4), 56-66.
- Gibb, S. 2002. Learning and development. Process, practices and perspectives at work. USA: Palgrave Macmillan, 296 p.
- Goodyear, M. 2006. Mentoring: A Learning Collaboration. *Education Quarterly Magazine*, Vol. 29, No. 4, 51-53.
- Gravells, J. 2006. Mentoring start-up entrepreneurs in the East Midlands – Troubleshooters and trusted friends. *The International Journal of Mentoring and Coaching*, 4 ,3–23
- Hall, K. M., Draper, R. J., Smith, L. K., & Bullough, Jr. R. V. 2008. More than a place to teach: exploring the perceptions of the roles and responsibilities of mentor teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(3), 328-345.

- Hansford, B. C., Ehrich, L. C., & Tennent, L. 2004. Formal Mentoring Programs in Education and other Professions: A Review of the Literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518-540
- Hawkins, P., Smith, N. 2006. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy. Supervision and Development*. England, Open University Press
- Higgins C. M., Kram E. K. 2001. Reconceptualizing mentoring at work: A developmental Network perspective. Harvard University Boston University
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2010 *Uuri ja Kirjuta*. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- Hudson, P. B. 2010. Mentors Report on Their Own Mentoring Practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(7), 30-42.
- Hudson, P. B. 2013. Desirable attributes and practices for mentees: mentor teachers' expectations. *European Journal of Education Research*, 2(3), 107-118.
- Jaipal, K. 2009. Re-envisioning mentorship: pre-service teachers and associate teachers as co-learners. *Teaching education*, 20(3), 257-276.
- Johnson, W.B. 2006. *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Johnson W. B. 2007. *On being mentor. A Guide for higher education faculty*. Taylor and Francis.
- Jokinen, H., Morberg, Å., Poom-Valickis, K., & Rohtma, V. 2008. Mentoring of Newly Qualified Teachers in Estonia, Finland and Sweden. In G. Fransson, & C. Gustafsson (Eds), *Newly Qualified Teachers in Northern Europe*, pp 76-106. Gävle: *Gävle University Press*.
- Jones, M. 2000. Trainee Teachers' Perceptions of School-based Training in England and Germany with Regard to their Preparation for Teaching, Mentor Support and Assessment. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 8(1), 63-80.
- Jones, M. 2009. Supporting the supporters of novice teachers: an analysis of mentors' needs from twelve European countries presented from an English perspective. *Research in comparative and international education*, 4(1), 4-21.
- Kram, K. E. 1983. Phases of the mentor Relationship. *Academy of Management Journal*, pp. 608-625.

- Kram, K. E. 1985. Improving the Mentoring Process. *Training and Development Journal*, Vol. 4, pp. 40-43.
- Kwan, T., & Lopez-Real, F. 2005. Mentors' perceptions of their roles in mentoring student teachers. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 33(3), 275-287.
- Lai, E. 2010. Getting in step to improve the quality of in-service teacher learning through mentoring. *Professional Development in Education*, 36(3), 443-469.
- Leshem, S. 2012. The Many Faces of Mentor-Mentee Relationships in a Pre-Service Teacher Education Programme. *Creative Education* 3(4), 413-421.
- Lombiots, S. 2012. *Mentori roll mentee õppimise toetamisel: (üldhariduskooli õpetajate kutseasta mentorite näitel)*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool.
- Maphalala, M. C. 2013. Understanding the Role of the Mentor Teachers during Teaching Practice Session. *International Journal of Science Education*, 5(2), 123-130.
- Martin, S. M., & Sifers, S. K. 2012. An evaluation of factors leading to mentor satisfaction with the mentoring relationship. *Children and Youth Services Review*, 34, 940-945.
- Maughan, B.D. 2006. Mentoring Among Scientists: Implications of Interpersonal Relationship within a Formal Mentoring Program. Albuquerque NPIC&HMIT, pp. 114-124.
- Maynard, T. 2000. Learning to teach or learning manage mentors? Experiences of schoolbased teacher training. *Mentoring and Tutoring*, 8(1),
- McKimm J., Jollie C, Hatter M. 2007 *Mentoring: Theory and Practice*. Imperial College School of Medicine
- Mentorlus kõrgkoolis, 2009.
http://primus.archimedes.ee/system/files/mentorlus_korgkoolis_juuni2009.pdf (viimati vaadatud 18.06.2015)
- Nalumansi, G. 2011. Perceptions of Mentor Teachers in a Professional Development School. Dissertatsioon. Loyola University.
- Nõmmik, K. 2005. *Mentorite rollivalmidus kutseasta ja õpetaja professionaalse arengu kontekstis*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool.
- Parra, G., DuBois, D., Neville, H., Pugh-Lilly, A., & Povinelli, N. 2002. Mentoring relationships for youth: Investigation of a process-oriented model. *Journal of Community Psychology*, 30, 367-388.

- Pennington, R. 2004. Learning Leads for today and the future, Sheffield: HESDA.
- Pitton, D. E. 2006. Mentoring novice teachers: fostering a dialogue process. Thousand Oaks, California: *Corwin Press*.
- Pratschler, M. 2009. Effects of Mentoring Preservice Teachers on Inservice Teachers in Professional Development School Environments. Doktoritöö. Walder University.
- Riggs, I. M. 2000. The impact of training and induction activities upon mentors as indicated through measurement of mentor self-efficacy. Reports-Research, California State University, San Bernado.
- Ritchie, A., & Genoni, P. 2002. Group mentoring and professionalism: A programme evaluation. *Library Management*, 23(1/2), 68-78.
- Rowley, J. B. 1999. The Good Mentor. *Supporting New Teacher*, 56(8), 20-22.
- St-Jean, Etienne., Audet. Josée. 2009. The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *Springer Science + Business Media*
- Steevensz, J.,L. 2011. The effect of mentoring on behavioral hange in organization's market orientation. <http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3529/1/MWJLSteevenszjuni2011.pdf>. 20.11.2011. (viimati vaadatud 10.12.2015)
- Tõnismäe, Eike; Gern, Helle 2006. *Mentorlus- jagatud areng*. Tallinn
- Tõnismäe, Eike; Gern, Helle 2008. *Juhendamise ja mentorlus*. Tallinn
- Vanderbilt, A.A. 2010. Perceptions of career and psychosocial functionsbetween mentor and protege teacher. University of South Florida, 95 p.
- Welsch, S., C. 2004 *Mentoring The Future: A Guide to building mentoring Programs That Work*. Cochrane, AB, Canada Momentum Learning
- Ruul, Karin. 2010. *Õppejõudude mentorlus Eesti kõrgkoolides ja selle arenguvõimalused*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Putrolainen, Krista. 2014. *Mentorluse eesmärgid ja mentorite tegevuste kirjeldused praktikantide juhendamise*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Markus, Kadri. 2013. *Mentorlus Kuressaare täiskasvanute gümnaasiumis ja selle tõhustamise võimalused*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Konkurss 2015. Tallinn: ENTRUM <http://www.entrum.ee/konkurss/> (viimati vaadatud 10.01.2016)

Simple Size kalkulaator <http://www.surveysystem.com/sscalc.html> (viimati vaadatud 10.12.2015)

Ülavere, R. 2009. *Tagasi mängu*. Mindsweep

Üksvärav, R. 2008. *Organisatsioon ja juhtimine*. Tallinn: TTÜ Kirjastus, 592 lk

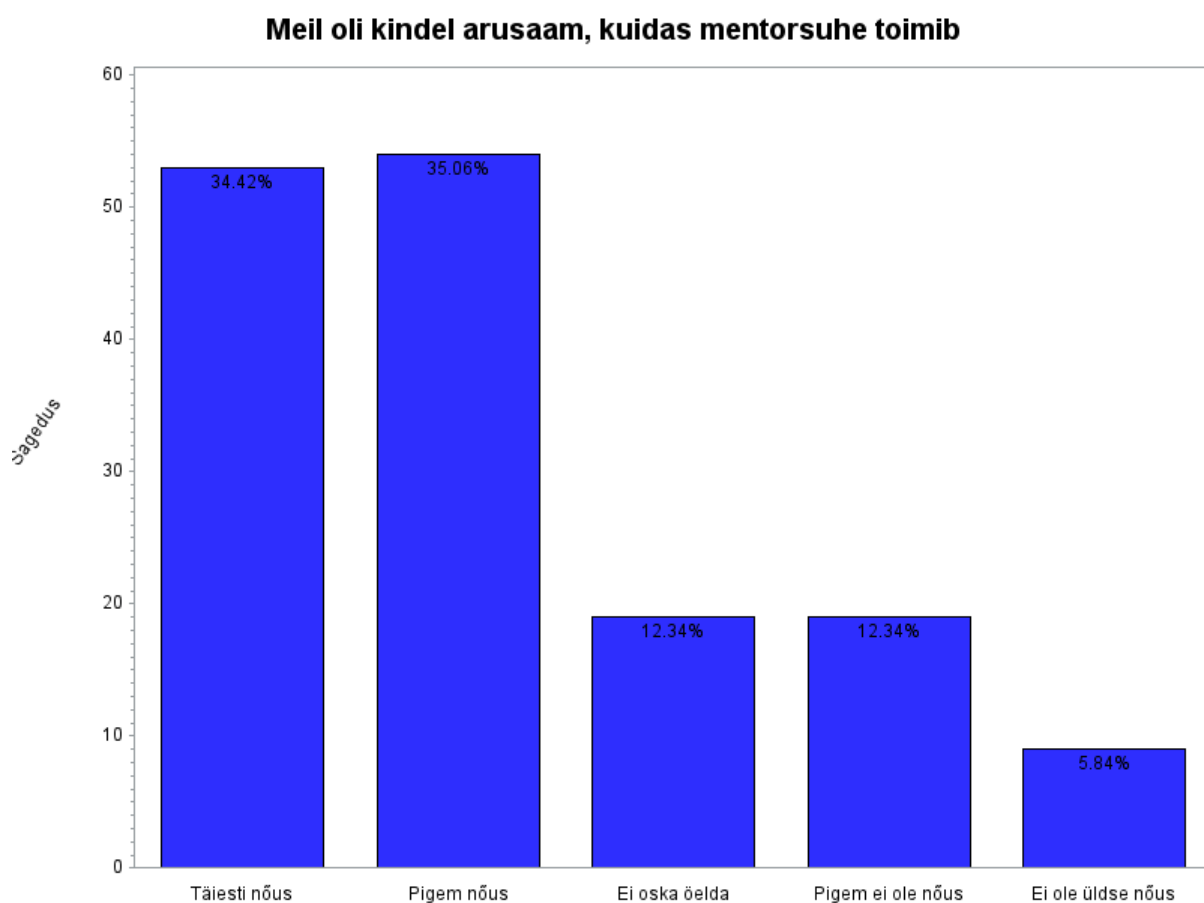
Yaman, Ş., & Alkaç, Z. 2010. Self-efficacy beliefs of mentors and the mentors' attitude from student teachers' eyes: teaching experience. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(1), 66-79.

Cox, M. D. 1997. Long-term patterns in a mentoring program for junior faculty: Recommendations for practice. In *To improve the academy*, Vol. 16, eds. D. Dezure and M. Kaplan, 225–68. Stillwater, OK: New Forum Press and the Professional and Organizational Development Network in Higher Education.

LISAD

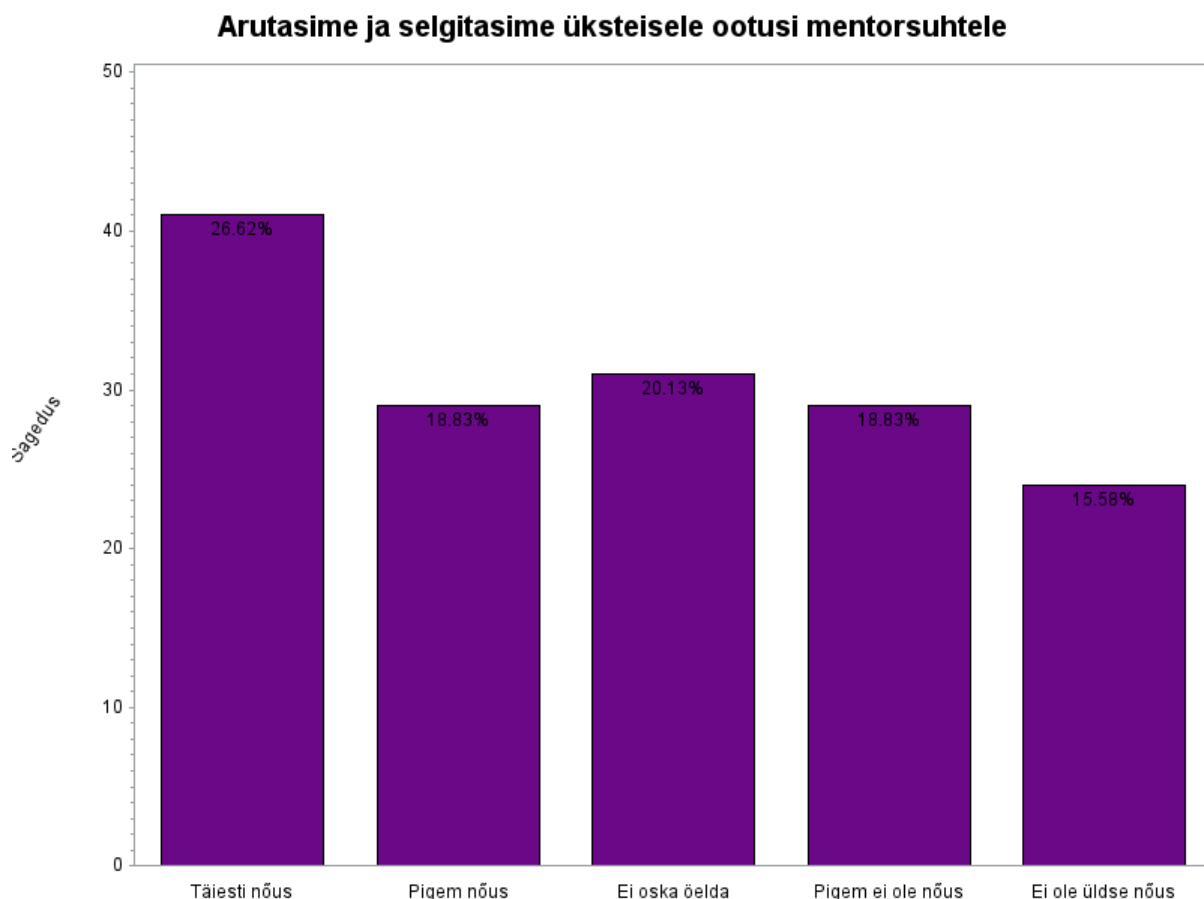
Lisa 1. Uurimisküsimuste vastuste töötlemise tulemused

Kas noortel oli arusaam, kuidas mentorsuhe toimib: 34.42% on täiesti nõus, 35.06% on pigem nõus, 12.34% ei oska öelda, 12.34% pigem ei ole nõus ning 5.84% ei ole üldse nõus. Nendest andmetest on näha, et peaaegu 70% noortest sai kas väga hästi aru või pigem hästi aru, kuidas mentorsuhe peaks toimima ning alla viiendiku jäi neid noori, kes pigem ei saanud aru või ei saanud üldse aru, kuidas mentorsuhe peaks toimima.



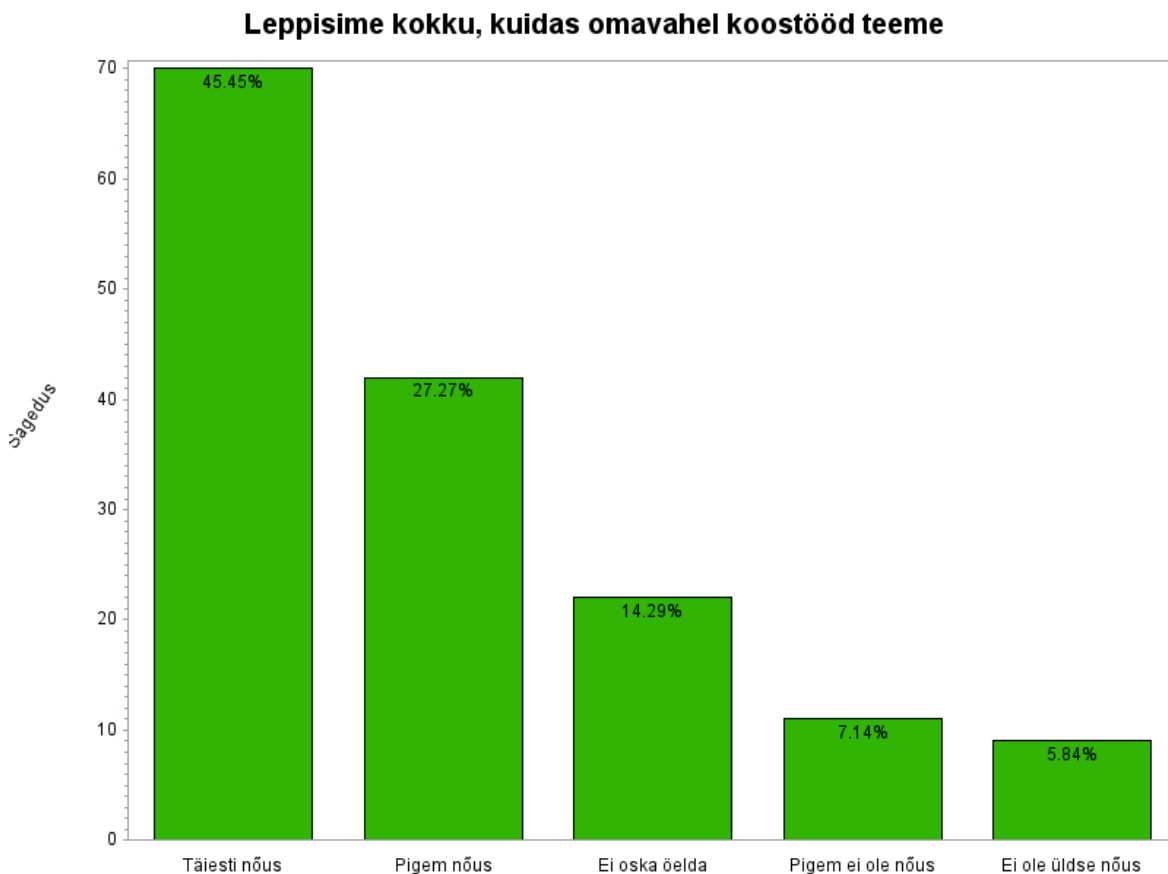
Joonis 1. Meil oli kindel arusaam, kuidas mentorsuhe toimib

26.62% noortest ütlesid, et nad on täiesti nõus, et arutasid ja selgitasid oma ootusi mentorsuhtele, 18.83% oli pigem nõus ning tervelt 20.13% ei osanud öelda, 18.83% ei olnud pigem sellega nõus ning lausa 15.58% noortest ei olnud sellega üldse nõus. Seega näeme, et vähem, kui pooled noored teadsid täpselt või teadsid pigem hästi, milline peaks mentorsuhe välja nägema või kuidas mentor neid täpselt peaks aitama. Arvan, et see on koht, mida võiks parandada, so mentorid võiksid oma juhendatavatega rohkem arutada ja selgitada, mida kumbki osapool mentorsuhtelt ootab.



Joonis 2. Arutasime ja selgitasime üksteisele ootusi mentorsuhtele.

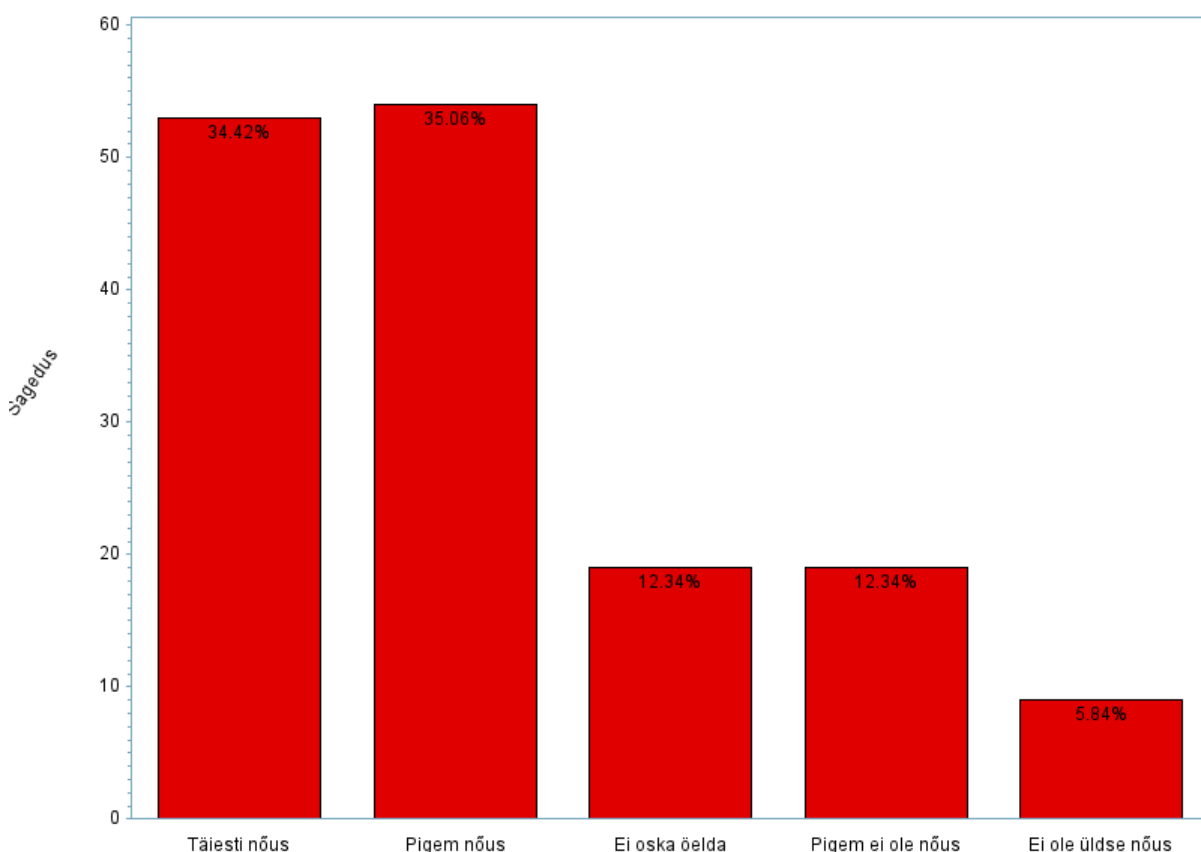
Leppisime kokku, kuidas omavahel koostööd teeme: 45.45% on täiesti nõus, 27.27% on pigem nõus, 14.29% ei oska öelda, 7.14% pigem ei ole nõus ja 5.84% ei ole üldse nõus. Siit näeme, et noored olid kursis, lausa üle 70% olid pigem nõus või täiesti nõus, et mentoriga oli kokku lepitud, kuidas koostööd tehakse ning umbes 13% noortest väitsid, et neil ei olnud täpselt kokku lepitud, kuidas koostööd tehakse. See on jällegi üpris hea tulemus.



Joonis 3. Leppisime kokku, kuidas omavahel koostööd teeme.

Meil oli selge arusaam, millise lõpptulemuseni tahame jõuda: lausa 50.65% on selle väitega täiesti nõus ning 29.22% on pigem nõus. Vaid 7.79% ei osanud vastata, sama suurem hulgal noori ei olnud pigem selle väitega nõus ning vaid 4.55% ei olnud üldse antud väitega nõus. Seega võib öelda, et see, kuhu tahetakse välja jõuda, oli suurel osal noortest ikkagi väga hästi teada. Minu isiklik arvamus on, et see on väga oluline, et noored teaksid, kuhu nad tahavad välja jõuda, sest see aitab vältida tühja töö tegemist. Täiesti ebaoluliste tegevuste tegemist, mis lõpptulemuseni jõudmisele tegelikult kaasa ei aita.

Meil oli selge arusaam, milliste tulemusteni oma koostööga soovime jõuda



Joonis 4. Meil oli selge arusaam, milliste tulemusteni oma koostööga soovime jõuda.

Uurimusküsimus nr 1.

Suhtlemisviisid:

1. Kohtuti linnas, nt kohvikus
2. Kasutati mentori töökohta
3. Messenger
4. Facebook
5. Skype
6. Telefon
7. E-post

Mentoriga kohtus linnas umbes neljandik, so 24.03% noortest, mentori töökohtas kohtusid 14.94% noortest, suhtlemiseks kasutas messengeri 18.83% noortest, facebooki 55.84% noortest, skype'i 25.97%, telefoni 37.66% ja e-posti 72.08% noortest. Seega näeme, et kõige rohkem kasutati suhtlemiseks e-posti, seejärel facebooki, siis telefoni, populaarsuselt järgmine oli skype, siis linnas kohtumine, seejärel messenger ja kõige vähem nimetati mentori töökohta.

Uurimisküsimus nr 2.

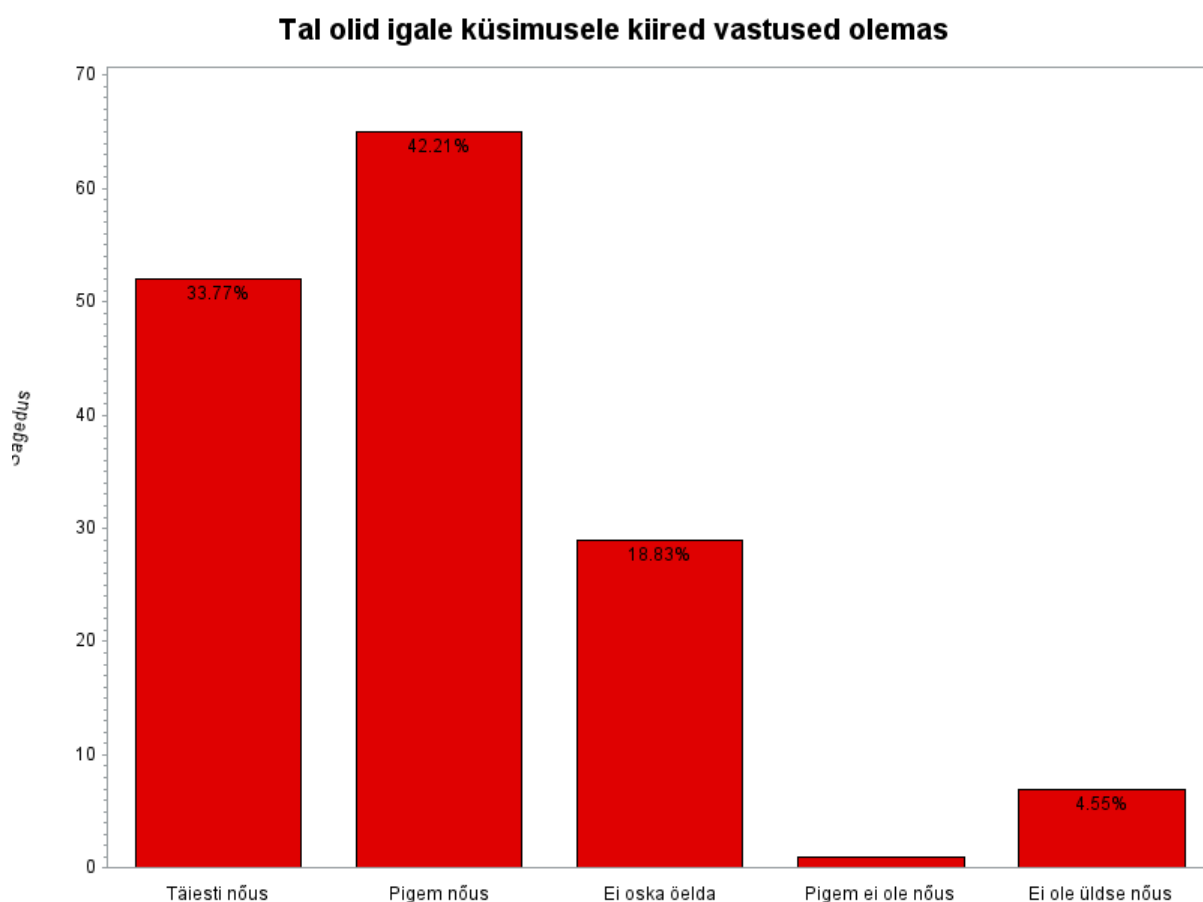
Enne tööga alustamist:

- Arutasime, millised ootused on mentorile ja vastupidi: 41.56% vastas jah
- Millised on meie tulevased suhtluskanalid: 55.19% vastas jah
- Kui tihti suhtleme: 38.31% vastas jah
- Millised on meie rollid mentorsuhtes: 30.52% vastas jah
- Asusime tööle ja mingeid kokkuleppeid mentorsuhtes osas ei sõlminud: 34.42% vastas jah

Seega siin, kui noor oli märkinud linnukese, siis ta vastas järelikult jaatavalt, kui ei olnud linnukest märkinud, siis eitavalt. Nagu näha, siis veidi üle pooled leppisid kokku tulevased suhtluskanalid, 41.56% arutasid, millised on ootused mentorile ja vastupidi,

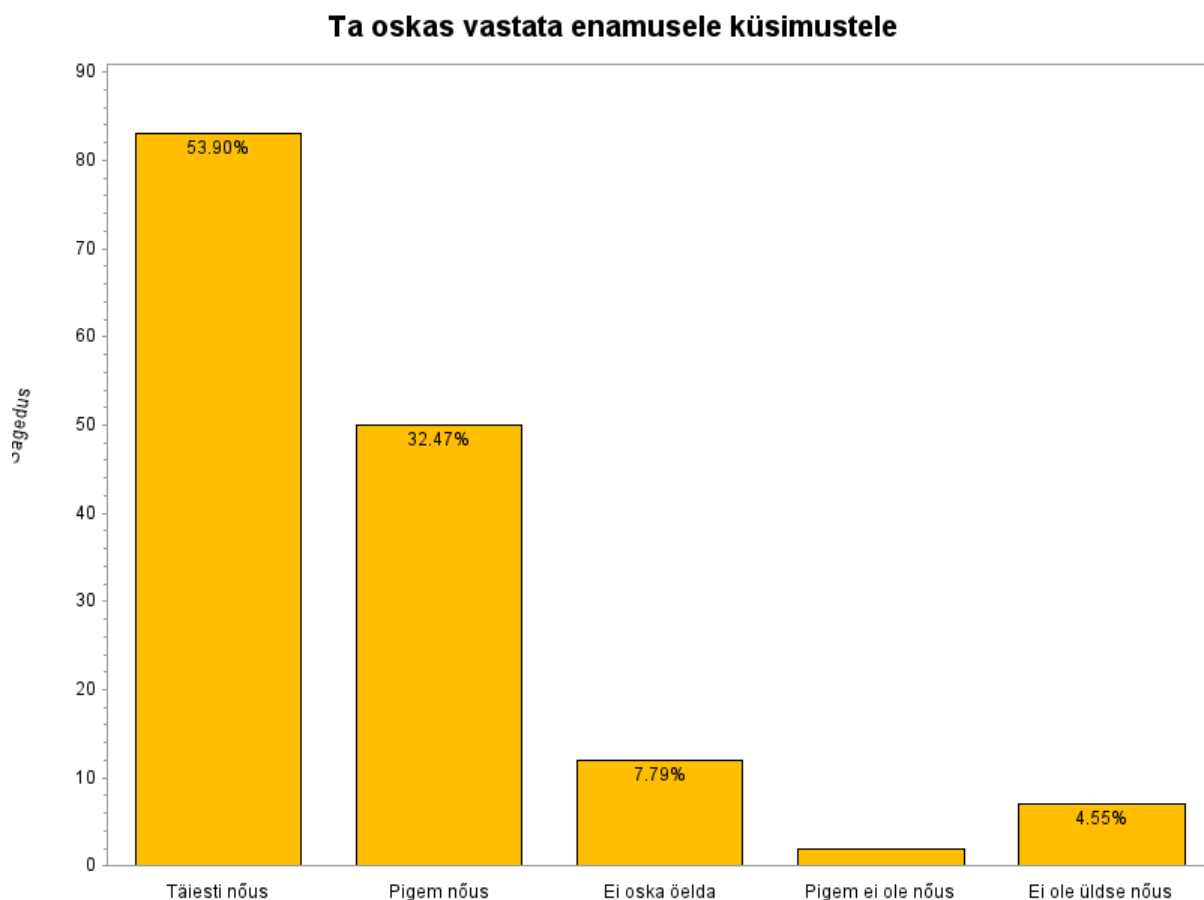
38.31% leppis kokku, kui tihti suheldakse ning ainult umbes kolmandik arutas enne tööga alustamist, millised on nende rollid mentorsuhtes ja samamoodi umbes kolmandik ei sõlminud mingeid kokkuleppeid. Seega kõige rohkem arutati tulevaste suhtluskanalite üle.

Tal olid igale küsimusele kiired vastused olemas. 33.77% oli täiesti nõus, 42.41% oli pigem nõus, 18.83% ei osanud vastata, 0.65% pigem ei olnud nõus, 4.55% polnud üldse nõus. Seega üldiselt vastas mentor kiiresti igale küsimusele ning vaid veidi üle 5% ei tulnud sellega eriti hästi toime.



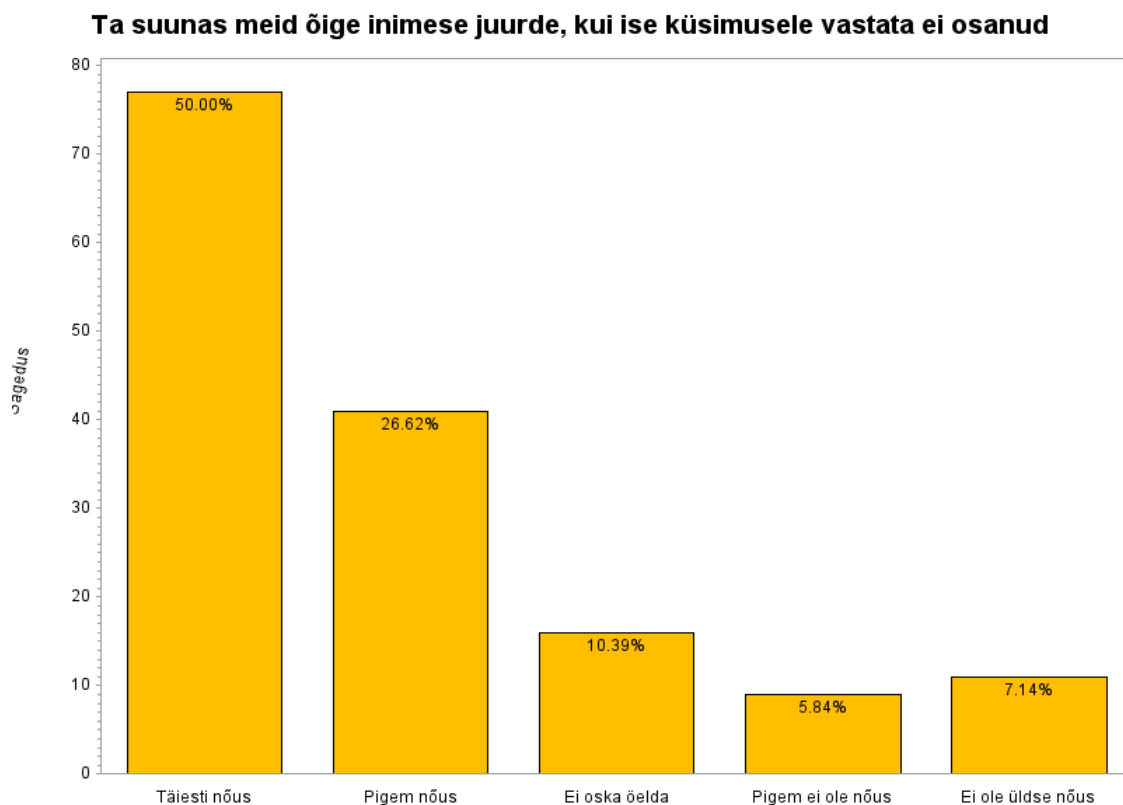
Joonis 5. Tal olid igale küsimusele kiired vastused olemas.

Ta oskas vastata enamusele küsimustele: 53.90% oli täiesti nõus, 32.47% oli pigem nõus, 7.79% ei osanud vastata, 1.30% pigem ei olnud nõus ning 4.55% ei olnud üldse nõus. Seega oskas valdav enamus mentoreid ka enamustele küsimustele vastata ning veidi alla 6% ei osanud enamusele küsimustele vastata.



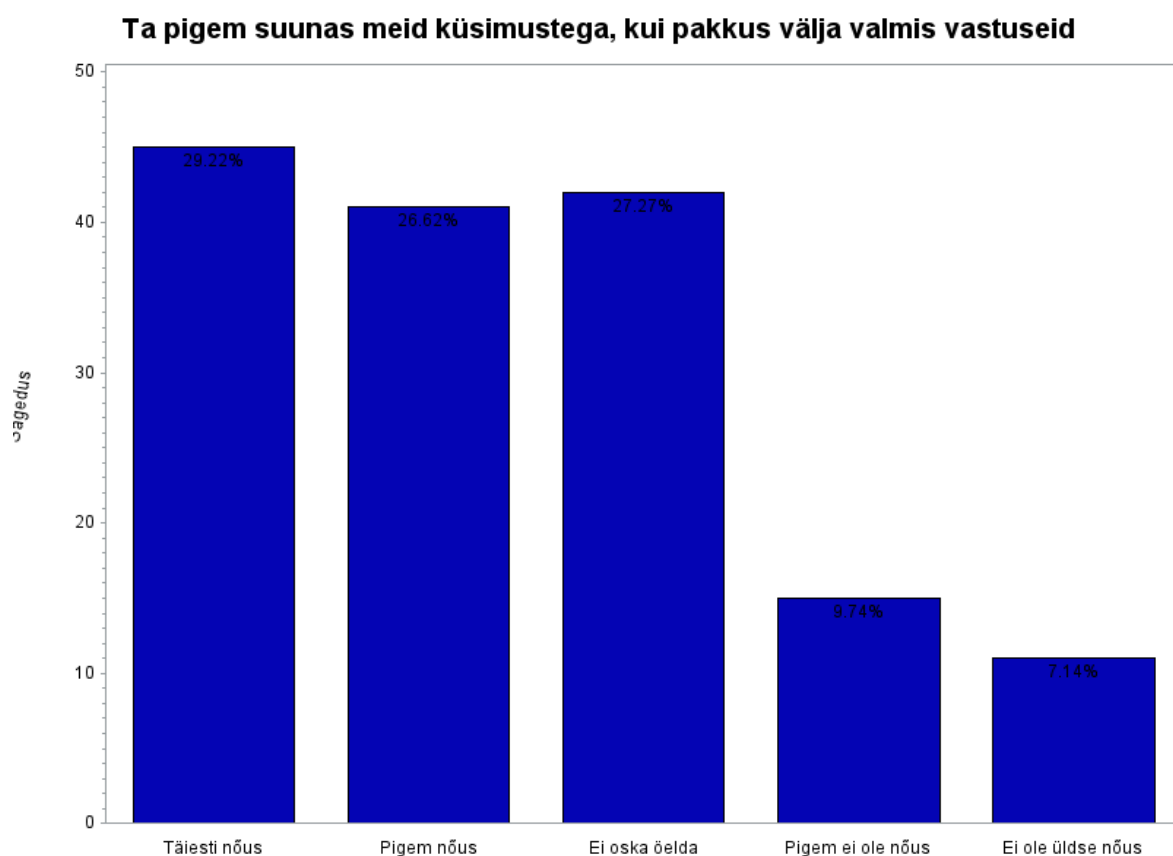
Joonis 6. Ta oskas vastata enamusele küsimustele.

Ta suunas meid õige inimese juurde, kui ise küsimusele vastata ei osanud: 50.00% oli täiesti nõus, 26.62% oli pigem nõus, 10.39% ei osanud vastata, 5.84% pigem ei olnud nõus ning 7.14% ei olnud üldse nõus. Siin näeme taaskord, et suur osa mentoritest oskas oma juhendatavad suunata õige inimese juurde, kui ta ise küsimusele vastata ei osanud, kuid võrreldes eelmiste punktidega, oli veidi suurem osa neid, kes seda teha ei osanud, so üle kümnendiku mentoritest ei osanud noori suunata õige inimese juurde, kui ta ise küsimusele vastata ei osanud.



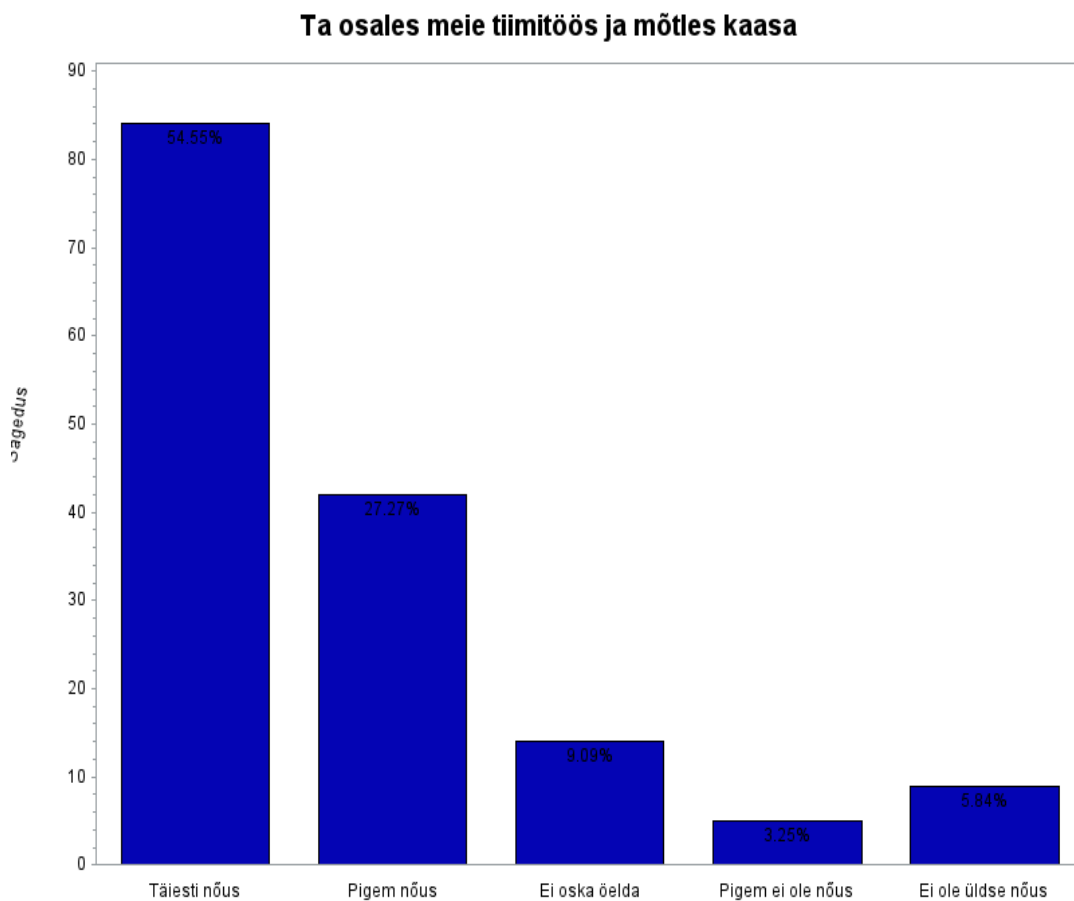
Joonis 7. Ta suunas meid õige inimese juurde, kui ise küsimusele vastata ei osanud:

Ta pigem suunas meid küsimustega, kui pakkus välja valmis vastuseid: 29.22% oli täiesti nõus, 26.62% oli pigem nõus, 27.27% ei osanud vastata, 9.74% pigem ei olnud nõus ning 7.14% ei olnud üldse nõus. Siin näeme, et rohkem kui pooled mentorid pigem suunasid oma juhendatavaid tekkinud küsimustega kellegi teise poole. Samas eelmisest küsimusest näeme, et tugevalt üle poolte juhtudest suunas mentor nad õige inimese juurde: seega võib öelda, et mentor tegi õige otsuse noored edasi suunata, sest noored said oma küsimusele vastuse. (st pigem las mentor suunab nad edasi õige inimese juurde, kui et jääb vastuse võlgu või edastab valeinfot).



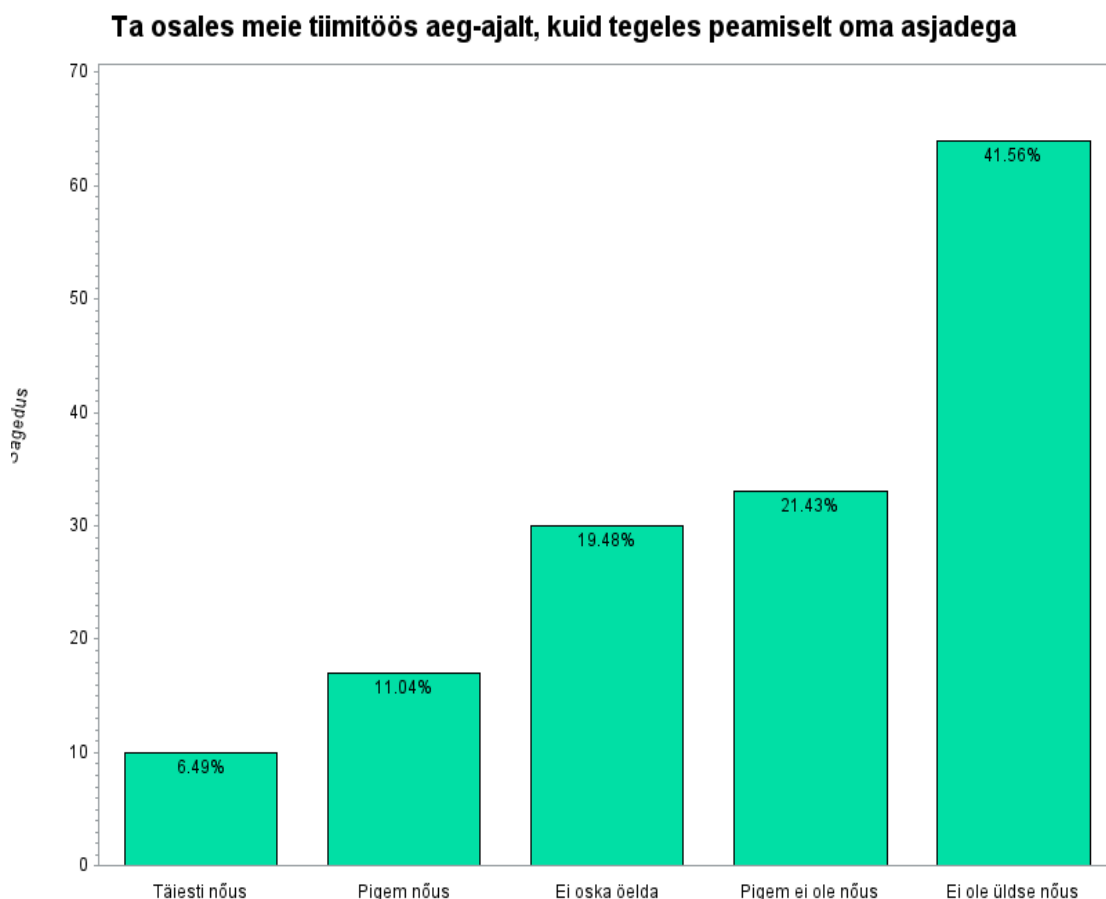
Joonis 8. Ta pigem suunas meid küsimustega, kui pakkus välja valmis vastuseid

Ta osales meie tiimitöös ja mõtles kaasa: 54.55% oli täiesti nõus, 27.27% oli pigem nõus, 9.09% ei osanud vastata, 3.25% pigem ei olnud nõus ning 5.84% ei olnud üldse nõus. Seega üle 80% mentoritest osales aktiivselt tiimitöös ja mõtles noortega kaasa ning alla 10% osalejatest ei saanud öelda, et nende mentor tiimitöös oleks osalenud.



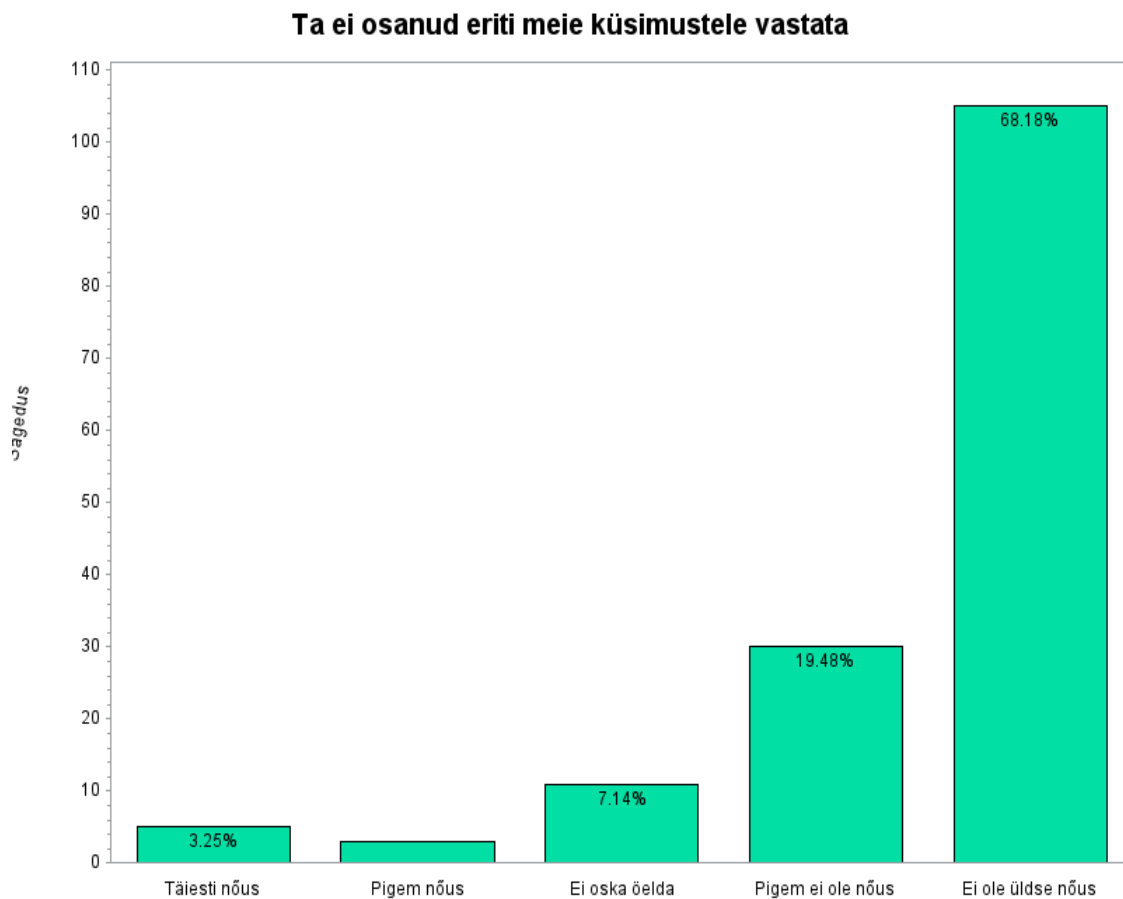
Joonis 9. Ta osales meie tiimitöös ja mõtles kaasa.

Ta osales meie tiimitöös aeg-ajalt, kuid tegeles peamiselt oma asjadega (vastas meilidele, jne): 6.49% oli täiesti nõus, 11.04% oli pigem nõus, 19.48% ei osanud vastata, 21.43% pigem ei olnud nõus ning 41.56% polnud üldse nõus. Seega üle 60% mentoritest tegeles peamiselt ikka tiimitööga, kuid ligi 18% mentoritest tegeles peamiselt oma asjadega. Näeme ka, et üpris palju oli selliseid mentoreid, kes suutis balansseerida ilmselt omade tegemiste ja tiimitöö vahel, sest peaaegu viiendik osalejatest ei osanud sellele küsimusele vastata.



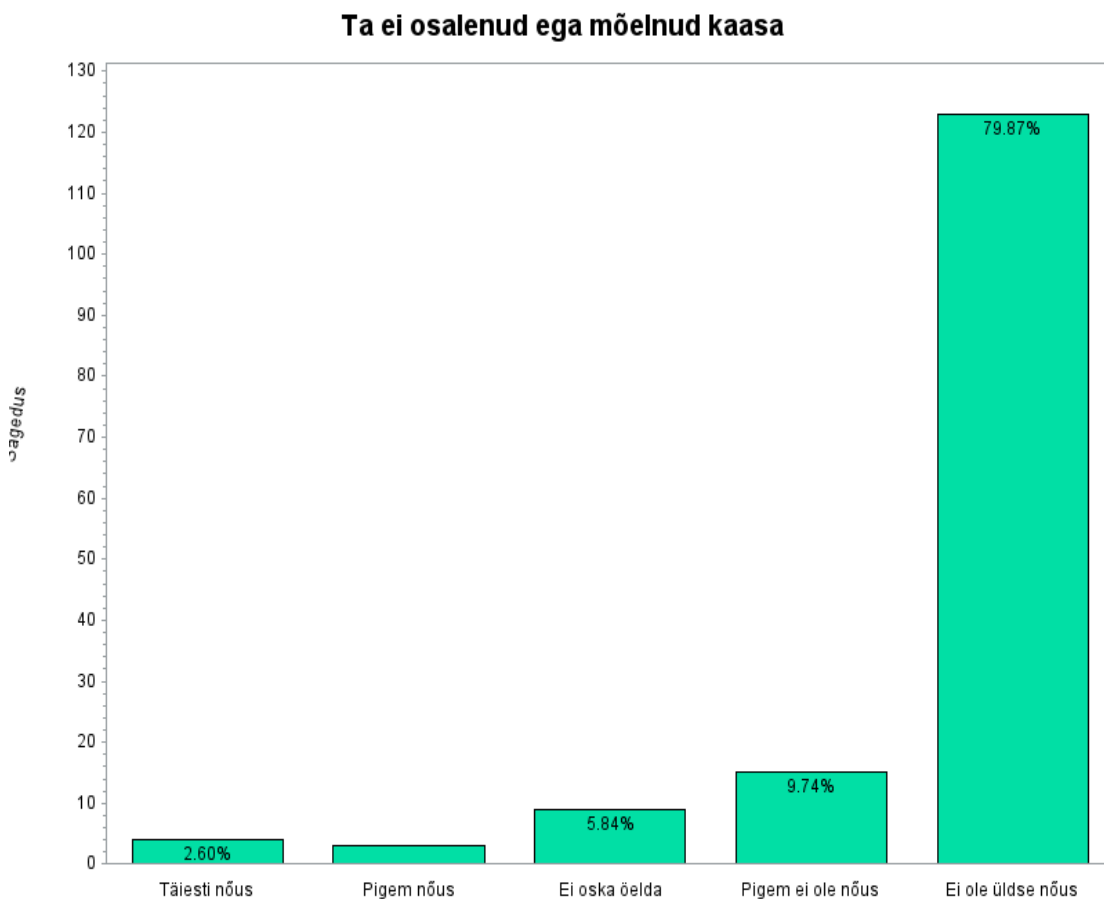
Joonis 10. Ta osales meie tiimitöös aeg-ajalt, kuid tegeles peamiselt oma asjadega.

Ta ei osanud eriti meie küsimustele vastata: 3.25% oli täiesti nõus, 1.95% oli pigem nõus, 7.14% ei osanud vastata, 19.48% pigem ei olnud nõus ja 68.18% polnud üldse nõus. Näeme, et ligi 90% mentorite kohta ei saa väita, et nad ei oleks osanud osalejate küsimustele vastata, seega olid mentorid oma töös pädevad ning suutis oma juhendatavaid probleemidega aidata. Alla 6% noori vastas, et mentorid pigem ei osanud või ei osanud üldse nende küsimustele vastata, mis on väga hea tulemus.



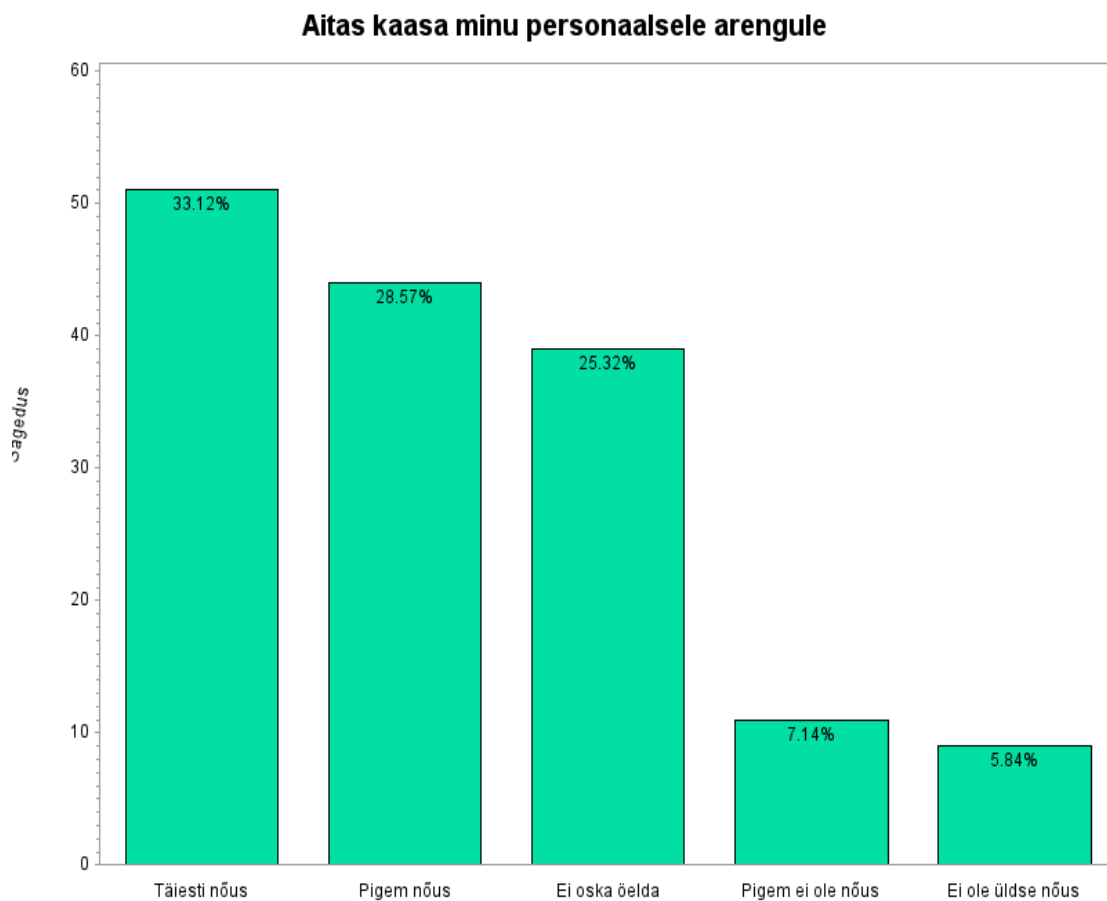
Joonis 11. Ta ei osanud eriti meie küsimustele vastata.

Ta ei osalenud ega mõelnud kaasa: 2.60% oli täiesti nõus, 1.95% oli pigem nõus, 5.84% ei osanud vastata, 9.74% pigem ei olnud nõus ja 79.87% polnud üldse nõus. Näeme, et ligi 90% mentorite kohta ei saa väita, et nad ei oleks tiimitöös osalenud ega kaasa mõelnud ning alla 5% osalejatest vastas, et nende mentor pigem ei osalenud ega mõelnud kaasa või ei teinud seda üldse.



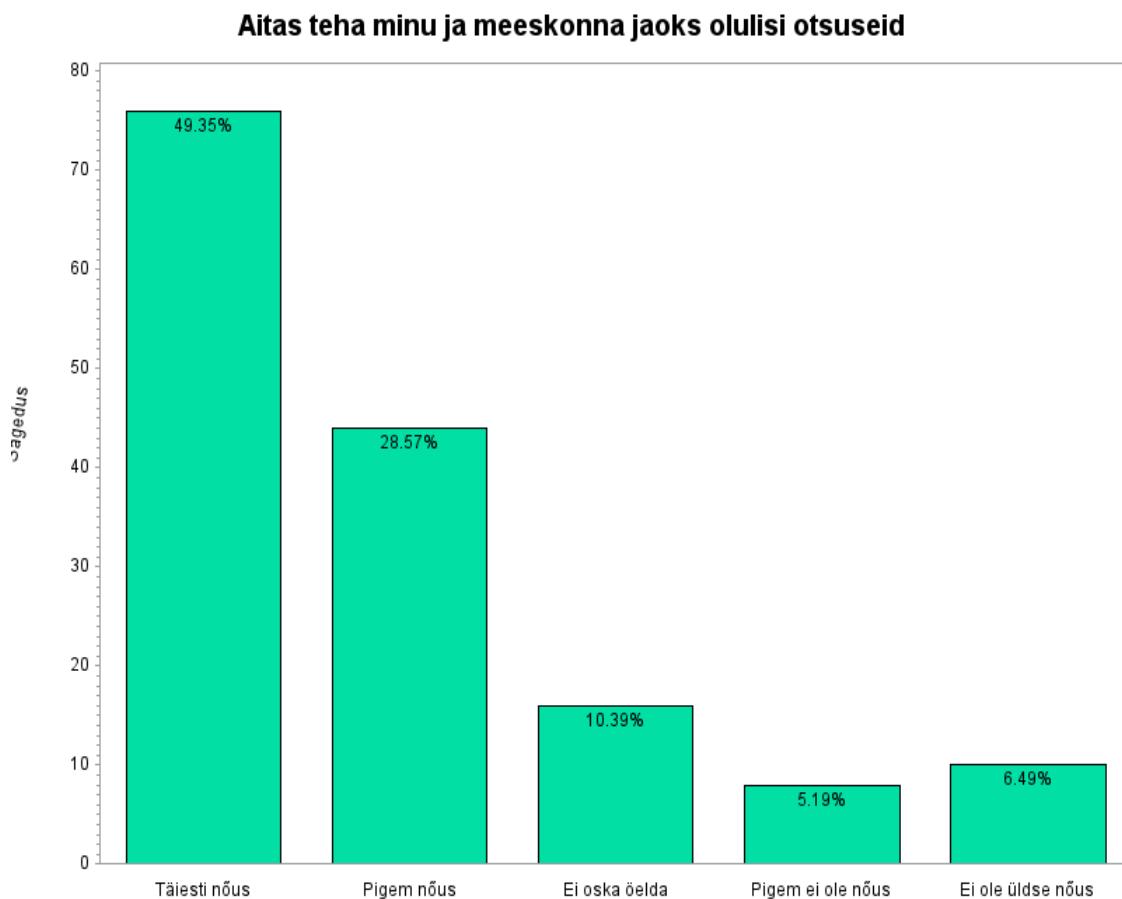
Joonis 12. Ta ei osalenud ega mõelnud kaasa.

Aitas kaasa minu personaalsele arengule: 33.12% oli täiesti nõus, 28.57% oli pigem nõus, 25.32% ei osanud vastata, 7.14% polnud pigem nõus ning 5.84% ei olnud üldse nõus. Seega pea 60% noortest arvavad, et mentor aitas kaasa nende personaalsele arengule.



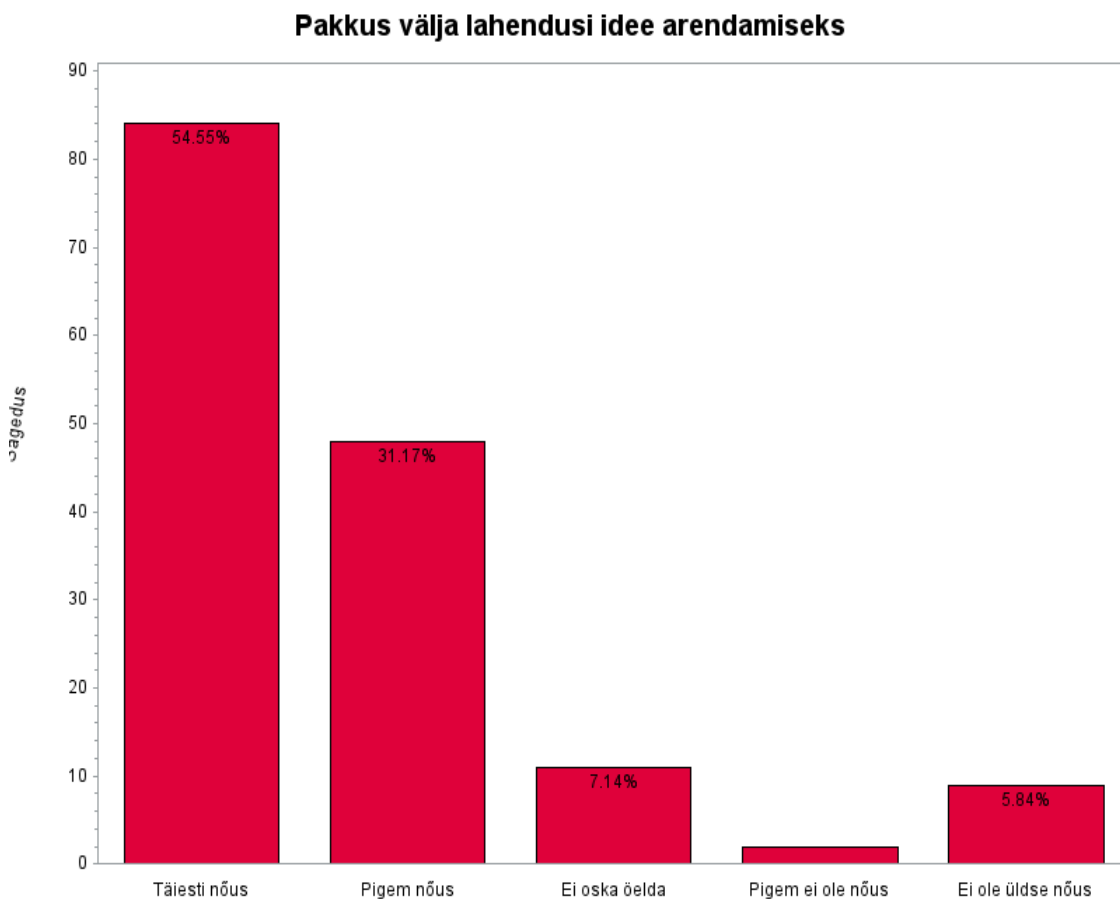
Joonis 13. Aitas kaasa minu personaalsele arengule.

Aitas teha minu ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid: 49.35% oli täiesti nõus, 28.57% oli pigem nõus, 10.39% ei osanud vastata, 5.19% pigem ei olnud nõus ning 6.49% ei olnud üldse nõus. Seega ligi 80% osalejatest arvab, et mentor aitas teha tema ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid.



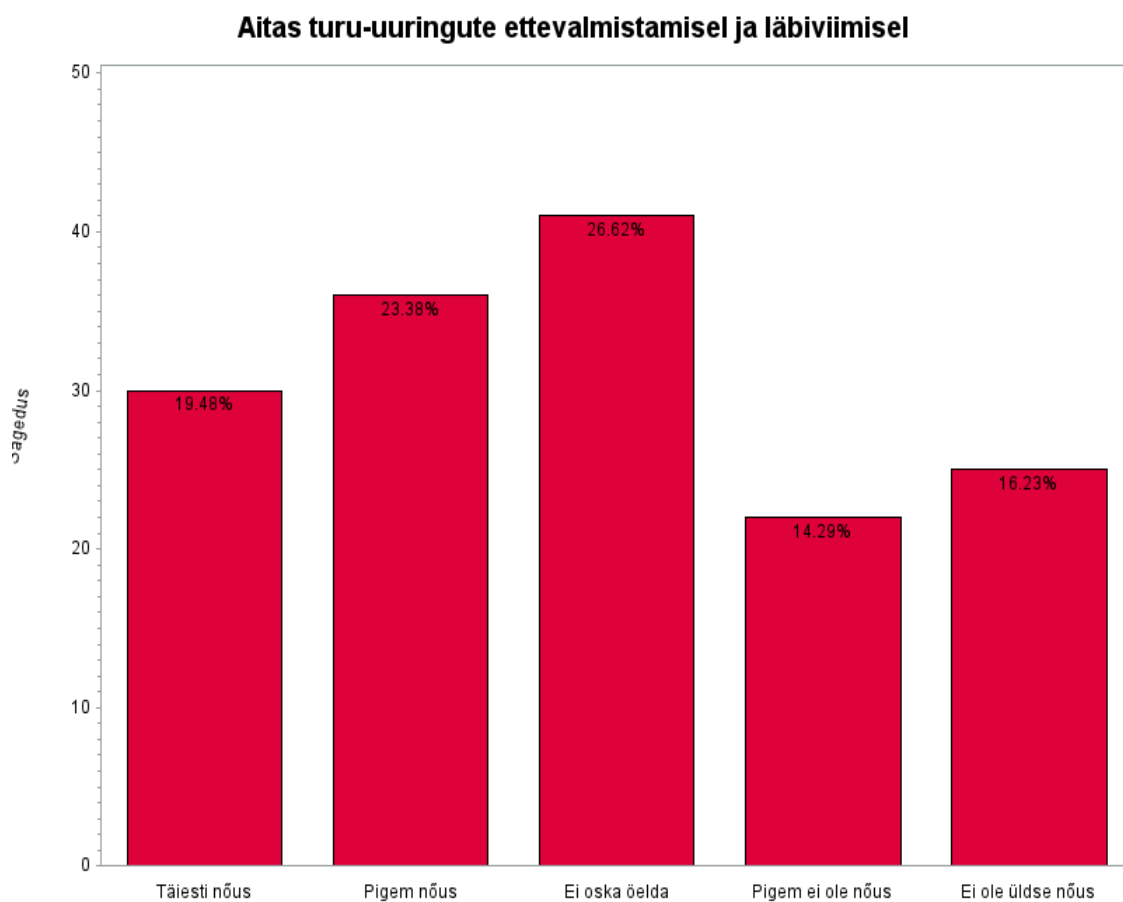
Joonis 14. Aitas teha minu ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid.

Pakkus välja lahendusi idee arendamiseks: 54.55% oli täiesti nõus, 31.17% oli pigem nõus, 7.14% ei osanud vastata, 1.30% pigem ei olnud nõus, 5.84% ei olnud üldse nõus. Seega näeme, et üle 80% noortest ütleb, et mentor pakkus välja lahendusi idee arendamiseks ning vaid umbes 7% väidab, et nende mentor seda ei teinud.



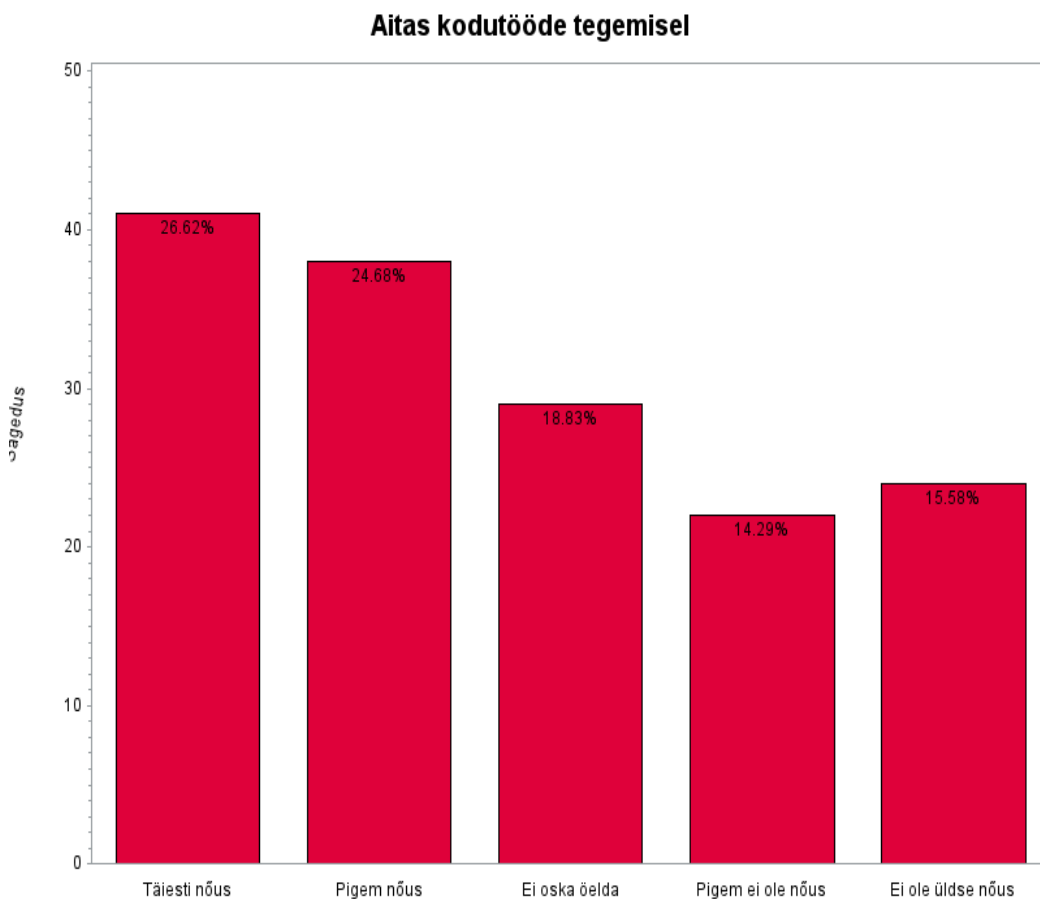
Joonis 15. Pakkus välja lahendusi idee arendamiseks.

Aitas turu uuringute ette valmistamisel ja läbiviimisel: 19.48% oli täiesti nõus, 23.38% oli pigem nõus, 26.62% ei osanud vastata, 14.29% pigem ei olnud nõus ning 16.23% ei olnud üldse nõus. Näeme, et vähem kui pooltel juhtudel aitas mentor kaasa turu-uuringute ettevalmistamisel ja läbiviimisel ning u 30% juhtudest see nii ei olnud. See ilmselt on koht, mida võiks parandada.



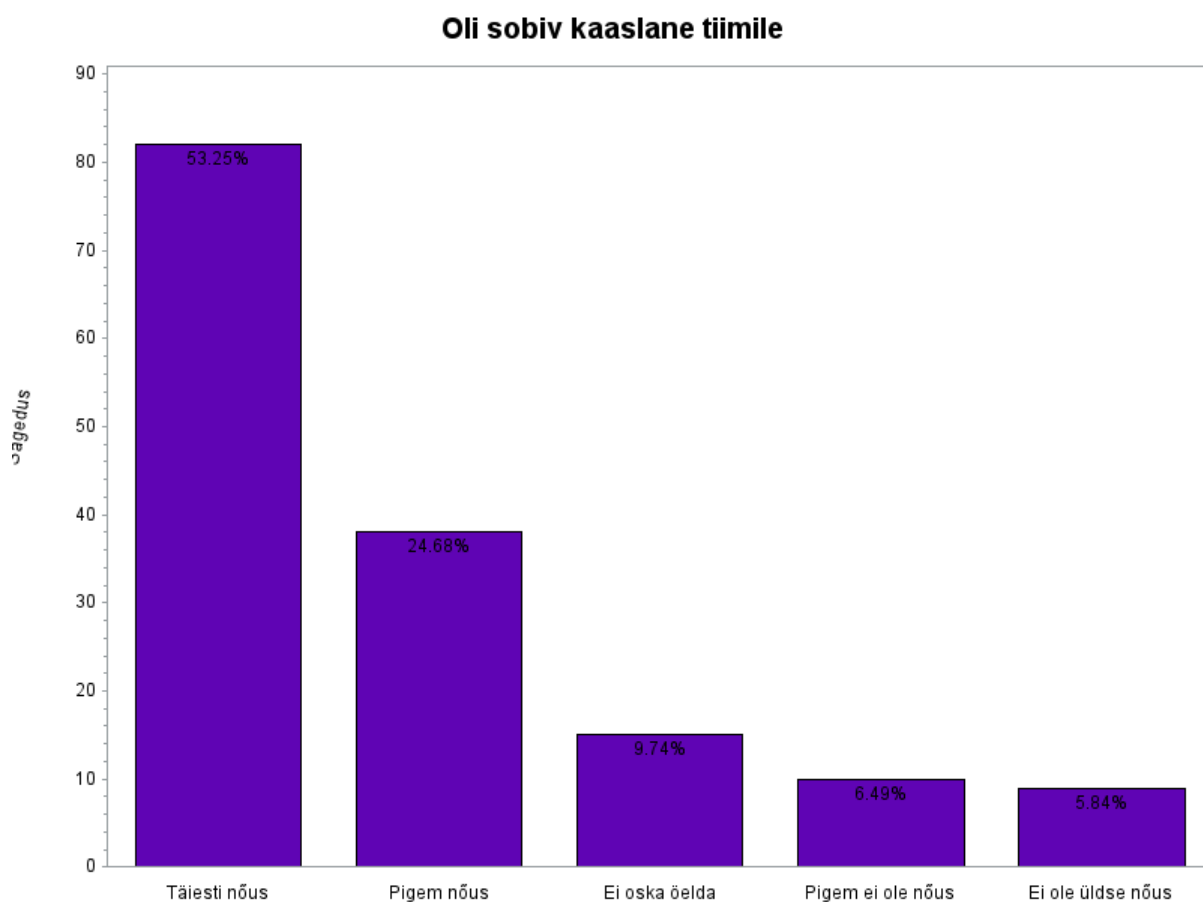
Joonis 16. Aitas turu uuringute ette valmistamisel ja läbiviimisel.

Aitas kodutööde tegemisel: 26.62% oli täiesti nõus, 24.68% oli pigem nõus, 18.83% ei osanud vastata, 14.29% pigem ei olnud nõus ning 15.58% ei olnud üldse nõus. Seega umbes pooled mentorid aitasid oma tiimi kodutööde tegemisel ja ligikaudu 30% seda ei teinud.



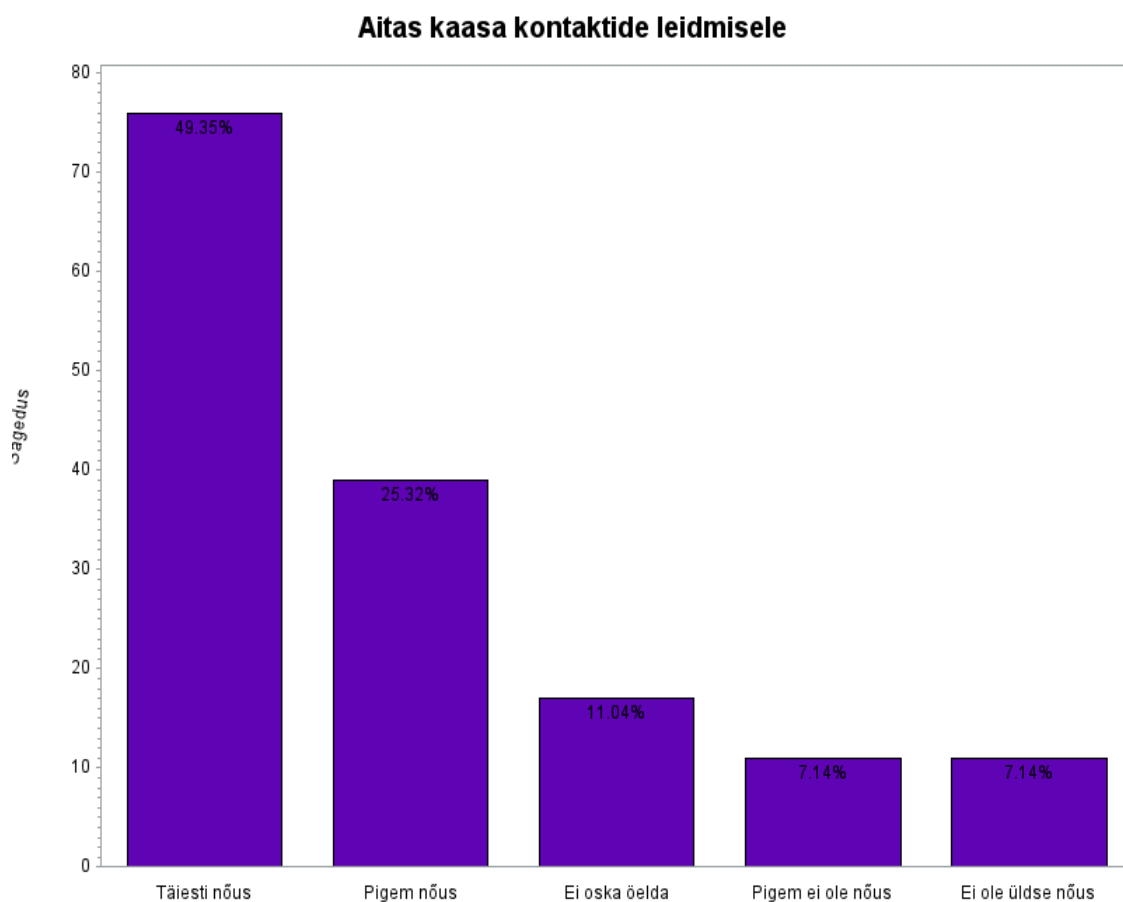
Joonis 17. Aitas kodutööde tegemisel.

Oli sobiv kaaslane tiimile: 53.25% oli täiesti nõus, 26.68% oli pigem nõus, 9.74% ei osanud vastata, 6.49% pigem ei olnud nõus ja 5.84% ei olnud üldse nõus. Siin paneme tähele, et pea 80% juhtudest pidas tiim oma mentorit neile sobivaks kaaslaseks ja veidi üle kümnendiku arvas, et nende mentor neile kõige sobivam ei olnud.



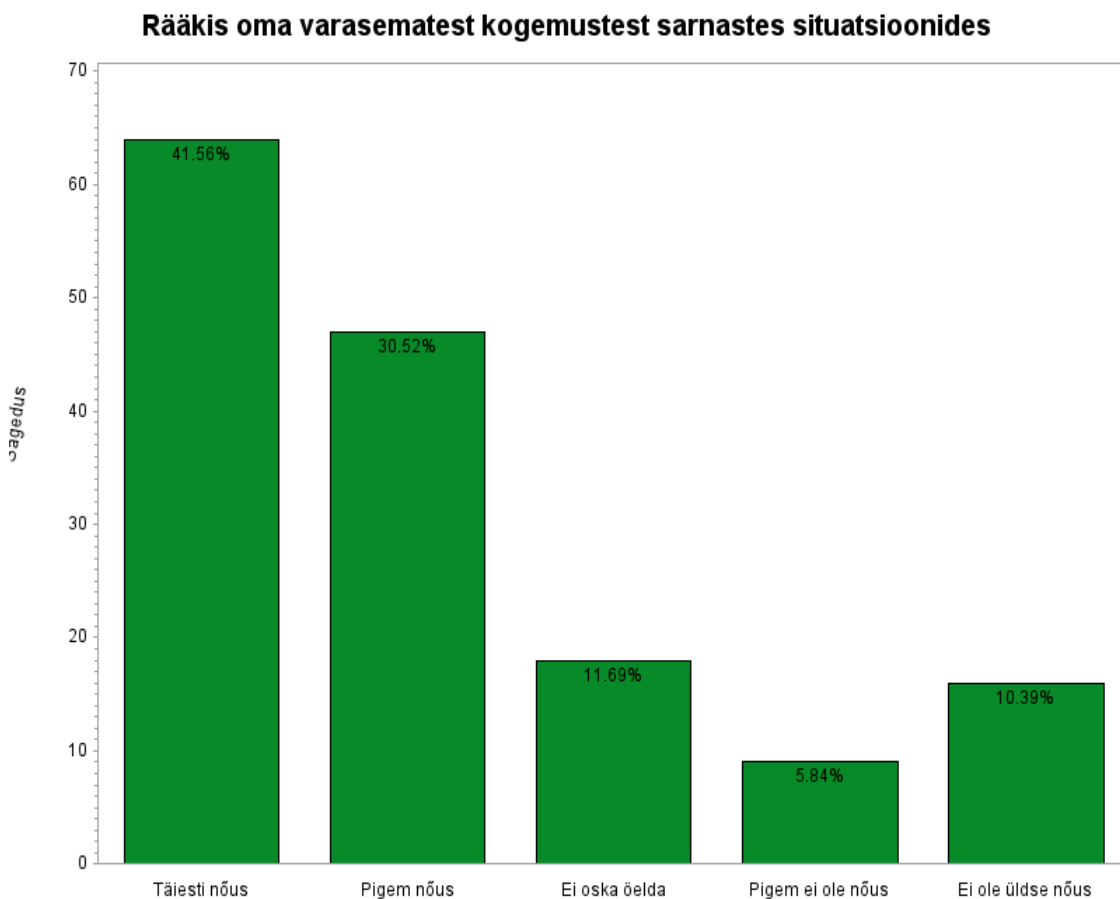
Joonis 18. Oli sobiv kaaslane tiimile.

Aitas kontaktide leidmisega: 49.35% oli täiesti nõus, 25.32% oli pigem nõus, 11.04% ei osanud vastata, 7.14% pigem ei olnud nõus ja 7.14% ei olnud üldse nõus. Seega üle 70% mentoritest aitas oma tiimi kontaktide leidmisel ja umbes 14% mitte.



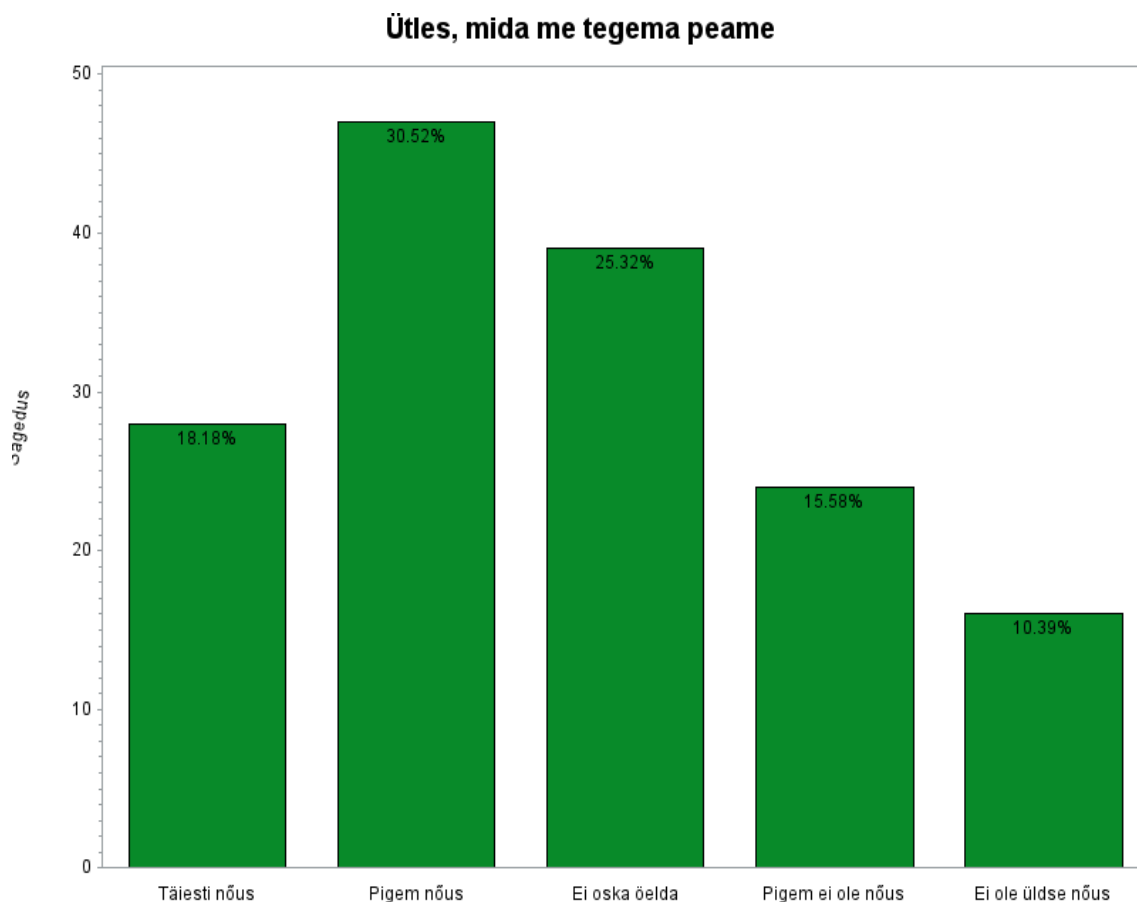
Joonis 19. Aitas kaasa kontaktide leidmisele.

Rääkis oma varasematest kogemustest sarnastes situatsioonides: 41.56% oli täiesti nõus, 30.52% oli pigem nõus, 11.69% ei osanud vastata, 5.84% pigem ei olnud nõus ja 10.39% ei olnud üldse nõus. Seega veidi üle 70% mentoritest jagas oma tiimiga ka oma kogemusi sarnastes situatsioonides ja umbes 16% protsendil mentoritest kas puudus isiklik kogemus sarnastest olukordades või ei jaganud mentor seda mingil põhjusel oma tiimiga.



Joonis 20. Rääkis oma varasematest kogemustest sarnastes situatsioonides.

Ütles, mida me peame tegema: 18.18% oli täiesti nõus, 30.52% pigem oli nõus, 25.32% ei osanud vastata, 15.58% pigem ei olnud nõus, 10.39% ei olnud üldse nõus. Seega vähem kui pooled mentorid ütlesid oma tiimile, mida nad tegema peavad ning vähemalt neljandik seda pigem ei teinud või ei teinud üldse.



Joonis 21. Ütles, mida me peame tegema.

Seega toodi kõige rohkem välja, et mentor pakkus välja lahendusi idee arendamiseks, siis et mentor oli sobiv kaaslane tiimile, seejärel, et mentor aitas teha osaleja ja tema meeskonna jaoks olulisi otsuseid. Neljandana toodi välja, et mentor aitas kontaktide leidmiseks, siis et rääkis oma varasematest kogemusest, seejärel, et aitas kaasa osaleja personaalsele arengule. Seitsmendana öeldi, et mentor aitas kodutööde tegemisel, siis, et mentor ütles, mida meeskond peab tegema ning viimasena, et mentor aitas turu-uuringute ettevalmistamisel ja läbiviimisel.

Uurimusküsimus nr 3

ENTRUM on mänginud minu senises edus olulist rolli: 40.91% täiesti nõus, 29.22% pigem nõus, 19.48% ei osanud vastata, 4.55% pigem ei ole nõus, 5.84% ei ole üldse nõus. Seega umbes 70% vastanutest on ENTRUM mänginud senises edus olulist rolli ning vaid ligikaudu kümnendik vastanutest ei saanud seda väita. Seega võib väita, et ENTRUM on oluliseks hüppelauaks edukaks saamisel, vähemalt osalenute enda arvates.

1. Sain ENTRUM-st inspiratsiooni oma ideedega jätkamiseks: 42.86% täiesti nõus, 27.92% pigem nõus, 14.29% ei osanud vastata, 7.79% pigem ei ole nõus, 7.14% ei ole üldse nõus

Jällegi umbes 70% noortest ütles, et ENTRUM andis neile inspiratsiooni oma ideedega jätkamiseks ning vaid umbes 15% ei nõustunud selle väitega. Seega on ENTRUM ka väga inspireeriv ning annab noortele julgust oma ideedega edasiminekuks.

2. Sain ENTRUM-st inspiratsiooni oma tulevaseks karjääriks: 37.01% täiesti nõus, 30.52% pigem nõus, 20.13% ei osanud vastata, 7.14% pigem ei ole nõus, 5.19% pole üldse nõus

Ca 67,5% vastanutest arvab, et ENTRUM oli inspiratsiooniks neile tulevase karjääri valikul, mis on päris hea tulemus. Samas ligi viiendik ei osanud sellele küsimusele üldse vastata.

3. Ma sain tänu ENTRUM-ile enda kohta palju uut teada: 44.81% täiesti nõus, 33.77% pigem nõus, 12.99% ei osanud vastata, 5.84% pigem ei ole nõus, 2.60% pole üldse nõus

Pea 80% noortest õppis ENTRUM-i käigus enda kohta midagi uut, mis ka kindlasti väga oluline ning seda ei tohi kindlasti kogu programmi vaadates alahinnata. Lisaks ainult veidi üle 8% arvas, et ei õppinud enda kohta pigem üldse v mitte midagi.

4. Ma näen nüüd palju paremini, millised minu karjääri väljavaated tulevikus: 34.42% täiesti nõus, 33.12% pigem nõus, 19.48% ei osanud vastata, 8.44% pigem ei ole nõus, 4.55% pole üldse nõus

Ligi 80% noortest arvas ka, et on nüüd teadlikumad või osaliselt teadlikumad oma karjääri väljavaadetest tulevikus, mis on väga oluline, sest nii saavad noored varakult juba keskenduda sellele, mis on neile oluline ning ei pea raiskama aega millegi õppides, mis hiljem selgub, et neile tegelikult huvi ei pakugi.

5. Ma soovin saada ettevõtjaks / juba olen ettevõtja: 37.01% täiesti nõus, 25.32% pigem nõus, 24.03% ei osanud vastata, 10.39% pigem ei ole nõus, 3.25% pole üldse nõus

Veidi üle 60% vastanutest on kas pigem nõus v täiesti nõus väitega, et soovivad saada (või siis juba on) ettevõtjaks ning umbes 14% kas pigem ei soovi või ei soovi kindlast tegeleda ettevõtlusega. Minu arvates on ka väga oluline pöörata tähelepanu neile 14%le, sest elus on olulised ka välistamismeetodid, st nad teavad, mida nad kindlasti elus teha ei taha.

6. Ma tean, et minust ei saa kindlasti ettevõtjat: 5.19% täiesti nõus, 9.74% pigem nõus, 21.43% ei osanud vastata, 16.88% pigem ei ole nõus, 46.75% pole üldse nõus

Circa 16% vastanutest arvab, et neist ei saa kindlasti ettevõtjat, umbes viiendik ei osanud vastata ja ligikaudu 63% ei välista tulevikus ettevõtlust. See näitab, et kuigi veidi üle 20% vastanutest veel kahtleb, siis vähemalt pea 80% osalenutest sai enda jaoks selgemaks, kas neile sobib ettevõtlus või mitte.

7. Oskan näha erinevaid mooduseid tegevuste läbi viimiseks: 42.21% täiesti nõus, 43.51% pigem nõus, 11.04% ei osanud vastata, 0.65% pigem ei ole nõus, 2.60% pole üldse nõus

Umbes 85% vastanutest oskab pärast ENTRUM-il osalemist näha erinevaid mooduseid tegevuste läbiviimiseks ning vaid veidi üle 3% arvab, et nad seda ei oskaks. Tänapäeval on väga oluline, et inimesed oleksid paindlikud ja leidlikud ja tundub, et just seda ENTRUM on ka noortele õpetanud.

8. Oskan näha võimalusi, kuidas piiratud ressursside tingimustes asju ära teha: 47.40% täiesti nõus, 37.66% pigem nõus, 10.39% ei osanud vastata, 3.90% pigem ei ole nõus, 0.65% pole üldse nõus

Sarnaselt eelmise küsimusega ka siin umbes 85% vastanutest ütles, et oskavad või pigem oskavad näha võimalusi, kuidas piiratud ressurssidega tingimustes asju ära teha. See on jällegi väga oluline oskus elus, vältimaks võlgadesse sattumist või põrumist.

9. Oskan oma aega efektiivselt kasutada ja juhtida: 33.77% täiesti nõus, 41.56% pigem nõus, 16.23% ei osanud vastata, 5.84% pigem ei ole nõus, 2.60% pole üldse nõus

Umbes 75% noortest oskab või pigem oskab pärast ENTRUM-il osalemist oma aega efektiivselt kasutada ja juhtida ning vaid veidi üle 8% väitis, et nad ei oska või pigem ei oskaks seda. Seega näeme, et peale ettevõtluskogemuse saavad noored ENTRUM-ilt ka muid eluks väga vajalikke oskusi, mida koolis ei õpetata.

10. Oskan püstitada ja saavutada eesmärke: 42.86% täiesti nõus, 46.10% pigem nõus, 9.09% ei osanud vastata, 1.30% pigem ei ole nõus, 0.65% pole üldse nõus

Pea 90% osalenutest väitis, et oskab või pigem oskab püstitada ja saavutada eesmärke. See on väga mõjukas protsent, kusjuures paneme tähele, et vaid veidi üle 2% ütles et nad pigem ei oska või üldse ei oskaks seda.

11. Oskan töötada välja sobivat ärimudelit ja manageerida finantsressurse: 17.53% täiesti nõus, 35.71% pigem nõus, 29.22% ei osanud vastata, 12.34% pigem ei ole nõus, 5.19% pole üldse nõus

Pisut üle poolte noortest oskab pärast ENTRUM-il osalemist välja töötada sobivat ärimudelit ja manageerida finantsressursse, pea 30% ei osanud vastata ning umbes 18% arvas, et nad sellega pigem või kindlasti toime ei tuleks.

12. Ma ei karda võtta riske – see on osa elust: 50.65% täiesti nõus, 36.36% pigem nõus, 8.55% ei osanud vastata, 3.90% pigem ei olnud nõus, 0.65% polnud üldse nõus.

Tugevalt üle 80% vastanutest ütleb, et nad ei kardaks või pigem ei kardaks võtta elus riske, mis on samuti väga hea näitaja. Peale ENTRUM-i inspireerimise ka julgustab noori midagi uut proovima ja riske võtma, on imetlusväärne.

13. Tunnen, et mul on kõik vajalik, et , et omalt poolt ühiskonna arengusse panustada: 35.71% täiesti nõus, 40.91% pigem nõus, 18.83% ei osanud vastata, 4.55% pigem ei olnud nõus, keegi ei vastanud ,et pole üldse nõus.

Veidi üle 75% vastanutest ütleb, et neil on kõik vajalik, et omalt poolt ühiskonna arengusse panustada. See on vägagi toekas protsent, arvestades, et ENTRUM-il osalevad just noored ning kindlasti julgus, et öelda, et neil on kõik olemas, et ühiskonna arengusse panustada, võib tulla ka mõne aasta jooksul.

14. Oskan luua enda ümber tiimi oma idee teostamiseks: 41.45% täiesti nõus, 36.18% pigem nõus, 15.79% ei osanud vastata, 5.26% pigem ei ole nõus, 1.32% pole üldse nõus

Pea 80% vastanutest ütles, et oskab luua enda ümber tiimi oma idee teostamiseks ning vaid u 7% polnud või pigem polnud selle väitega nõus. Kuna ka ettevõtlus seisneb paljuski tiimitöös, on see väga hea näitaja, et noored oskavad enda ümber leida ka neid inimesi, kellega koos midagi korda saata, sest tihti ongi just koostöö kõige võti.

Vastajad aastate lõikes:

1.2010-2011: 5.84% kõigist vastajatest osales sel aastal (9 inimest)

2. 2011-2012: 23.38% kõigist vastajatest osales sel aastal (36 inimest)

3.2012-2013: 21.43% kõigist vastajatest osales sel aastal (33 inimest)

4.2013-2014: 22.08% kõigist vastajatest osales sel aastal (34 inimest)

5.2014-2015: 27.27% kõigist vastajatest osales sel aastal (42 inimest)

Aasta	Finaalijõudnud inimeste arv	Osakaal kõigist vastanutest	Osakaal vastajatest, kes antud aastal ENTRUM- is osalesid
2010-2011	2	1.3%	22.22%
2011-2012	20	12.99%	55.56%
2012-2013	20	12.99%	60.61%
2013-2014	25	16.23%	73.53%
2014-2015	10	6.49%	23.81%

Tabeli selgituseks: esimeses tulbas on aasta, mil vastaja ENTRUM-il osales. Teises tulbas on toodud, mitu inimest sellel aastal osalenud vastajatest ütles, et nad jõudsid finaali. St 2010-2011 aastal osalenud vastajatest 2 inimest jõudis finaali, 2011-2012 aastal 20 inimest, 2012-2013 aastal samuti 20 inimest jne. Kolmandas tulbas on toodud, kui suure osa moodustab see kõigist 154-st vastajast. Ehk siis need 2 inimest, kes 2010-2011 aastal finaali jõudsid, moodustavad kõigist vastajatest 1.3%, 2011-2012 aastal finaali jõudnud 20 inimest kõigist vastajatest 12.99% jne. Neljandas tulbas on toodud, kui suure osa moodustavad finaali jõudnud vastajad kõigist neist vastajatest, kes samuti samal aastal osalesid. Seega, 2010-2011 aastal finaali jõudnud vastajad moodustavad kõigist 2010-2011 aastal osalenud vastajatest 22.22%. 2011-2012 aastal finaali jõudnud vastajad moodustavad 55.56% kõigist 2011-2012 aasta vastajatest jne.

Oluline on, et see tabel ei tähenda seda, et 2010-2011 aastal jõudis finaali 2 inimest või 2011-2012 aastal jõudis finaali 20 inimest! See tähendab seda, et kõigist finaali jõudnutest 2010-2011 aastal vastas küsitlusele ainult 2 inimest ja 2011-2012 aastal finaali jõudnutest 20 inimest.

Lisa 2. ENTRUM-i mõju uuringu küsitlusankeet

ENTRUM-i mõju uuring 2010-2015

Hea ENTRUM-i vilistlane!

Vaadates tagasi mitmele ENTRUM-i hooajale, on ENTRUM koostöös mitmekümne organisatsiooniga üle Eesti panustanud sellesse, et homne Eesti oleks täis teotahtelisi, julgeid ja ettevõtlikke noori. Noori, kellel on oma ideede elluviimiseks vajalikud teadmised, oskused ja suhete võrgustik ning julgus kõike seda proovile panna. Tehes aastatel 2010-2015 ringi peale kogu Eestile on meie konkursil ja arenguprogrammis osalenud ligi kolm tuhat noort. Meil on hea meel, et Sina oled üks neist!

Hindamaks ENTRUM-i mõju Eestis ettevõtlike noorte põlvkonna kujundamisele ning eesmärkide saavutamiseks loodud õppemeetodite efektiivsust, oleme koostöös Tartu Ülikooli majandusteaduskonnaga koostanud tagasisideuuringu. Selleks palume leida Sul hetk aega ja vastata meie küsimustele. Sinu vastused on konfidentsiaalsed ja neid ei avaldata kolmandatele isikutele. Kõikidelt programmis osalenud noorte käest kogutud andmete põhjal töötatakse välja koolitusprogramm mentorite töö kvaliteedi parandamiseks ning täiendatakse ENTRUM metoodikat teistes riikides rakendamiseks.

Küsimustiku täitmine võtab aega maksimaalselt 10 minutit. Vastuseid ootame hiljemalt 20. märtsiks 2015.

ENTRUM-i mõju uuringu viime läbi koostöös Tartu Ülikooli majandusteaduskonna esindajatega

koosseisus:

Marge Täks – TÜ, majandusteaduskond, ettevõtluse lektor, sotsiaal- ja haridusteaduskond, doktorant.

Mervi Raudsaar - TÜ majandusteaduskond, ettevõtluse õppetooli juhataja ja lektor

Merike Kaseorg - TÜ majandusteaduskond, ettevõttemajanduse lektor

Marianne Säkk – TÜ, Narva Kolledž, Ettevõtlus ja projektijuhtimise õppekava tudeng

Kõikide küsitluses osalenute vahel loosime välja mitmeid auhindu, sh iPhone 4S, iPad mini!

Täname sind ette ja loodame, et leiad aega meie küsimustele vastamiseks. Sinu tagasiside on meile oluline!

Darja Saar

SA Entrum tegevjuht / Entrum Foundation CEO

darja.saar@entrum.ee | +372 55656392

www.entrum.ee or www.entrum.ee/en

Facebook: Noorteprogramm Entrum

YouTube: EntrumTV

ENTRUM-i ellu kutsuja ja pearahastaja on Eesti Energia



I. ÜLDANDMED *

Sugu

- Mees
- Naine

Emakeel *

- Eesti
- Vene

Teie elukoht (linn/vald, maakond) ENTRUM-is osalemise ajal *

Mitmendas klassis ENTRUMi ajal õppisid? *

Kui vana olid kui ENTRUM-is osalesid? *

Mis aastal osalesid ENTRUM-s? *

- 2010-2011
- 2011-2012
- 2012-2013
- 2013-2014
- 2014-2015

ENTRUM-s osalemise idee sain (Vali sobivad vastused. Vajadusel täpsusta valikuid viimases lahtris) *

- Koolist, päeval kui käidi ENTRUM-i tutvustamas
- Sõpradelt
- Vanematelt

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

ENTRUM-iga liitusin *

- Oma idee ja tiimiga
- Oma ideega, aga ilma tiimita
- Oma tiimiga, aga ilma ideeta
- Ilma ideeta ka ilma tiimita

Meie tiim koosnes x liikmest (vali sobiv number) *

1 2 3 4 5 6



ENTRUM-is jõudsime oma tiimiga *

- Osalesime inkubatsiooniprogrammi sessioonidel kuni meie idee realiseerimiseni (prototüüp, müügitulemused)
- Osalesime inkubatsiooniprogrammi sessioonidel, kuid pole jõudnud idee realiseerimiseni (prototüüp, müügitulemused)
- Superfinaali
- Auhinnalisele kohale
- Pole finaali jõudnud
- Osalesin ainult avasõul

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

1 2 3 4 5

Langesime välja kohe xx korra järel (vali sessiooni kord)



Oma tiimitöö õhkkonda hindame 5 palli süsteemis *

- 5- Suurepäraseks
- 4- Heaks
- 3- Rahuldavaks
- 2- Kasinaks
- 1- Halvaks

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Hinda sünkroontõlke kasutamise võimaluse olulisust skaalal 1 (ei ole üldse nõus), 2 (pigem ei ole nõus) 3 (ei oska öelda), 4 (olen peaaegu nõus), 5 (olen täiesti nõus).

Oma eesmärkide saavutamisel: *

1 2 3 4 5

II. KÜSIMUSED ENTRUMi MENTORLUSPROGRAMM *

Teie tiimi mentorite arv

- 0
- 1
- 2

Meie tiimi mentor oli *

- Mees
- Naine

Mis keeles toimus mentorlus (suhtlemine mentoriga)? *

- eesti
- vene

Kuidas mõjutas mentorluseks kasutatud keel tiimi lõpptulemusi? Selgita palun *

Oma tiimitöö õhkkonda hindame 5 palli süsteemis *

- 5- Suurepäraseks
- 5- Heaks
- 3- Rahuldavaks
- 2- Kasinaks
- 1- Halvaks

Iseloomusta paari lausega oma mentorit *

Milline all olevatest väidetest kirjeldab kõige paremini seda, kuidas te endale mentori leidsite? *

- Eelmisel aastal osalenud tiim andis meile nõu keda mentoriks valida
- Avašõult leidsime
- Meile määrati mentor, kuna ei me ei osanud ise valida
- Meile anti võimalus valida eelselekteeritud mentorite seast
- Mentor võttis ise meiega ühendust peale äriidee pitšimist

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Meie tiimi mentor oli (kui valid rohkem kui ühe vastuse, siis palun täpsusta seda vastust Muu lahtris) *

- Kogenud ettevõtja
- Algaja ettevõtja
- Kogenud töötaja ettevõttest
- Noor spetsialist ettevõttest
- Kogenud ettevõtlusõppejõud
- Noor õppejõud
- Meil oli rohkem, kui üks mentor
- Meil ei olnud mentorit

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Enne tööga alustamist arutasime mentoriga *

- Millised on meie ootused mentorile ja vastupidi
- Millised on meie tulevased suhtluskanalid
- Kui tihti suhtleme
- Millised on meie rollid mentorsuhtes
- Asusime kohe tööle ja mingeid kokkulepped mentorsuhte ootuste osas ei sõlminud

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Kohtusime oma mentoriga silmast silma *

- Kord nädalas
- Kord kuus
- Kord kvartalis
- Ainult Entrum sessioonide ajal
- Mõningate Entrum sessioonide ajal
- Me ei ole kohtunud

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Väljaspool ENTRUM-i sessioone kasutasime suhtlemiseks *

- Kohtumisi linnas, näiteks kohvikus
- Mentori töökohta
- Messengeri
- Facebooki

- Skype
- Telefoni
- E-posti

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Oma koostööd mentoriga hindan viie palli süsteemis järgnevalt: *

- 5-suurpäraseks
- 4-heaks
- 3-rahuldavaks
- 2-kasinaks
- 1-halvaks

Kui kaua kestis Teie mentorsuhe? *

- Kuni 4 kuud
- Entrum programmi toimumise jooksul
- Mentorsuhe algas ENTRUM-I ajal, kuid teeme koostööd tänaseni

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Hinda mentorsuhte olemust olulisust skaalal 1 (ei ole üldse nõus), 2 (pigem ei ole nõus) 3 (ei oska öelda), 4 (olen peaaegu nõus), 5 (olen täiesti nõus). Oma eesmärkide saavutamisel: *

1 2 3 4 5

Võin väita, et minu mentor oli siiralt huvitatud
minust kui inimesest

*

1 2 3 4 5

Tunnen mentori vastu suurt sümpaatiat

*

1 2 3 4 5

Meie koostöö süvenes kogu Entrum programmi
jooksul

*

1 2 3 4 5

Mulle sobis see, kuidas me mentori leidsime

*

1 2 3 4 5

Leppisime kokku, kuidas omavahel koostööd teeme

*

1 2 3 4 5

Arutasime ja selgitasime üksteisele ootusi mentorsuhtele

*

1 2 3 4 5

Meil oli selge arusaam, kuidas meie mentorsuhe toimib

*

1 2 3 4 5

Meil oli selge arusaam milliste tulemusteni oma koostööga soovime jõuda

*

1 2 3 4 5

Meie kõigi soov oli sellest kogemusest midagi juurde õppida

Äriidee arendamisel toetas Mentor meie tegevust *

- Rääkides oma kogemustest sarnastes situatsioonides
- Küsides täpsustavaid ja mõtlemapanevaid küsimusi
- Pakkus välja võimalikke lahendusi
- Kaasates oma kolleege
- Erialaste teadmiste jagamisega
- Andes konstruktiivset tagasisidet
- Julgustades ja toetades meid ning meie otsuseid
- Soovitades, mida teha ja kuhu pöörduda

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Hinda oma mentori oskusi skaalal 1 (ei ole üldse nõus), 2 (pigem ei ole nõus) 3 (ei oska öelda), 4 (olen peaaegu nõus), 5 (olen täiesti nõus) *

Juhul kui sa ei leia all olevast loetelust õiget vastusevarianti, kirjelda "Muu" lahtris oma versiooni vastusest

1 2 3 4 5

Tal olid igale küsimusele kiired vastused olemas

*

1 2 3 4 5

Ta oskas vastata enamusele küsimustele

*

1 2 3 4 5

Ta suunas meid õige inimese juurde, kui ise
küsimusele vastata ei osanud

*

1 2 3 4 5

Ta pigem suunas meid küsimustega, kui pakkus
välja valmis vastuseid

*

1 2 3 4 5

Ta osales meie tiimitöös ja mõtles kaasa

*

1 2 3 4 5

Ta osales meie tiimitöös aeg-ajalt, kuid tegeles peamiselt oma asjadega (vastas meilidele, jne).

*

1 2 3 4 5

Ta ei osanud eriti meie küsimustele vastata

*

1 2 3 4 5

Ta ei osalenud ega mõelnud kaasa

Muu (kui soovid lisada midagi, mida selles loetelus polnud, siis tee seda siin)

Hinda oma mentori panust skaalal 1 (ei ole üldse nõus), 2 (pigem ei ole nõus) 3 (ei oska öelda), 4 (olen peaaegu nõus), 5 (olen täiesti nõus) *

1 2 3 4 5

Aitas kaasa minu personaalsele arengule

*

1 2 3 4 5

Aitas teha minu ja meeskonna jaoks olulisi otsuseid

*

1 2 3 4 5

Pakkus välja lahendusi idee arendamiseks

*

1 2 3 4 5

Aitas turuuringute ette valmistamisel ja läbiviimisel

*

1 2 3 4 5

Aitas kodutööde tegemisel

*

1 2 3 4 5

Oli sobiv kaaslane tiimile

*

1 2 3 4 5

Aitas kontaktide leidmisega

*

1 2 3 4 5

Rääkis oma varasematest kogemustest sarnastes
situatsioonides

*

1 2 3 4 5

Ütles, mida me peame tegema

Muu (kui soovid lisada midagi, mida selles loetelus polnud, siis tee seda siin)

Kui oluliseks pead ENTRUM-i mentorprogrammi? *

1 2 3 4 5

Mentorlus oli väga oluline meie tiimi jaoks

*

1 2 3 4 5

Mentorlus oli pigem takistavaks teguriks meie tiimitööle

Muu (selgita siin, kui loetelus ei leidunud sobivat vastust)

III. ENTRUM PROGRAMMI ÜLDINE MÕJU OSLEJATELE *

Peale ENTRUM-it oleme teinud koostööd või osalenud järgmistel konkursitel ja programmides

- Ajujaht
- Junior Achievement õpilasfirma

- Maakondlik arenduskeskus
- Tallinna Ettevõtlusamet
- Tartu Loomemajanduskeskus
- Seiku inkubaator
- Start-up inkubaator Tehnopol
- Euroopa Noored
- Tallinna Kultuurikatel
- Mektory
- Heateo Sihtasutus
- Väitlusselts
- Vabatahtlike Värav

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Peale kooli lõpetamist jätkasin oma haridusteed *

Märgi siia õppeasutus, kus õpid

Ei läinud edasi õppima

-

Mis erialal haridusteed jätkasid? *

Mis rollis oled tööturul osalenud? *

- Palgaline töötaja
- MTÜ asutaja ja eestvedaja
- Äriühing (osaühing, aktisaselts, FIE)

- Vastav kogemus puudub

Muu (selgita siin, kui loetelus puudus sobiv valik)

Kellena oled töötanud? *

Hinda oma rahulolu ENTRUM-iga järgmisel skaalal - 1 (ei ole üldse nõus), 2 (pigem ei ole nõus) 3 (ei oska öelda), 4 (olen peaaegu nõus), 5 (olen täiesti nõus)

1 2 3 4 5

ENTRUM on mänginud minu senises edus olulist
rolli

1 2 3 4 5

Sain ENTRUM-st inspiratsiooni oma ideedega
jätkamiseks

1 2 3 4 5

Sain ENTRUM-st inspiratsiooni oma tulevaseks karjääriks

1 2 3 4 5

Ma sain tänu ENTRUM-le enda kohta palju uut teada

1 2 3 4 5

Ma näen nüüd palju paremini, millised minu karjääri väljavaated tulevikus

1 2 3 4 5

Ma soovin saada ettevõtjaks / juba olen ettevõtja

1 2 3 4 5

Ma tean, et minust ei saa kindlasti ettevõtjat

1 2 3 4 5

Oskan näha erinevaid mooduseid tegevuste läbi viimiseks

1 2 3 4 5

Oskan näha võimalusi, kuidas piiratud ressursside tingimustes asju ära teha

1 2 3 4 5

Oskan oma aega efektiivselt kasutada ja juhtida

1 2 3 4 5

Oskan püstitada ja saavutada eesmäärke

1 2 3 4 5

Oskan töötada välja sobivat ärimudelit ja
manageerida finantsressursse

1 2 3 4 5

Ma ei karda võtta riske – see on osa elust

1 2 3 4 5

Tunnen, et mul on kõik vajalik, et , et omalt poolt
ühiskonna arengusse panustada

1 2 3 4 5

Oskan luua enda ümber tiimi oma idee
teostamiseks

Ole hea ja kirjelda lõpetuseks lühidalt, mida ENTRUM sinu elus muutis? *

Nimeta vähemalt 5 asja (teadmist, oskust, või muud), mida ENTRUM-ist endaga
tulevikuks kaasa võtsid.

Mis arvad, kuidas kujuneks Sinu elu kui Sa ei osaleks ENTRUM-is?

Olen kursis, et ENTRUM-I algataja ja rahastaja on Eesti Energia.

Kui sul on ENTRUM-ile ettepanekuid, siis pane need kirja siin.

Eesnimi

Perenimi

Mobiil

E-post

Suur tänu, et leidsid aega ENTRUM-I uuringus osaleda!

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Marianne Säkk (sünnikuupäev: 24.07.1986)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „ENTRUM programmis osalenud mentori roll, mentorsuhted ja nende analüüs“.

mille juhendajateks on Elen Elbra, Marge Täks.

1.1. produtseerimiseks 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.

Narvas, 17.01.2016