

Kutseaasta

Täiendõpe

Kutseaasta

Esmatõpe

**Kutseaasta I etapi seire kokkuvõte
2004/2005**

ISBN: 9985-58-404-X

Sisukord

Sissejuhatus	3
1. Nooremõpetaja	4
1.1. Üldandmed	4
1.2. Nooremõpetaja enesekohased arusaamad ning hinnang enda valmisolekule ja arengule esimesel tööaastal	5
1.3. Kutseaasta ja professionaalne areng	9
1.3.1. Oskus õppida ja oma tööd analüüsida	9
Kooli ja mentori tugi nooremõpetaja eneseanalüüsimisel	12
1.3.2. Tugi algajale õpetajale kutseaastal	14
Mentor	14
Kolleegid	15
Kooli juhtkond	16
1.4. Tugiprogramm	17
Nooremõpetajate üldine hinnang kutseaastale	18
2. Mentor	19
2.1. Üldandmed	19
2.2. Mentori roll ja ülesannete täitmine	20
2.3. Tugi mentoritöös	22
Tugimaterjalid	23
Mentorikoolitus	23
2.4. Mentori töö nooremõpetajaga ja hinnang tema kutsealasele arengule kutseaastal	26
3. Koolijuht	28
3.1. Üldandmed	28
3.2. Kutseaasta rakendamine koolijuhi hinnangul	28
Kokkuvõte ja ettepanekud kutseaasta arendamiseks	33
Lisa 1. Nooremõpetajate hinnang oma kutseoskustele	36
Lisa 2. Hinnangud esimesele tööaastale	38
Lisa 3. Hinnangud professionaalse arengu aspektidele	39
Lisa 4. Hinnangud kutseaasta tugiprogrammile	40
Lisa 5. Mentori rollist kutseaastal	41
Lisa 6. Kolleege puudutavad hinnangud	42
Lisa 7. Üldine rahulolu mentoritöoga	43
Lisa 8. Mentorite hinnang nooremõpetaja kutseoskustele	44

Sissejuhatus

2004./2005. õppeaastal käivitus kutseaasta esimene etapp üldhariduskooli klassiõpetajatele ja aineõpetajatele. Kutseaasta tugiprogrammis osales 165 nooremõpetajat, neist 80 läbis kutseaasta Tallinna Ülikoolis, 72 Tartu Ülikooli ja 13 Haapsalu Kolledži kutseaasta keskuses. Mentorikoolituse läbijaid oli Tallinna Ülikoolis 89, Tartu Ülikoolis 97 ja Haapsalu Kolledžis 45.

Paralleelselt käivitati kutseaasta esimese etapi monitooring, et saada tagasisidet kutseaasta rakendusemudeli, nooremõpetaja tugiprogrammi, mentorikoolitusprogrammi ja juhendmaterjalide kohta. Saadud informatsioon võimaldab kõiki valdkondi edasi arendada.

Küsitlused viidi läbi ajavahemikus september 2004 kuni juuni 2005. Küsitleti kolme sihtrühma:

- nooremõpetajad (4 korda aastas, küsitlus toimus iga veerandi lõpus kutseaasta keskustes)
- mentorid (4 korda aastas, küsitlus viidi läbi iga veerandi lõpus posti teel)
- koolijuhid (1 kord aastas, küsitlus viidi läbi õppeaasta lõpus posti teel)

Kutseaasta monitooringu üks eesmärgi oli saada tagasisidet õpetajate ettevalmistuse kohta põhiõppes, mis võimaldaks arendada edasi põhiõppe õppekavasid. Andmestik võimaldab ka analüüsida noorte õpetajate ettevalmistust kahes suuremas õpetajaid koolitavas ülikoolis.

Esimese tööaasta põhiliste probleemide kaardistamine aitab eesmärgistada mentoritööd ja õpetaja edasist professionaalset arengut. Seire käigus saadi tagasisidet ka osalenud koolide koolikultuuri kohta ning saadud info alusel on võimalik kavandada nii täiendõppekursusi kui ka kooliarendusprojekte.

Konsultantidena osalesid seire läbiviimisel S. Mathew (külalisprofessor Florida Ülikoolist) ja H. Jokinen Jyväskylä Ülikooli Haridusuuringute Instituudist. Andmeanalüüsi tegi Riin Hiieväli Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituudist.

Koostajad:

Eve Eisenschmidt,

Haapsalu Kolledži direktor

Katrin Poom-Valickis,

TLÜ kasvatusteaduste teaduskonna õpetajahariduse osakonna juhataja

1. Nooremõpetaja

1.1. Üldandmed

Kutseaasta monitooring viidi läbi ankeetküsitlusena iga õppeveerandi lõpul. Tegemist oli seega nn longituuduurimusega, mis võimaldab vaadelda nooremõpetaja arengut esimese tegevusaasta jooksul. Vastajatel paluti küll kasutada iga kord sama nime või pseudonüümi, kuid osa vastajaid eiras seda palvet ning seetõttu jäid mõned ankeedid identifitseerimata.

Kokku osales kutseaasta monitooringus 145 nooremõpetajat, neist 134 naist ja 10 meest. Üks vastanu on jäänud anonüümseks ja pole avaldanud oma sugu. Monitooringus osalenud olid kolmandikul juhtudest lõpetanud Tallinna Pedagoogikaülikooli, kolmandikul juhtudest Tartu Ülikooli. Osakaalu poolest järgnesid TÜ Narva Kolledž ja Tartu Õpetajate Seminar (edaspidi TÜ kolledžid) ning Haapsalu Kolledž. 7% oli teiste kõrgkoolide lõpetanud.

Tabel 1. Vastajate jagunemine lõpetatud kõrgkooli järgi

Lõpetatud kõrgkool	N	%
Tallinna Pedagoogikaülikool	47	33
Tartu Ülikool	45	31
TÜ kolledžid (sh Tartu Õp. Seminar)	27	19
Haapsalu Kolledž	15	10
Teised kõrgkoolid	10	7
Kokku	144	100

Ligi pooled tööle suundunud nooremõpetajaist õpetavad II ja III kooliastmes. Viiendik tegeleb algklassidega ning vaid 8% on neid, kes õpetavad üksnes gümnaasiumiastmes. Rohkem kui ühes kooliastmes õpetab kolmandik kõikidest nooremõpetajatest: 12% õpetab samal ajal nii alg- kui põhikoolis ja 10% põhikoolis ja gümnaasiumis. Leidub vaid üksikuid, kes annavad tunde kõigis kooliastmetes.

Tabel 2. Kooliaste, kus nooremõpetaja õpetab

Kooliaste	N	%
Algkool	30	21
Põhikool	66	46
Gümnaasium	11	8
Algkool + põhikool	17	12
Põhikool + gümnaasium	14	10
Kõik kooliastmed	5	3
Kokku	143	100

Ligikaudu pooled nooremõpetajaist asusid tööle suurtes, 500 ja enama õpilasega koolides. Järgnesid 100–250 ja 250–500 õpilasega koolid. Kõige vähem, 10% nooremõpetajaid, asus tööle kõige väiksemates – kuni 100 õpilasega koolides.

Tabel 3. Kooli suurusjärk

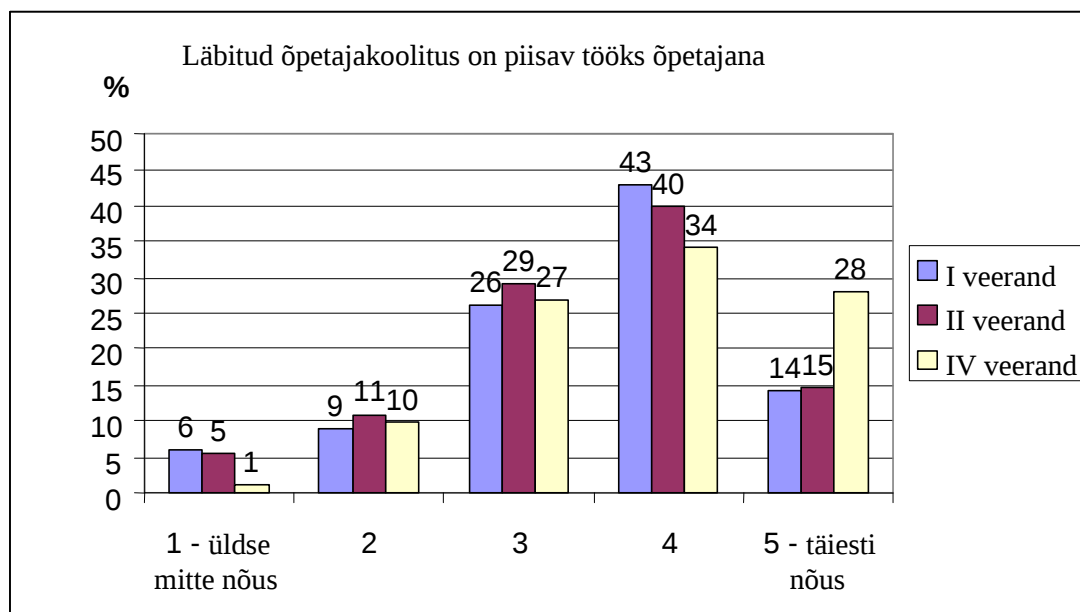
Õpilaste arv koolis	N	%
kuni 100	15	10
100–250	31	22
250–500	24	17
500 ja enam	74	51
Kokku	144	100

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

I, II ja IV veerandi küsitlustes paluti vastajatel anda hinnang läbitud õpetajakoolitusele. Üldiselt hindasid nooremõpetajad õpetajakoolitust üsna kõrgelt – keskmiselt 3,7 punktiga 5-st. Huvitava asjaoluna ilmneb, et esimese tööaasta jooksul suurenes nende arv, kes nõustusid täielikult väitega, et läbitud õpetajakoolitus on piisav tööks õpetajana. Kui õpingute ajal kaldub suur osa tudengeid pidama õpetajakoolituses praktikat kõige väärtuslikumaks ja teoreetilisi õpinguid vähemväärtuslikeks, siis võib oletada, et aasta jooksul saadud töökogemus on kinnitanud, et ka kõrgkoolis omandatud teoreetilised teadmised on vajalikud ning õpetajatööd toetavad. Kuigi läbitud õpetajakoolitusele antud keskmine hinne on suhteliselt kõrge, on arenguruumi kõigil õpetajaid ettevalmistavatel kõrgkoolidel.

Hinnangut õpetajakoolitusele vaadeldi nii kõrgkooliti kui ka selle järgi, kus läbiti kutse aasta tugiprogramm. Kõige kõrgemalt hindavad läbitud õpetajakoolitust TÜ kolledžite ja Haapsalu Kolledži lõpetanud nooremõpetajad, madalamalt Tartu Ülikooli ja Tallinna Pedagoogikaülikooli lõpetanud. Haapsalu Kolledži ja TÜ kolledžite lõpetanud olid läbitud õpetajakoolitusega rahulolevamad vast seetõttu, et kolledžites on tänu väiksematele õpperühmadele võimalik jälgida ja toetada tulevaste õpetajate individuaalset arengut ning paindlikumalt seostada teoreetilisi õpinguid praktikaga, mis on kindlasti olulisteks rahulolu mõjutavateks teguriteks.

Kõige kõrgemalt hindavad läbitud õpetajakoolitust Haapsalu Kolledžis kutse aasta tugiprogrammi läbinud nooremõpetajad – keskmiselt 4,1 palliga 5-st. Järgnevad Tallinna Ülikooli programmis osalenud keskmiselt 3,6 ja Tartu Ülikooli programmis osalenud 3,3 palliga, mis on omakorda seotud tugiprogrammi rakendamise hinnangutega.



Joonis 1. Rahulolu läbitud õpetajakoolitusega

Õpetajakoolitus peab tulevasele õpetajale andma kaasa vajalikud baasteadmised ja oskused ning valmisoleku pidevaks enesetäiendamiseks ja õppimiseks. Esimesed kutseoskused, mis on kaardistatud õpetaja kutsestandardi lisas, olid ka antud monitooringu üks uurimisaspekte. Nimelt paluti nooremõpetajatel hinnata kõikidel veeranditel oma kutsealaseid oskusi. Nelja veerandi jooksul saadud oskuste keskmine hinnang on esitatud lisas 1. Kutseoskusi paluti hinnata 4-punktilisel skaalal, kus "1" tähistab kõige kõrgemat hinnangut.

Järgnevalt lühiülevaade kutseoskustest, milles nooremõpetajad hindasid end kõige kõrgemalt ja kõige madalamalt. Huvitav on tõsiasi, et kuigi hindamisega seonduvat peavad õpetajad üldjuhul kõige keerulisemaks valdkonnaks, siis algajad õpetajad hindasid enda oskusi selles valdkonnas kõrgelt. Kutseoskused, milles anti endale kõige kõrgem hinnang, olid järgmised:

- tutvustan õpilastele hindamispõhimõtteid ja kriteeriume;
- kasutan hindamismeetodeid, mis on kooskõlas tunni eesmärkidega;
- täiendan oma kutsealaseid teadmisi ja oskusi;
- väljendan end selgelt ja arusaadavalt.

Kutseoskused, milles anti endale kõige madalam hinnang, olid eelkõige seotud tagasiside ja koostööga. Madala hinnangu said järgmised oskused:

- küsin lastevanematelt tagasisidet oma tööle;
- küsin õpilastelt tagasisidet oma tööle;
- küsin kolleegidelt tagasisidet oma tööle;
- külastan ja analüüsin kolleegide tunde;
- teen koostööd kooli sise- ja väliste tugisüsteemidega, et aidata lastel üle saada õpi-, käitumis- ja kodusest kasvukeskkonnast tingitud sotsiaalsetest raskustest.

Tõhusa ja õppimist võimaldava tagasiside andmine ja saamine nõuab vastavaid teadmisi ja oskusi. Teisalt on see seotud paljuski ka organisatsiooni töökultuuriga. Ilmselt tasuks juba õpetajakoolituse käigus pöörata suuremat tähelepanu nii

refleksiooni kui ka tagasiside oskuste kujundamisele. Vähem oluline pole aga ka koostööoskuste kujundamine, sest igale individuaalsele õppijale parimate õppimistingimuste loomine eeldab õpetajalt valmisolekut ja suutlikkust toimida võrgustiku liikmena.

Õpetajatöö on pidev õppimine, kus olulist rolli mängivad kogemused, ning see ilmnes ka nooremõpetajate küsitlusest. Võrreldes esimese veerandi küsitlusega hindasid nooremõpetajad oma pädevusi aasta lõpus üldiselt kõrgemalt. Kõige suurem positiivne muutus toimus järgmiste kutseoskuste arengus:

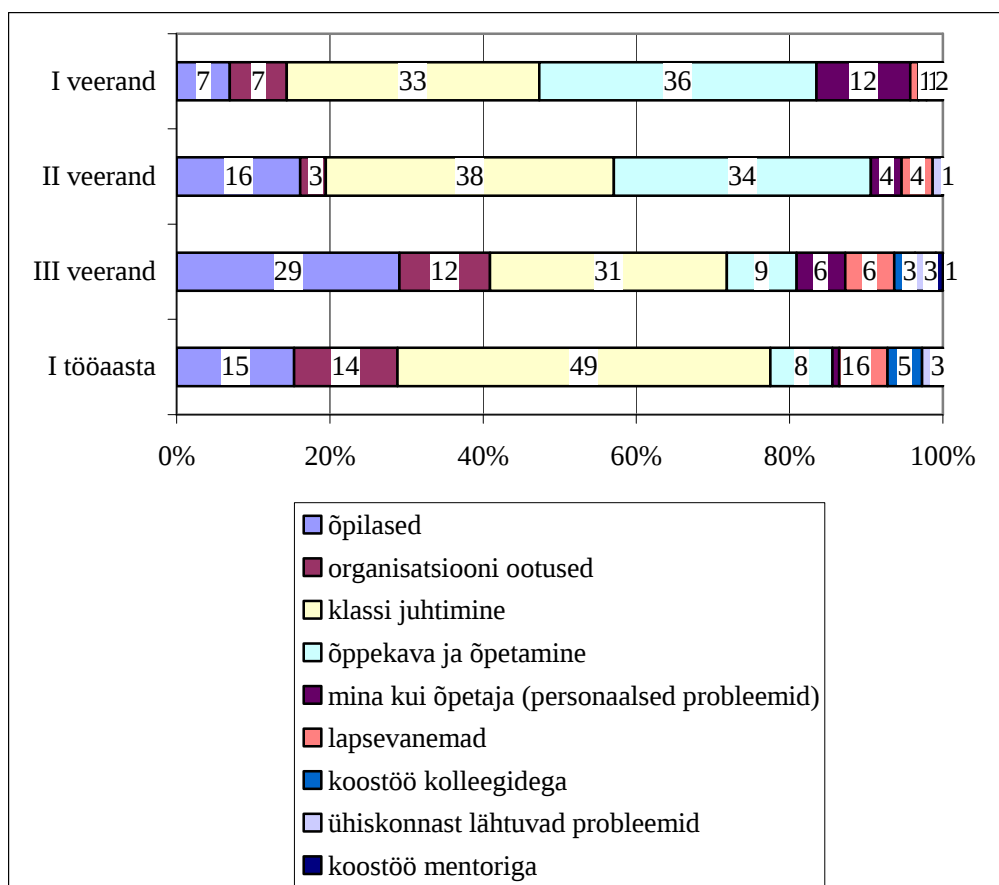
- oskan määratleda õpitulemused, arvestades õppijate individuaalsust ja hariduslikke erivajadusi;
- oskan planeerida aega õppetunnis (kõikideks tunnitegevusteks jätkub aega);
- oskan tundi planeerida, sh koostada tunnitegevusi kajastavat tunnikonspekti.

Seega võib öelda, et aasta jooksul arenesid nooremõpetajatel eelkõige õpetamistegevuse vilumusega seotud pädevused.

Viimase veerandi küsitluses paluti nooremõpetajatel hinnata ka oma toimetulekut õpetajana esimesel tööaastal. Tulemused on esitatud lisas 2. Selgub, et väga rahule on oma toimetulekuga jäänud 19%, pigem rahule 69% ja enam-vähem rahule 12% nooremõpetajatest. Juhtumeid, kus nooremõpetaja poleks oma toimetulekuga rahule jäänud, ei esinenud.

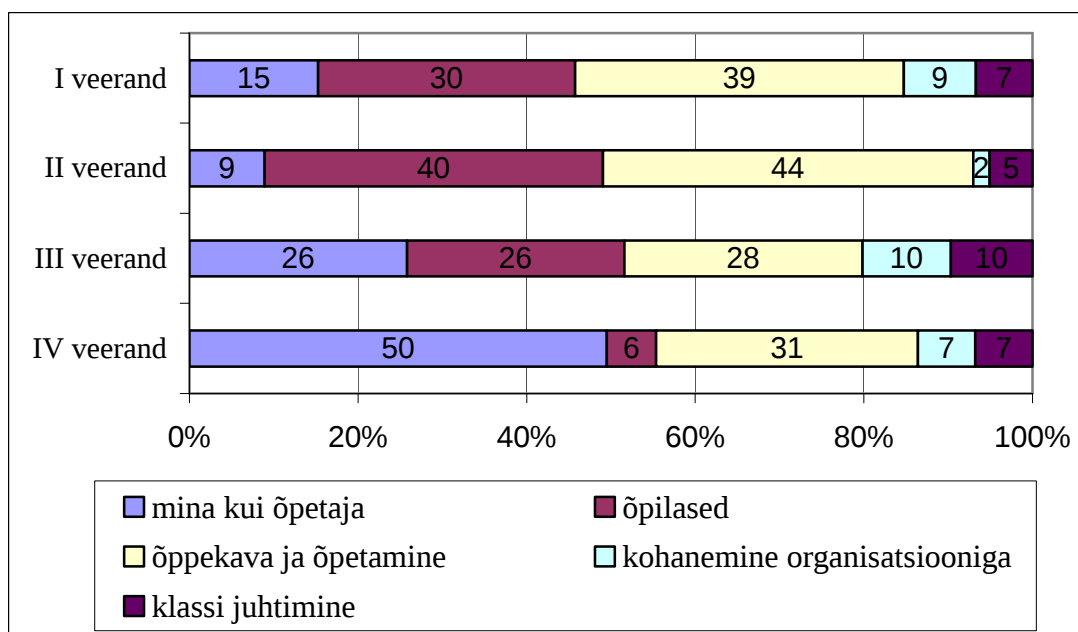
Samuti paluti avaldada hinnangut väitele "Võrreldes teiste nooremõpetajatega oli minu esimene tööaasta pingelisem ja enam väljakutseid esitav". Lisas 2 toodud tulemused näitavad, et arvamused selles küsimuses erinesid üsna suurel määral. Ükski nooremõpetaja ei nõustunud selle väitega täielikult, küll aga oli 20% pigem nõustujaid ja 32%, kes jäid väite suhtes neutraalseks. Seevastu 26% vastanutest pigem ei nõustunud ja 15% ei nõustunud üldse. Antud tulemus on küllalt ootuspärane, kuna esimest tööaastat ja sisseelamist uude organisatsiooni peetakse küllalt pingeliseks ja kohati isegi stressi tekitavaks. Kuna puuduvad varasemad uuringud, on raske hinnata, kas ja millist mõju omas rakendunud kutseaasta ja mentorisüsteem algajate õpetajate toimetulekule ja rahulolule esimesel tööaastal.

Läbiviidud küsitluses paluti nooremõpetajatel iga veerandi lõpus tuua välja suurimad tööalased probleemid, mis avaldusid antud veerandil (joonis 2). Viimasel veerandil toodi välja suurimad probleemid kogu esimese tööaasta kohta. Kõige suuremaks probleemiks peeti igal veerandil klassi juhtimisega seonduvat, eelkõige distsipliini tagamist ja enesekehtestamist. Võttes arvesse selle probleemi ulatuslikkust, tuleks edaspidi juba õpetajakoolituses pöörata suuremat tähelepanu distsipliiniprobleemide ennetamisele ja nendega toimetulekule, samuti enesekehtestamise oskustele. Probleemidena toodi välja veel rasked ja käitumisprobleemidega õpilased, õpilaste motiveerimine jms. Aasta jooksul suurenes organisatsiooni ootustega seonduvate probleemide hulk (liiga tihe töögraafik, ebarealsed ootused jms), vähenesid aga õppekava ja õpetamisega seonduvad ning õpetaja enda isiksusest lähtuvad probleemid.



Joonis 2. Nooremõpetajate probleemid esimesel tööaastal veerandite lõikes

Õpetaja professionaalse arengu seisukohalt on oluline oma töö pidev analüüsimine ja sellest õppimine. Seetõttu paluti nooremõpetajatel iga veerandi lõpus lisaks probleemidele välja tuua ka plaanid, mida soovitakse realiseerida järgnevas veerandiks ning aasta lõpus järgmiseks tööaastaks (joonis 3). Aasta jooksul on lootused olnud suurel määral seotud õppekava täitmise ja õpetamisega ning õpilastega, järgmiseks tööaastaks plaanitakse eelkõige jätkamist õpetajana ja enda kui õpetaja edasist arengut. Huvitava asjaoluna selgub, et kui klassi juhtimist peeti väga suureks probleemiks, siis on klassi juhtimisega seonduvat planeeritavate edasiste tegevuste osas välja toodud vaid keskmiselt 7%-l. Seega ei lähtuta mitte alati järgmise veerandi eesmärkide ja tegevuste kavandamisel oma töös esinevatest puudustest, mis võib aga tekitada probleeme nooremõpetaja edasisel toimetulekul. Siin on oluline roll ka nooremõpetaja mentoril, kelle ülesanne on suunata algajat õpetajat nii oma arenguvajadusi märkama kui ka abistada konkreetsete sammude kavandamisel eesmärgi saavutamiseks.



Joonis 3. Nooremõpetaja lootused esimesel tööaastal järgmiste veerandite ja tööaasta suhtes

Kutseaasta monitooringus küsiti kutseaasta lõpetanud õpetajatelt veel, kas nad soovivad jätkata õpetajana ka järgmisel õppeaastal või võimalusel vahetaksid töökohta. Rõõmustav on, et 96% kõigist vastanuist eelistab jätkata õpetajana, vaid 4% kaalub eriala vahetamist. Need nooremõpetajad, kes soovisid töökohta vahetada, tõid õpetajaametist loobumise põhjusena välja madala töötasu. Üks vastaja, kes oli erialalt informaatik, leidis, et õpetajaameti näol pole tegemist tema jaoks sobiva erialaga. Pikaajalisem kutseaasta monitooring annab võimaluse analüüsida kutsekindluse tendentse ja põhjuseid Eesti kontekstis. Samalaadsed uuringud USAs leidsid kutsekindluse suurenemise ja kutseaasta rakendamise vahel olulisi seoseid.

1.3. Kutseaasta ja professionaalne areng

1.3.1. Oskus õppida ja oma tööd analüüsida

Nooremõpetaja tähtsaim ülesanne esimesel tööaastal on tööalane õppimine – enda professionaalse arengu analüüsimine ja kavandamine koostöös mentoriga. Seetõttu paluti vastajatel anda hinnang erinevatele tegevustele, mis seonduvad oma töö analüüsimisega. Tulemused on esitatud lisas 3.

Refleksioonioskuste arendamiseks soovitatakse pedagoogilises kirjanduses tihti oma õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta märkmeid kirja panna. Kutseaasta raames oli nooremõpetajale koostatud arengumapp, kus oli nii soovitusi kui ka tugimaterjale märkmete tegemiseks ja oma töö analüüsimiseks. Märkmete ja ka tekkinud küsimuste kirjanemist pidasid mapi koostajad oluliseks juba seetõttu, et see hõlbustab koostööd mentoriga. Kui nooremõpetajal on töö käigus tekkinud probleemid ja küsimused kirjas, ei unune need ajaks, kui mentoriga kohtutakse, et probleemidele üheskoos lahendusi leida.

Enamik nooremõpetajaid leiab, et märkmete tegemine oma õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kohta aitab neil õppida paremini õpetajatööd tegema. Samas on näha, et kui esimesele õppeveerandile järgnenud küsitluses pidas seda oluliseks 85% vastanutest, siis aasta lõpuks oli nõustujate osakaal kahanenud 53%-ni. 35% vastanutest nõustub aasta lõpus väitega enam-vähem. Üksnes 12% on neid, kes selle väitega pigem ei nõustu. Arvestades seda, et aasta alguses oli mittenõustujaid 2%, võib öelda, et nooremõpetajad on kutseaasta jooksul hakanud märkmete tegemise olulisust madalamalt hindama. Võib oletada, et see on seotud organisatsiooni kasvavate ootuste ja lisakohustustega. Õpetajatöö ei sisalda ainult õpetamist ning eneseanalüüsile ja märkmete tegemisele kipub tihti aega nappima.

Kuigi märkmete tegemise olulisus aasta jooksul langes, peeti eneseanalüüsi jätkuvalt oluliseks. Enamik nooremõpetajaid usub, et eneseanalüüs aitab neil oma tööd paremini teha. Kutseaasta alguses on selle väitega nõustunud 94% vastanutest. Aasta lõpus on nõustujate osakaal veidi vähenenud – 88% nooremõpetajaist arvab, et eneseanalüüs aitab neil oma tööd paremini teha. 12% on neid, kes väitega enam-vähem nõustuvad. Seega võib öelda, et nooremõpetajad hindavad eneseanalüüsi rolli väga oluliseks.

Eneseanalüüsi eesmärk on õppimine ning edasiste isiklike arengueesmärkide seadmine. Küsitluse põhjal võib öelda, et üldiselt teevad nooremõpetajad oma tööd sihipäraselt. Selgub, et umbes 80% nooremõpetajaid on oma õpetajatöös püstitanud endale kaugemad eesmärgid, mille poole liikuda. Seejuures on võrreldes aasta algusega nende nooremõpetajate osakaal, kes endale kaugemaid eesmarke püstitavad, suurenenud. 12% nõustuvad antud väitega enam-vähem ning 2% on neid, kes pigem ei ole endale kaugemaid eesmarke püstitanud.

Nooremõpetaja töö analüüsimise üheks võimalikuks aluseks on ka kutseoskuste loetelu. Kutseaasta programmi puudutavas küsitluseosas uuriti nooremõpetajatelt, kuidas nad hindavad kutseoskuste loetelu kui abivahendit oma töö eesmärgistamisel (tulemused on toodud lisas 4) – lausa 74% vastanutest nõustub selle väitega. Mittenõustujate osakaal on üksnes 5%. 57% nooremõpetajatest nõustub, et kutseoskuste loetelu oli neile abiks oma igapäevatöö analüüsimisel, 23% jääb antud väite osas neutraalseks ja 20% on neid, kes väitega ei nõustu. Seega võib öelda, et kutseoskuste loetelu on abiks eelkõige arengueesmärkide seadmisel, pooltele nooremõpetajatest ka igapäevatöö analüüsimisel.

Nii nagu eelpool öeldud, loodi kutseaasta korralduse tutvustamiseks ja nooremõpetaja toetamiseks oma töö analüüsimisel mitmeid tugimaterjale. Nooremõpetajate hinnangud kutseaasta tugimaterjalidele ja arengumapile on toodud lisas 4. Nooremõpetajatest leiab 42%, et tugimaterjalid toetasid tema kui õpetaja tegevust. 31% nõustuvad väitega enam-vähem, 26% nooremõpetajatest seevastu arvavad, et tugimaterjalid ei toetanud nende tegevust. Seega võib öelda, et hinnang tugimaterjalide efektiivsusele on ehk oodatust madalam. Suhteliselt madal hinnang võib olla osaliselt seotud tugimaterjalide ülesehitusega, sest hinnangud tugimaterjalide arusaadavusele ja kasutuse lihtsusele on sarnased materjalide efektiivsuse hinnangule. 43% vastanutest nõustuvad, et tugimaterjalid olid arusaadavad ja lihtsalt kasutatavad, 33% jäävad antud küsimuses neutraalseks ja 24% ei nõustu. Seega tuleks tugimaterjalide ülesehitus muuta selgemaks ja kasutajasõbralikumaks. Headeks nõuandjateks võiksid sealjuures olla just kutseaasta

juba lõpetanud nooremõpetajad.

Arengumapp kui toetav materjal sai veelgi tagasihoidlikuma hinnangu osaliseks kui tugimaterjalid üldiselt. 28% nooremõpetajaist nõustusid sellega, et arengumapp toetas igapäevase töö analüüsimist, 31% ei nõustunud ja 41% jäid neutraalseks. Arengumapi koostamist pidasid vajalikuks 37% nooremõpetajatest, 31% ei pidanud seda vajalikuks ning 33% jäid neutraalseks. Niisiis võib öelda, et ligikaudu kolmandik nooremõpetajaid kiidab arengumapi heaks ja leiab selle endale toetava olevat, kolmandik ei poolda arengumapi koostamist ja kolmandik jääb kahevahele.

Arengumapi suhteliselt madal populaarsus võib olla tingitud selle keerukusest. Nimelt nõustub koguni 66% nooremõpetajatest väitega, et arengumapi koostamine on liialt keerukas ja aeganõudev. Vaid 11% ei nõustu mainitud väitega ja 23% jäävad kahevahele. Ühelt poolt on oluline kindlasti arengumapi ülesehituse selgemaks muutmine, kuid teisalt võib suhteliselt madal hinnang arengumapile olla tingitud ka sellest. Seda märkisid ka nooremõpetajatega kutseaalal töötanud tugiprogrammi juhid. Samuti tuleb arengumapi täitmise instruksioone täpsustada, sest nagu kohati selgus, võeti arengumappi kui töövihikut, mille kõik lehed tuleb ära täita, mitte aga kui soovituslikku, abistavat materjali endale sobiva analüüsivormi ja viisi leidmiseks.

Tabel 4. Üleliigne arengumapis nooremõpetaja hinnangul

Mis oli nooremõpetaja arengumapi materjalides sinu meelest ülearune?	N
vestluste kokkuvõte mentoriga	11
vestluste protokollimine	7
liigsed aruanded	7
kooli puudutava info liigne detailsus	6
iganädalased eneseanalüüsid	4
õpetajakoolitusega seotu	3
klassiväliste tegevuste loetelud	3
info kutseasta kohta	2
3 mentori protokoll ühe tunni kohta	1
iga eesmärgi eraldi lehel väljatoomine	1
praktikate aruanne	1
kohustus kolleegide tunde külastada	1
professionaalse arengu register	1

Arengumapi osas on arvamused mõneti lahknevad – mida üks nooremõpetaja väärtustab, seda peab teine üleliigseks. Ülekaalukalt aga hinnatakse kõige väärtuslikumaks etapilõpu eneseanalüüse, õpetaja kutsestandardit ja arengueesmärkide seadmist.

Tabel 5. Arengumapi olulised elemendid nooremõpetajate hinnangul

Mis oli arengumapi materjalides sinu jaoks kõige väärtuslikum ning toetas sinu kui algaja õpetaja tegevust kõige enam?	N
etapilõpu eneseanalüüs	19
kutsestandard/kutseoskuste loetelu	19
eneseanalüüsi osas kindlate eesmärkide seadmine ja nende lahendamine	15
mentori tagasiside	6
tunnianalüüsid	4
tunnivaatlused	4
professionaalse arengu register	2
kindlad formaadid	2
õpilaste tagasiside	1
tugiprogrammist saadud materjalid	1
nooremõpetaja tegevuse analüüsi vorm	1

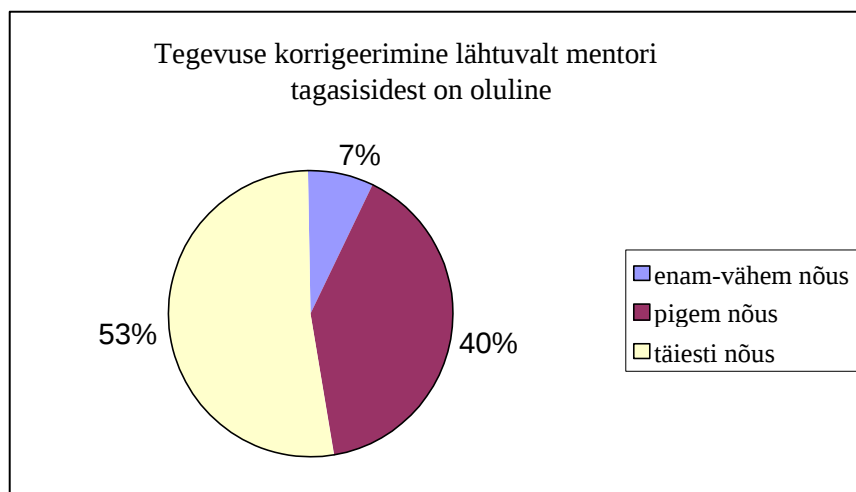
Arengumapis soovitaksid nooremõpetajad muuta või lisada järgmist:

- vähendada võiks paberite hulka;
- arengumapp peaks olema vabatahtlik;
- arengumapi nõuded peaksid olema konkreetsemad;
- mapp võiks olla õhem ja liigendatud vastavalt materjalide olulisusele;
- peaksid olema selgemad reeglid mapi koostamiseks (mis on kindlasti vajalik, mis mitte);
- võiks olla nooremõpetaja enese jaoks oluliste sündmuste ja tegevuste kajastamine;
- tunnivaatlused võiksid olla soovituslikud;
- võiks sisaldada tagasisidet õpilastelt, kolleegidelt, õpilaste töid;
- arengumapp võiks olla nooremõpetajal ja mentoril ühine.

Kokku kulutasid nooremõpetajad küsitluse põhjal oma töö analüüsimiseks ja arengumapi koostamiseks keskmiselt 2,2 tundi nädalas. Maksimaalselt kulutati 6 ja minimaalselt 0,1 tundi nädalas. Kõige enam esinenud vastus oli 2 tundi nädalas, mida ei ole aga sugugi palju.

Kooli ja mentori tugi nooremõpetaja eneseanalüüsimisel

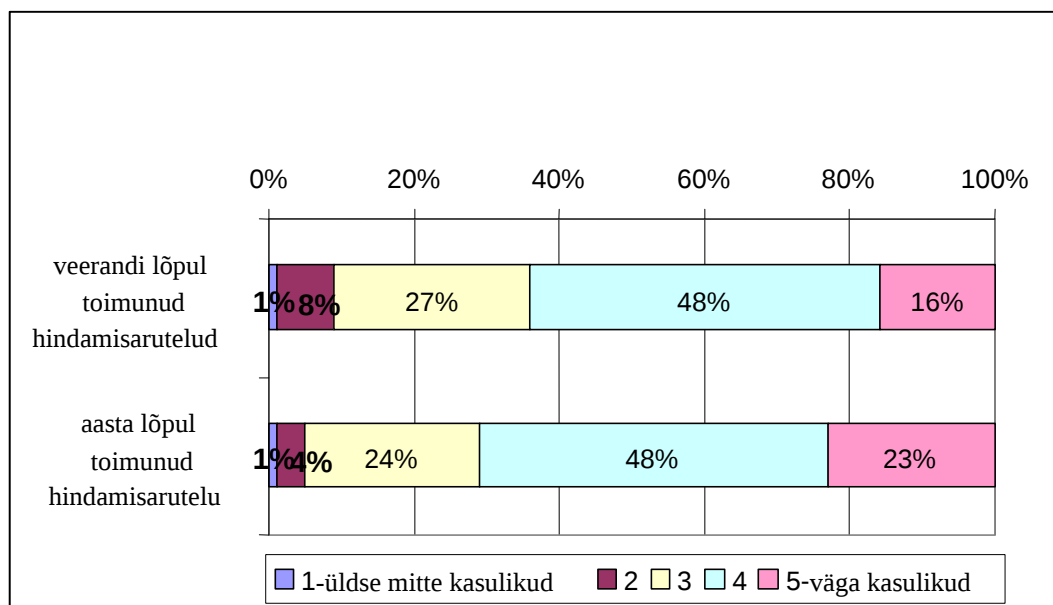
Järgnevalt mõned aspektid, mis seonduvad kooli- ja mentoripoolse toega nooremõpetaja eneseanalüüsile. Oma tegevuse korrigeerimist lähtudes mentorilt saadud tagasisidest peab oluliseks enamik nooremõpetajaid (vt joonis 4). Seega on mentori poolt öeldul väga oluline roll nooremõpetaja arengu suunamisel.



Joonis 4. Mentori tagasiside olulisus

Eneseanalüüsiga seonduvad ka kutseasta jooksul toimunud hindamisarutelud. 86% nooremõpetajaid on öelnud, et hindamisarutelud toimusid iga veerandi lõpus. Mõned nooremõpetajad on märkinud, et hindamisarutelud toimusid II, III ja IV veerandi lõpus, üksikutel juhtudel ka harvem. Põhjus, miks osadel nooremõpetajatel ei toimunud I veerandi hindamisarutelu ja ka tunnivaatlusi, oli see, et osades koolides ei käivitunud kutseasta septembriks ja mentor valiti ning saadeti koolitusele alles I veerandi lõpus.

Joonisel 5 toodud tulemustest ilmneb, et nooremõpetajad hindavad veerandi lõpul toimunud hindamisarutelude kasutegurit edasiste eesmärkide seadmisel ja tegevuste planeerimisel üpris kõrgelt. 60% nooremõpetajaist on hinnanud arutelude kasulikkust 5-pallisel skaalal vähemalt 4 punkti vääriliseks. Madalaid hinnanguid on üksnes 9%.



Joonis 5. Hinnang hindamisarutelude kasutegurile edasiste eesmärkide seadmisel ja tegevuste planeerimisel

Aasta lõpus toimus kokkuvõttev analüüs ja hinnangu andmine lähtuvalt õpetaja kutseoskustest nooremõpetaja arengule kogu kutseasta jooksul 95%-l vastanutest.

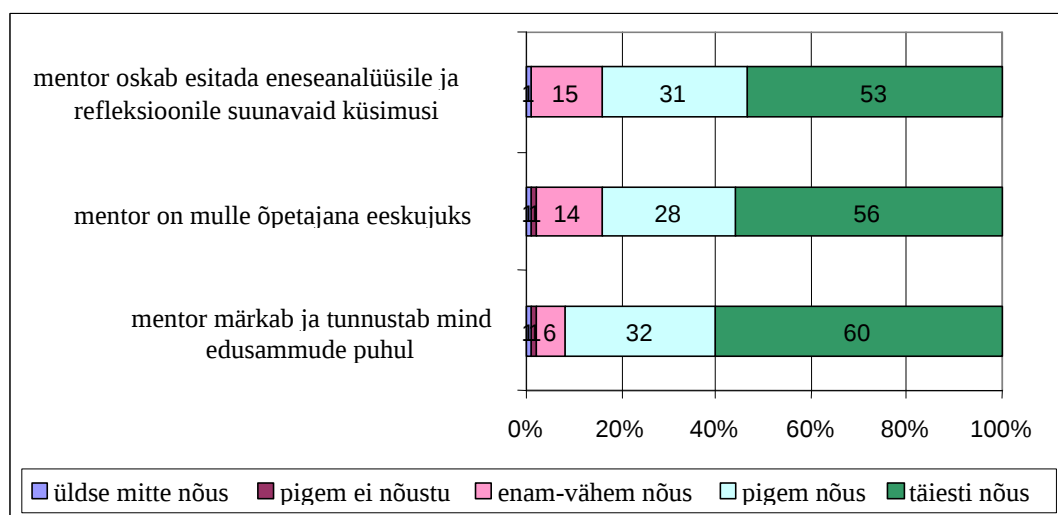
Neist 49%-l juhtudest osales kooli juhtkonna liige arutelul alati, 37%-l paaril korral ja 14%-l mitte kunagi. Seega võib öelda, et enamikul juhtudel peeti hindamisarutelusid ka juhtkonna tasandil oluliseks. Igatahes hindavad nooremõpetajad aasta lõpul toimunud arutelu kasutegurit oma edasiste eesmärkide seadmisel ja tegevuste planeerimisel veidi kõrgemalt kui veerandilõpu arutelusid. Üle 70% nooremõpetajatest hindab neid 5-pallisel skaalal hindegaga 4 või kõrgemalt. Hindamisarutelusid ei pea kasulikuks üksnes 5% vastanutest. Esineb nõrk positiivne seos kooli juhtkonna liikme osalemise ja hindamisaruteludele kõrgema kasuteguri omistamise vahel.

1.3.2. Tugi algajale õpetajale kutseaalal

Mentor

Nooremõpetaja peamine tugisik kutseaalal peaks olema tema mentor. Nooremõpetajate hinnangud mentori kui tugisiku kohta on toodud lisas 2. Positiivse tulemusena ilmneb, et 66% nooremõpetajate arvates oli mentori tugi esimesel tööaastal oli piisav, 32% on selle väitega pigem nõus, 1% enam-vähem nõus ja 1% pigem ei nõustu. Seega võib öelda, et mentorid toetasid üldjuhul nooremõpetajaid piisaval hulgal.

Hinnangud mentori isiku kohta on toodud joonisel 6. Enamiku nooremõpetajate arvamuse kohaselt oskab mentor esitada eneseanalüüsile ja refleksioonile suunavaid küsimusi. Väga heaks tulemuseks võib pidada, et 84% nooremõpetajatest leiab mentori endale õpetajana eeskujuks olevat. Mentorid on oma rolli täitnud väga hästi; 92% nooremõpetajatest leidis, et nende mentor märkas ja tunnustas neid edusammude puhul.



Joonis 6. Nooremõpetaja hinnangud mentori isiku kohta

Kutseaasta käigus soovitati nooremõpetajal külastada võimalusel nii oma mentori kui ka kolleegide tunde. III veerandi lõpus läbi viidud küsitluses uuriti nooremõpetajatelt,

mitu korda on nad külastanud mentori tunde (tabel 6). Selgus, et III veerandi küsitluses vastanud nooremõpetajatest ei olnud selleks hetkeks külastanud oma mentori tunde veidi üle neljandiku, ülejäänud olid seda teinud vähemalt ühe korra. Küll aga olid mentorid aktiivsed nooremõpetaja tundide külastamisel. III veerandi lõpuks märkis vaid üks küsitluses osalenud nooremõpetaja, et mentor pole külastanud ühtki tema tundi. Kõige enam külastasid mentorid nooremõpetajate tunde II veerandil.

Tundide külastusele järgnes tunni arutelu ja analüüs alati 71%-l, sageli 24%-l ja harva 5%-l juhtudest. Seega võib öelda, et enamik mentoreid andsid realselt tagasisidet ja suunasid nooremõpetaja arengut.

Tabel 6. Külastatud tundide arv

		mitte kordagi	1 kord	2 korda	3 – 4 korda	üle 5 korra
Mentori poolt külastatud tundide arv	I veerand	20	8	49	11	8
	II veerand	3	11	65	12	5
	III veerand	9	10	60	10	5
Nooremõpetaja poolt külastatud mentori tundide arv	I veerand	47	23	19	2	1
	II veerand	44	18	26	4	0
	III veerand	44	23	25	0	0

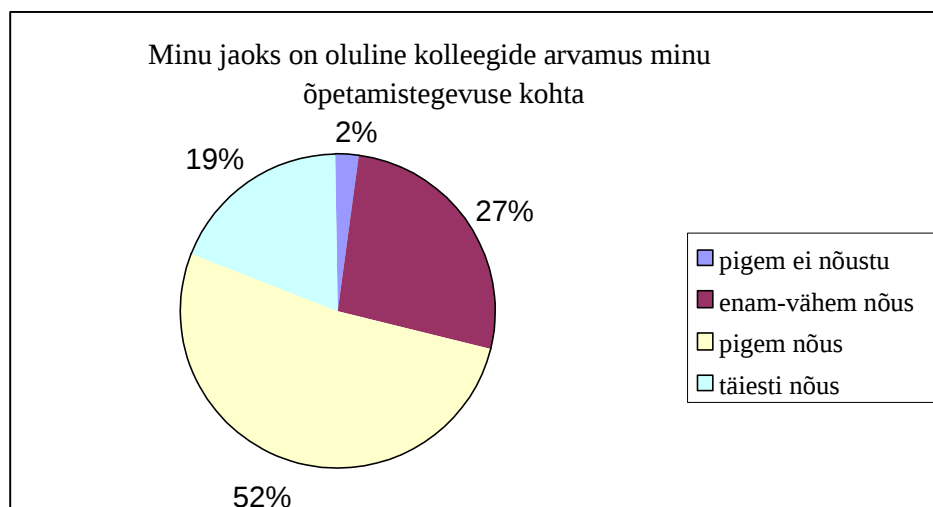
III veerandi küsitluses paluti nooremõpetajal vastata ka mitmetele mentorit puudutavatele küsimustele. Tulemused on esitatud lisas 5. Selgus, et 74% nooremõpetajatest sai oma mentoriga tuttavaks juba enne kooliaasta algust. 69% nooremõpetajate jaoks oli mentor see, kes tutvustas neile kooli kodukorda ja dokumentatsiooni. 66%-l oli mentor ka teiste õpetajate tutvustajaks. Niisiis võib öelda, et ligikaudu kahel kolmandikul juhtudel oli mentor isik, kes aitas noorel õpetajal kooliellu sisse elada.

Kutsealase tegevuse suunamisel on mentori roll aasta jooksul olnud oluline. Kui kooliaasta algul aitas mentor seada arengueesmäärke 70%-l ja koostada töökava 45%-l nooremõpetajatest, siis aasta jooksul koostöö mentoriga suurenes. Nimelt väitis 81% nooremõpetajatest, et nad püstitasid koos mentoriga kutseoskustest lähtuvalt eesmärged järgmise veerandi tegevusteks, 92% tegi koos mentoriga veerandi lõpus kokkuvõtteid ja analüüsis eesmärkide saavutamist.

Aasta jooksul kujunes enamikul juhtudel mentori ja nooremõpetaja suhe toetavaks ja usalduslikuks. 95% nooremõpetajatest arvab, et tema ja mentori jutuajamised ja arutelud jäävad nende vahele, 99% nooremõpetajate sõnul valdab mentor juhendamisoskuseid ja üksnes 3% sooviksid mentorit vahetada.

Kolleegid

Mentorite kõrval toetasid nooremõpetajaid esimesel tööaastal ka teised kolleegid. Lisas 2 toodud hinnangutest esimesele tööaastale selgub, et 94% nooremõpetajate jaoks oli kolleegide tugi esimesel tööaastal piisav. Kolleegide arvamust peavad nooremõpetajad üsna tähtsaks (joonis 7). Nii on 19% täiesti nõustunud ja 52% pigem nõustunud väitega, et nende jaoks on oluline kolleegide arvamus nende õpetamistegevuse kohta. Mittenõustujaid oli vaid 2%.



Joonis 7. Kolleegide arvamuse olulisus

Kolleegidega seotud küsimuste tulemused on esitatud lisas 6. Võib öelda, et üldiselt on nooremõpetajate läbisaamine kolleegidega olnud üsna hea. Koolikollektiivis leitakse üleskerkinud probleemidele lahendusi ühiselt arutades keskeltläbi 65% nooremõpetajate arvates. Seejuures on antud väitega mittenõustujate hulk vähenenud aasta lõpuks 4%-ni, mis on tõenäoliselt seotud sellega, et aasta jooksul on kolleegidega paremini tutvavaks saadud ja omavaheline suhtlemine tihenunud.

Üldiselt on nooremõpetajad kollektiivi aasta jooksul üsna hästi sulandunud. Aasta lõpuks nõustub 95% nooremõpetajaid sellega, et nad tunnevad end kollektiivis hästi ja julgevad oma arvamust avaldada. 64% nooremõpetajatest nõustub täielikult, et vajadusel saavad nad abi oma kolleegidelt, ning 31% pigem nõustub selle väitega. Mittenõustujaid antud küsimuses aasta lõpuks pole. Seega võib öelda, et nooremõpetajad tajuvad kolleege kui võimalikke tugiisikuid.

Nooremõpetajad usuvad, et kolleegidega suhtlemine tuleb neile kasuks ka professionaalse arengu osas. 60% nooremõpetajaid nõustub täielikult väitega, et suhtlemine kolleegidega on oluline ja professionaalselt arendav, 31% pigem nõustub ja 9% jääb antud küsimuses neutraalseks.

Kooli juhtkond

Lisaks mentorile ja kolleegidele on nooremõpetaja kohanemisel uue organisatsiooniga oluline ka kooli juhtkonna suhtumine. Lisas 2 toodud jooniselt on näha, et 45% nooremõpetajatest nõustub täielikult väitega, et kooli juhtkonna toetus esimesel tööaastal oli piisav. 43% pigem nõustub selle väitega, 8% jääb neutraalseks ja 4% pigem ei nõustu. Seega on nooremõpetajad valdavalt kogenud kooli juhtkonna poolset toetust. Siinkohal tasub meenutada, et nooremõpetajad andsid kõrgema hinnangu ka hindamisaruteludele juhtudel, kui seal osales kooli juhtkonna liige.

Nooremõpetajatel paluti ka hinnata, kas õppetöö edukaks läbiviimiseks vajalikud ressursid olid piisavad (lisa 2). Antud väitega on täiesti nõustunud 17% vastanutest,

pigem nõustunud 37%, pigem ei nõustunud 9%, üldse ei nõustunud 1% ja neutraalsele seisukohale jäi 36%. Niisiis võib öelda, et nooremõpetajad hindavad inimressurssidega seotud aspektide (toetus, head suhted jms) kättesaadavust paremaks kui koolides saada olevat materiaalist ressursi.

1.4. Tugiprogramm

Lisaks koolipoolsele toele kogunesid nooremõpetajad koolivaheaegadel Tallinna Ülikoolis, Haapsalu Kolledžis ja Tartu Ülikoolis toimunud seminaridel. Tugiprogramm võimaldas kutse aastat läbivatel nooremõpetajatel kohtuda ja omavahel suhelda ning koos tugiprogrammi juhtidega tekkinud küsimustele ja koolis lahenduseta jäänud probleemidele vastuseid leida.

Hinnangud kutse aasta tugiprogrammile on erinevad ning seotud kõrgkooliga, kus nooremõpetaja tugiprogrammi läbis (hinnangud on esitatud lisa 4). Kutse aasta tugiprogrammis osalemist pidas oluliseks 57% nooremõpetajatest ja 20% oli neid, kes seda ei poolda. Küll aga oleneb arvamus suurel määral sellest, millises tugiprogrammi grupis nooremõpetaja osales. Kõige kõrgema keskmise hinnangu (4,8 punkti 5-st) andsid Haapsalu grupis osalenud, Tallinna grupi nooremõpetajate keskmine hinnang oli 3,5 ja Tartu omadel 3,2.

60% küsitluses osalenud nooremõpetajatest nõustusid sellega, et kutse aasta tugiprogramm toetas nende tegevust õpetajana, 22% oli mittenõustujaid ja 18% erapooletuid. Seega erinevad arvamused tugiprogrammi kasuteguri kohta üsna suurel määral. Erisus on suur ka grupiti: Haapsalu rühm 4,8; Tallinna rühm 3,4; Tartu rühm 3,0. Ka teistes tugiprogrammi kohta käivates hinnangutes jäid arvamuste keskmised grupiti samasse järjekorda. Seetõttu on tugiprogrammi juhtide ühised seminarid, nii saadud kogemuste kui ka teadmiste ja oskuste jagamine programmi kasuteguri suurendamisel olulised.

Väga tähtsaks pidasid noored õpetajad võimalust jagada tugiprogrammis omavahelisi kogemusi (lisa 4). 89% nooremõpetajaid nõustub väitega, et tugiprogrammis oli võimalik jagada oma kogemusi teiste õpetajatega, ning üksnes 5% ei nõustu sellega. Samuti andis tugiprogramm võimaluse üksteiselt õppida. 69% vastanutest usuvad, et tugiprogrammis õpiti palju üksteise kogemustest, 13% on neid, kes antud väitega ei nõustu. Kogemuste jagamise ja üksteiselt õppimise osas ei erine gruppidevahelised keskmised enam nii suurel määral kui tugiprogrammi oluliseks pidamise osas, kuna võimalus suhelda ja infot vahetada oli kõigil vähemalt seminari pauside ajal.

Enamik noori õpetajaid tõi välja, et nende jaoks oli tugiprogrammi juures kõige väärtuslikum võimalus jagada oma mõtteid ja kogemusi teiste nooremõpetajatega, saades seeläbi tuge. Väärtuslikuks peeti ka tugiprogrammist saadud materjale, rühmatööd loengute asemel, head rühmajuhendajat ja eneseanalüüsi võimalust.

Tabel 7. Olulised teemad tugiprogrammis

Millised tugiprogrammis käsitletud teemad olid sinu jaoks kõige olulisemad?	N
distsipliin	33
motiveerimine	17
enesekehtestamine	7
suhtlemine lapsevanematega	5
nõuanded klassijuhatajale	3
murdeiga	3
aktiivõppemeetodid	2
õpetaja toimetulek	2
stress	2
juhtumite arutelu	2
tunnustamine	2
suhtlemistasandid	2
koolirõõmud	1
tundide ülesehitus	1
individaalõpe	1

Tugiprogrammis soovitasid nooremõpetajad eelkõige vähendada dokumentatsiooni mahtu. Sooviti ka organisatoorse külje selgemaks muutmist, et oleks paremini teada, mis ja milleks toimub. Tugiprogrammi kohtumised võiksid mitmete vastanute arvates olla ühepäevased, viimane kokkusaamine aga viidud veidi hilisemale kuupäevale, kui koolilõpu kiire aeg mööda saab. Veel sooviti muuta järgmist:

- algklassiõpetajad võiksid ühes rühmas olla;
- loengud võiksid olla läbimõeldumad;
- tugiprogramm võiks olla vabamas vormis, rohkem rõhku vabamale suhtlusele. Arutelu teemad ei peaks olema niivõrd kohustuslikud, kuivõrd tekkima konkreetsetest vajadustest;
- mentorite töö võiks olla tasustatud;
- grupid võiksid olla väiksemad.

Nooremõpetajate üldine hinnang kutse aastale

Kutse aasta olulisuse osas nooremõpetajate arvamused lahknevad. 26% nooremõpetajaid nõustub täiesti, et kutse aasta on õpetajaametiga kohanemiseks oluline. 36% pigem nõustuvad antud väitega ja 16% ei nõustu. Kutse aasta oluliseks pidamine varieerub grupiti. Haapsalu grupi nooremõpetajad hindavad 5-pallisel skaalal kutse aasta olulisust keskmiselt 4,6 punktiga, Tallinna grupi omad 3,6 ja Tartu grupi omad 2,9 punktiga. Seega sõltub suhtumine kutse aastasse ka konkreetsest grupist, kus kutse aasta kogemus saadi. Kutse aasta korraldust puudutav info oli nooremõpetajatele üldiselt kättesaadav (lisa 4). 58% vastanutest nõustub selle väitega, 14% ei nõustu ja 28% jääb neutraalseks. Sellest tulenevalt oleks vajalik parandada info kättesaadavust.

2. Mentor

2.1. Üldandmed

Nooremõpetaja kutseasta edukuse tagamisel on oluliseks isikuks mentor, kogenud kolleeg, kes suunab algajat õpetajat oma tegevust süvitsi analüüsima, paneb kahtlema ja vastuseid otsima.

Kokku osales küsitluses 125 mentorit, kuid mitte kõik ei vastanud küsitlusele igal etapil. Mentoriks hakkavad enamjaolt naised – kõigest kaks mentorit olid meessoost. Mentorite keskmine vanus on 46 aastat, kõige noorem mentor oli 28 ja kõige vanem 70-aastane. Keskmine tööstaaž oli 23 aastat, minimaalne tööstaaž oli 4 ja maksimaalne 46 aastat. Ametijärgu poolest jagunevad mentorid järgmiselt:

Tabel 8. Mentori ametijärk

õpetaja	47%
vanemõpetaja	44%
õpetaja-metoodik	9%

Kõige enam on mentorite hulgas neid õpetajaid, kes õpetavad nii põhikoolis kui gümnaasiumis. Osakaalu poolest järgnevad põhikooliõpetajad, suhteliselt vähe on algkooliõpetajaid.

Tabel 9. Kooliaste, kus mentor õpetab

algkool	11%
põhikool	30%
gümnaasium	6%
algkool+põhikool	16%
põhikool+gümnaasium	36%
kõik kooliastmed	1%

Mentorite poolt õpetatavate ainete skaala oli üsna lai. Kõige enam on mentorite hulgas eesti keele ja kirjanduse õpetajaid, järgnevad klassiõpetajad, loodusainete, matemaatika ja muu tegevusega seotud õpetajad (õppealajuhatajad, logopeedid jms). Kõige vähem oli käesoleva aasta mentorite hulka sattunud saksa keele ja käelise tegevuse õpetajaid.

Tabel 10. Mentori õpetatav aine

eesti keel ja kirjandus	16%
klassiõpetaja	14%
loodusained	13%
matemaatika	13%
muu	13%
inglise keel	8%
vene keel	7%
ajalugu ja ühiskonnaõp.	5%
inimeseõpetus	4%

muusika- ja teatriõpetus	4%
käeline tegevus	3%
saksa keel	1%

Mentori juhendamiskogemus on keskmiselt 6,6 aastat. Leidus neid mentoreid, kes ütlesid, et neil puudub varasem juhendamiskogemus, ent leidus ka 29-aastase juhendamiskogemusega mentor.

2.2 Mentori roll ja ülesannete täitmine

Mentoriks olemine eeldab juhendamise- ja analüüsioskusi ning empaatiavõimet. Kutsealastele oskustele lisaks on äärmiselt olulised ka isiksuseomadused ja soov seda tööd teha. Küsitlusest selgus, et valdavalt motiveeris kogenud õpetajaid mentoriks olema professionaalse arengu vajadus. Kutseaasta pakkus kogenud õpetajale uusi väljakutseid ja valdkonna, kus end täiendada. Lisaks professionaalse arengu vajadusele märgiti motivatsiooniallikatena veel järgmisi tegureid:

Tabel 11. Mentorite motivatsioon

professionaalse arengu vajadus	23%
missioonitunne	16%
kohusetunne	16%
kogemuste jagamise vajadus	16%
vastutustunne	13%
muu	11%
väiksem tunnikoormus	3%
suhtlemisvajadus	1%
täiendav töötasu	1%
hirm keelduda lisaülesandest	0%

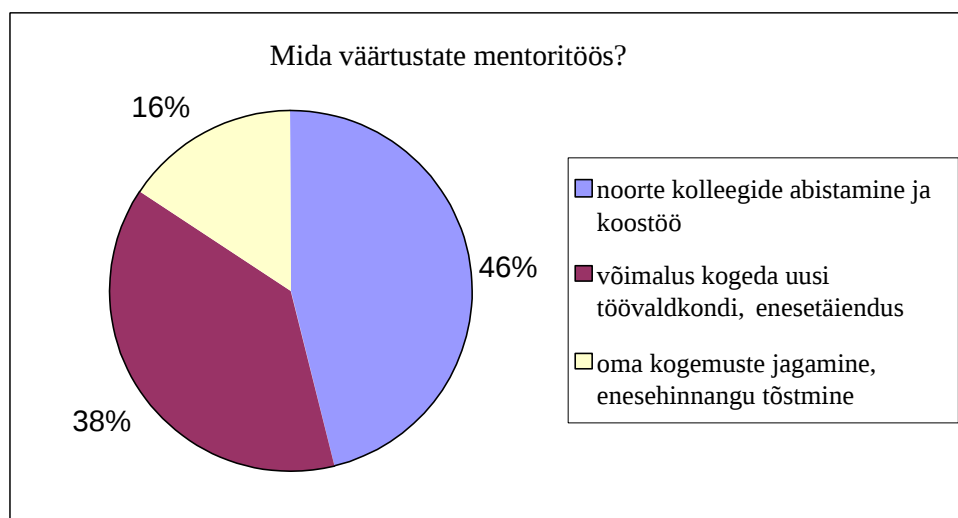
Keskmiselt kulutasid mentorid 2004./2005. õppeaasta raames mentoritegevusele 2,7 tundi nädalas. Minimaalne aeg oli 0,5 tundi ja maksimaalne 40 tundi.

97% mentoritest märkisid oma vastustes, et kõikidele nende tunnivaatlustele järgnes tunnianalüüs. Juhul kui mentor märkis, et tunnivaatlustele ei järgnenud tunnianalüüs, paluti tal täpsustada, mitu tunnianalüüsi toimus. Nende vastuste põhjal toimus keskmiselt 8 tunnianalüüsi, mis on ka minimaalne ettenähtud tunniküllastuste arv õppeaastas (2 tunniküllastust ühes õppeveerandis). Tunnianalüüs toimus 34%-l juhtudest mitte vahetult peale tundi, vaid nooremõpetajaga kokku lepitud ajal, 30%-l vahetult peale tundi ja 29%-l juhtudest nii vahetult peale tundi kui ka hiljem. Paaril juhul toimus tundide analüüs ka samal päeval peale tundide lõppu.

89% vastanud mentoritest kinnitab, et hindamisarutelud toimusid iga õppeveerandi lõpus. Need, kes vastasid, et hindamisarutelu ei toimunud iga veerandi lõpus, märkisid selle toimumist kõige enam II ja IV veerandi lõpus. Koolijuhtkonna liige osales hindamisaruteludel 82%-l juhtudest. REKKi saadetud hindamisarutelude kokkuvõtte täitis 65%-l juhtudest mentor, 23%-l koolijuht või õppealajuhataja, 11%-l mõlemad koos.

Lisas 7 on toodud mentori rahuloluga seonduvad aspektid. 23% on väga rahul mentoritööga, 50% on pigem rahul ja 10% on pigem rahulolematuid. Selliseid mentoreid, kes teeksid tööd täiesti vastu tahtmist, vastanute hulgas polnud. Rahulolu mentori tööga seostub kooliastmega, kus õpetatakse. Algkoolis õpetavad mentorid on selle töö tegemise võimalusega tunduvalt rohkem rahul kui gümnaasiumis õpetavad mentorid, mis on erinevas kooliastmes erinevat tunnikoormust ja seega ajaressurssi arvestades mõistetav.

Mentorid väärtustasid selles töös kõige enam noorte kolleegide abistamist ja koostööd. Oluliseks peeti ka võimalust kogeda uusi töövaldkondi ja ennast täiendada. Osa mentoreid tõi välja oma kogemuste jagamise ja enesehinnangu tõstmise aspekti.



Joonis 8. Väärtused mentoriks olemisel

Mentoritöö juures toodi välja kaks põhilist probleemi: ajapuudus ja kirjalik aruandlus. Paljud mentorid kurtsid, et töökoormus on niigi suur ning mentoritegevuseks ei jagu piisavalt aega. Samuti häiris mitmeid mentoreid nõutava kirjaliku aruandluse rohkus.

Tabel 12. Mentoritöö põhilised probleemid

Millised olid põhilised probleemid Teie kui mentori töös?	N
suurest koormusest tulenev ajapuudus	68
aruandlus (paberite täitmine), pabereid palju	18
pole koolitust läbinud	3
direktsiooni vähene huvi nooremõpetaja vastu	2
ei osanud alati noort õp. aidata (konfliktides õpilastega)	2
ainealased teadmised vähesed	1
isiklik elu jäi tahaplaanile	1
juhendmaterjalide probleem	1
nooremõpetaja info oli mentori omast erinev	1
osade kolleegide tõrjuv hoiak nooremõpetaja vastu	1
sain koolitust samal ajal, kui olin juba mentor	1

Kuna suurim probleem on mentoritel ajapuudus, tuleks võimalusel siiski koolis

kaaluda mentoritööd tegeva õpetaja koormuse vähendamist. Juhul kui pole võimalik vähendada tunnikoormust, tuleks vähemalt minimaliseerida antud õpetaja lisakohustuste ja ülesannete mahtu. Samuti on oluline kooli juhtkonna ja kolleegide igakülgse toe pakkumine nii mentorile kui ka nooremõpetajale.

2.3. Tugi mentoritöös

Mentoriks olemisel ja nooremõpetaja juhendamisel on kõige olulisemaks motiveeritus seda tööd teha, kuid sama oluline on ka tugi kooli kui organisatsiooni poolt. Lisaks koolile pakkusid mentoritele kutseaastal tuge ülikoolide kutseaasta keskused. Keskused pakkusid mentorikoolitust ning nõustasid vajadusel mentoritöös tekkivate küsimuste ja probleemide lahendamisel. Järgnevalt on toodud ära mentorite hinnangud erinevatele tugisüsteemidele.

Kooli ja kolleegide tugi

Mentori tegevuse oluline mõjutaja on kooli juhtkonna ja kolleegide toetuse tajumine. Paraku ilmneb lisas 7 toodud tulemustest, et mitte kõik mentorid ei tundnud kooli juhtkonna toetust mentoritegevuses. 60% mentoritest arvab, et juhtkond pigem toetas neid, 16% aga leiab, et pigem ei toetanud. Toetusest kõrgemaks peetakse juhtkonna hinnangut oma tegevusele. Nii leiab 67% mentoritest, et kooli juhtkond hindab nende tegevust. Neid, kes tajuvad kooli juhtkonna poolset mentoritegevuse mitte väärtustamist, on 14%.

Üks võimalus mentoritööd juhtkonna poolt väärtustada on mentorile lisatasu maksmine. Mentorite vastustest selgub, et koguni 38%-le leidis kool võimaluse maksta mentoritöö eest lisatasu. Kool tasustas nendel juhtudel mentorite tegevust 83%-l rahalise lisatasuna, 10%-l preemiana, 3%-l arvestas mentoritööd kui täiendavat tunnikoormust, 4%-l oli vastuseks märgitud muu.

Lisaks juhtkonnale on oluline roll ka kolleegide suhtumisel mentori tegevusse. Kahjuks nõustub vaid 17% mentoritest väitega, et kolleegid väärtustavad tema tööd mentorina. 12% on neid, kes pole antud väitega pigem nõus. Seega võiks kolleegidepoolne tugi mentori tegevusele olla tunduvalt suurem ja selles osas saab paljuski kaasa aidata kooli juhtkond, aga ka mentor ise oma töö tutvustamise ja kolleegide suurema kaasamise kaudu.

Tabel 13. Kolleegide tugi ja abi mentorite hinnangul

Millist tuge ja abi pakkusid kolleegid Teile kui mentorile?	N
igakülgne tugi, üksteise toetamine ja julgustamine	30
nooremõpetaja sai külastada kolleegide tunde	15
kolleegid ise abi ei pakkunud, aitasid nooremõpetajat, kui ta küsis, mentorile abi ei pakutud	5
võimaldati osaleda koolitustel ja kursustel	3
võimalusel andsid minu eest tunde	2
vestlused teiste mentoritega	2
koolipsühholoog ja sotsiaaltöötaja töötasid kutseaasta vastu	1
vanemõpetaja oli arenguestluse juures, aitas materjalidega	1
teine õpetaja vaatles tundi koos minuga	1
toodi välja nooremõpetaja vead	1

Tugimaterjalid

Kutseaasta põhimõtete tutvustamise ja nooremõpetaja töö toetamise abistamiseks koostati mentoritele veebipõhised tugimaterjalid. Mentorite hinnang tugimaterjalidele on üldiselt kõrge (tabel 14). 5-pallisel skaalal on hinded jäänud enamjaolt vahemikku 4–5. Kõige enam ollakse rahul veerandilõpu tagasiside vormide, koondhinnangu vormi ja kutseaasta veebimaterjalide kerge kasutatavusega. Tugimaterjalidest madalama hinnangu sai mentori eneseanalüüsiküsimustik. Huvitava asjaoluna ilmneb, et nooremõpetajad ise hindasid kutseoskuste kirjeldust nooremõpetaja arengueesmärkide seadmisel kõrgemalt kui mentorid. Kokkuvõtlikult võib öelda, et mentorid on kutseaasta tugimaterjalidega rahul.

Tabel 14. Hinnangute keskmine kutseaasta tugimaterjalidele (5-täiesti nõus, 1-üldse mitte nõus)

Kuidas hindate kutseaasta tugimaterjale?	Keskmine
kutseaasta korraldust puudutav info oli kättesaadav	4,1
mentori eneseanalüüsiküsimustik aitas mul hinnata oma valmidust mentoritööks	3,8
mentori tugimaterjal toetas minu tegevust mentorina	4,1
nooremõpetaja pädevuste etapiviisiline hindamine aitab juhendamist planeerida	4,1
tunnivaatluse vormid on arusaadavad	4,3
õpetaja kutseoskuste kirjeldus on oluliseks teljeks nooremõpetaja arengu jälgimisel ja suunamisel	3,9
tunnivaatluse vormid on sobivad nooremõpetaja tundide vaatlemiseks	4,0
kutseaastat läbiva nooremõpetaja tegevuse analüüsi juhend ja vorm on arusaadavad	4,1
veerandilõpu tagasiside vormid on arusaadavad ja kergesti täidetavad	4,6
koondhinnangu vorm on arusaadav ja kergesti täidetav	4,5
kutseaasta veebimaterjalid on kergesti kasutatavad	4,4

Mentorikoolitus

Mentorikoolitused toimusid kutseaasta keskuste juures Tallinnas, Tartus ja Haapsalus. Mentorid on saanud koolitusega üldiselt rahul (lisa 7). Vaid 21% vastanutest on hinnanud mentorikoolitust hindegga 3, ülejäänud on andnud kõrgema hinnangu. Keskmine hinne on 4,0. Erinevus ilmneb vastavalt sellele, kus koolitus läbiti: kõige enam olid koolitusega täiesti rahul Haapsalu kutseaasta keskuses koolituse läbinud (55 %), kõige vähem Tartus (5%). Seetõttu on oluline vaadata üle ja ühtlustada läbiviidav mentorkoolitusprogramm ning materjalid. Vajalikud oleksid ka koolitajate ühised seminarid, kogemuste, aga ka teadmiste ja oskuste jagamine koolituse kvaliteedi ühtlustamiseks ja tõstmiseks.

Tabel 15. Rahulolu koolitusega

Kui rahul olen mentorikoolitusega?	Grupp			Kokku
	Tallinn	Tartu	Haapsalu	
enam-vähem rahul	6	10	1	17
	13,5%	47,5%	9%	22%
pigem rahul	21	10	4	35
	48%	47,5%	36%	46%
täiesti rahul	17	1	6	24
	38,5%	5%	55%	32%
kokku	44	21	11	76
	100	100	100	100

Tallinna koolituse tagasiside põhjal võib öelda, et mentorid hindasid koolituse pikkust ja vormi sobivaks. Oluliseks peeti võimalust koolitusel aktiivselt osaleda ja küsida. Kõrge hinnangu said ka koolitajad (5-pallisel skaalal keskmine hinne 4,1-4,5) ja koolitusel saadud jaotmaterjalid (keskmine hinne 4,4), millest oli tagasiside põhjal kasu ka edaspidises töös mentorina. Tartus toimunud koolituste kohta vastav tagasiside puudub.

Kutseasta lõpus toimunud Tallinna grupi mentorite kogunemisel tehti mitmeid ettepanekuid.

Kooli tugi mentoritele nende töös:

- nii materiaalne kui ka moraalne tugi ning töökorraldus;
- vähemalt 1 tunni mentoritöö tasustamine nädalas;
- juhtkonna huvi ja toetus mentori ja nooremõpetaja tööprotsessis;
- nn augud tunniplaanis, mille ajal saaks mentor ja nooremõpetaja suhelda.

Mentori tugimaterjalid:

- selgemad tugimaterjalid, et oleks kergem olulist ebaolulisest eristada. Samuti kutseasta sisuliste juhendmaterjalide, tunnianalüüsi jms aluste eristamine ning vormide viimine lisadesse;
- täpsustatud nõuded mentori töömapile. Mapi struktuur võiks olla näiteks järgmine:
I Lühülevaade nooremõpetajast, tunnivaatlused ja -analüüsid, tagasiside
II Internetipõhised tugimaterjalid
III Koolituskursuse materjalid ja kirjanduse ülevaade
IV Mina mentorina
- mentori käsiraamat;
- mentoritele veebileht, kus uuem info ja foorum.

Nooremõpetaja tegevuse analüüs. Aruandlus:

- nooremõpetaja hindamine mitte iga veerandi lõpus, vaid poolaasta kaupa.

Mentorikoolitus:

- õpimapi kui õppimise ja eneseanalüüsi meetodi tutvustus koolituse käigus;
- jätkukoolitused.

Mentorite edasise koolitusvajaduse väljaselgitamisel võivad abiks olla tabelis 16 toodud andmed. Mentoril paluti hinnata enda oskusi 5-pallisel skaalal, kus "1" tähendas madalaimat ja "5" kõrgeimat hinnangut. Kõige kõrgemalt hinnati enda oskust toetada nooremõpetaja kohanemist koolikultuuri ja töökorraldusega ning

tunnustada nooremõpetajat seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel. Kõige madalamalt hindavad mentorid oma oskust dokumenteerida mentoritegevust, abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku, kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel ja suunata nooremõpetajat oma tegevust reflekteerima ja analüüsima.

Tabel 16. Hinnang oma oskustele mentorina

Oskus	1- üldse ei oska/ suuda, 5- oskan/ suudan väga hästi					Kesk- mine
	1	2	3	4	5	
abistada nooremõpetajat kutseaasta läbimiseks vajaliku, kutseoskustel põhineva arengukava koostamisel		3%	22%	67%	8%	3,79
pakkuda nooremõpetajale kutseaasta jooksul pidevat tuge seatud eesmärkide saavutamisel		2%	13%	59%	26%	4,09
anda tagasisidet nooremõpetaja tegevuste kohta		1%	10%	56%	33%	4,21
tunnustada nooremõpetajat seatud eesmärkide saavutamisel ja soovitatavate oskuste kujunemisel		1%	9%	48%	42%	4,32
toetada nooremõpetaja kohanemist koolikultuuri ja töökorraldusega		1%	6%	46%	47%	4,38
külastada nooremõpetaja tunde ja läbi viia tunnianalüüsi		4%	7%	54%	35%	4,20
suunata nooremõpetajat oma tegevust reflekteerima ja analüüsima		1%	23%	67%	9%	3,84
dokumenteeri oma tegevust mentorina	2%	5%	52%	31%	10%	3,41

Mentoritel oli ka võimalus teha ettepanekuid kutseaasta tegevuste täiendamiseks või muutmiseks. Kõige enam soovitavad mentorid järgmist:

- vähendada dokumentatsiooni;
- kutseaasta alguses selgitada nõudeid õpimapile ja muule dokumentatsioonile (kuhu esitada ja millal);
- kutseaasta tegevus peaks algama ülikooli praktika ajal;
- mentoritel peaks olema töö eest vastav tasu, see on lisatöö ja EV seadusega tasustatav;
- mentoritel ja nooremõpetajatel võiks olla töömapp/päevik;
- mentorite seminarid võiks olla väikestes gruppides (nt 10 inimest).

Lisaks eelpool toodud ettepanekutele avaldasid mentorid ka soovi, et neid kaasataks edaspidi üliõpilaste praktika juhendajatena. Kindlasti tasub koolitatud mentorite võrgustikku kasutada nii tudengite praktika juhendamisel kui ka järgmiste mentorite koolitusel tugiisikutena.

2.4. Mentori töö nooremõpetajaga ja hinnang tema kutsealasele arengule kutseaastal

Mentorid hindavad nooremõpetaja arengut esimesel tööaastal väga kõrgelt. Kõik mentorid leidsid, et nooremõpetaja sobib tööks lastega, et aasta jooksul toimus areng, paranesid suhted õpilastega ja nooremõpetaja sai juurde kogemusi. Vaid üks mentor märkis, et kutseaasta ei olnud edukas, kuna nooremõpetaja oli läbinud eelpedagoogika eriala ning õppeasutusel polnud vastavat töökohta pakkuda.

Kui nooremõpetajal paluti igal küsitluse etapil anda hinnang oma kutseoskustele, siis mentoril paluti anda hinnang sellele, kuidas nooremõpetaja neid kutseoskusi valdab ja kasutab. Kõikidel veeranditel antud hinnangutest võeti keskmine ning selle alusel reastati kutseoskuste pingerida, alustades kõige kõrgema hinnangu saanust (tabel on esitatud lisas 8). Kõige kõrgemalt hindasid mentorid noorte õpetajate järgmisi kutseoskusi:

- väljendab end selgelt ja arusaadavalt;
- on kohtumiseks mentoriga hästi ette valmistunud;
- täiendab pidevalt oma kutsealaseid teadmisi ja oskusi;
- annab õpilastele võimalusi oma mõtete ja arvamuste jagamiseks;
- valdab oma ainet/aineid.

Kõige madalamalt hindasid mentorid nooremõpetajate juures järgmisi tegevusi ja oskusi:

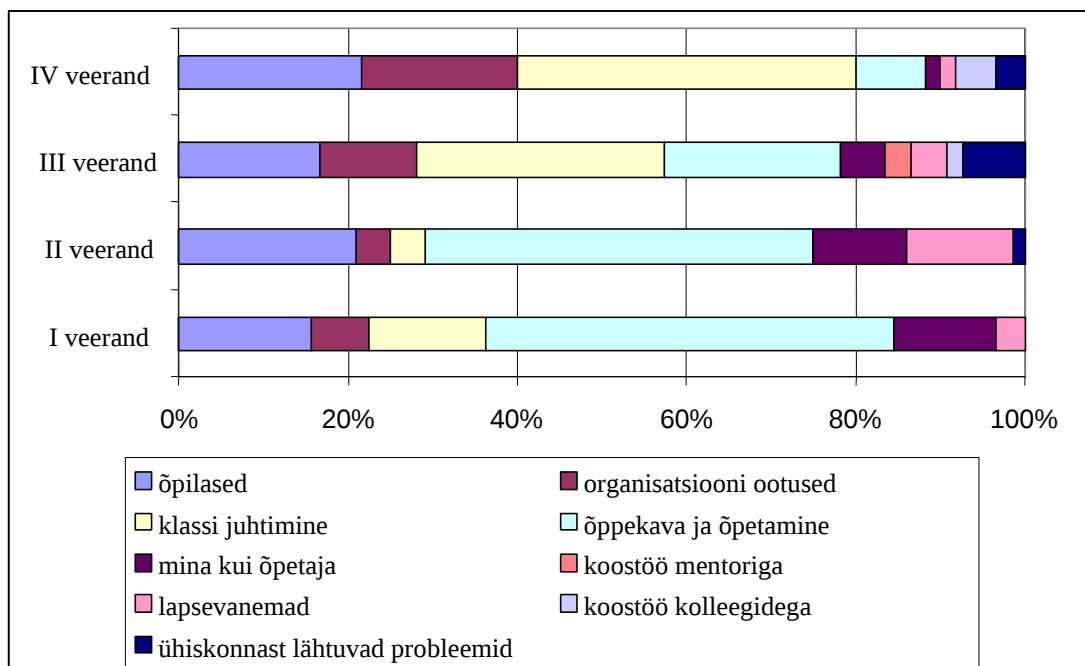
- küsib lastevanematelt tagasisidet oma tööle;
- külastab ja analüüsib kolleegide tunde;
- küsib õpilastelt tagasisidet oma tööle;
- suunab õppijaid ennast analüüsima.

Huvitav on märkida, et mentorite ja nooremõpetajate poolt kõrge ja madala hinnangu saanud kutseoskused kattuvad. Seega võib arvata, et nii mentorid kui ka nooremõpetajad suutsid kutseoskusi ja nende arengut adekvaatselt hinnata.

Aasta jooksul arenesid mentorite hinnangute kohaselt nooremõpetajatel kõige enam järgmised kutseoskused:

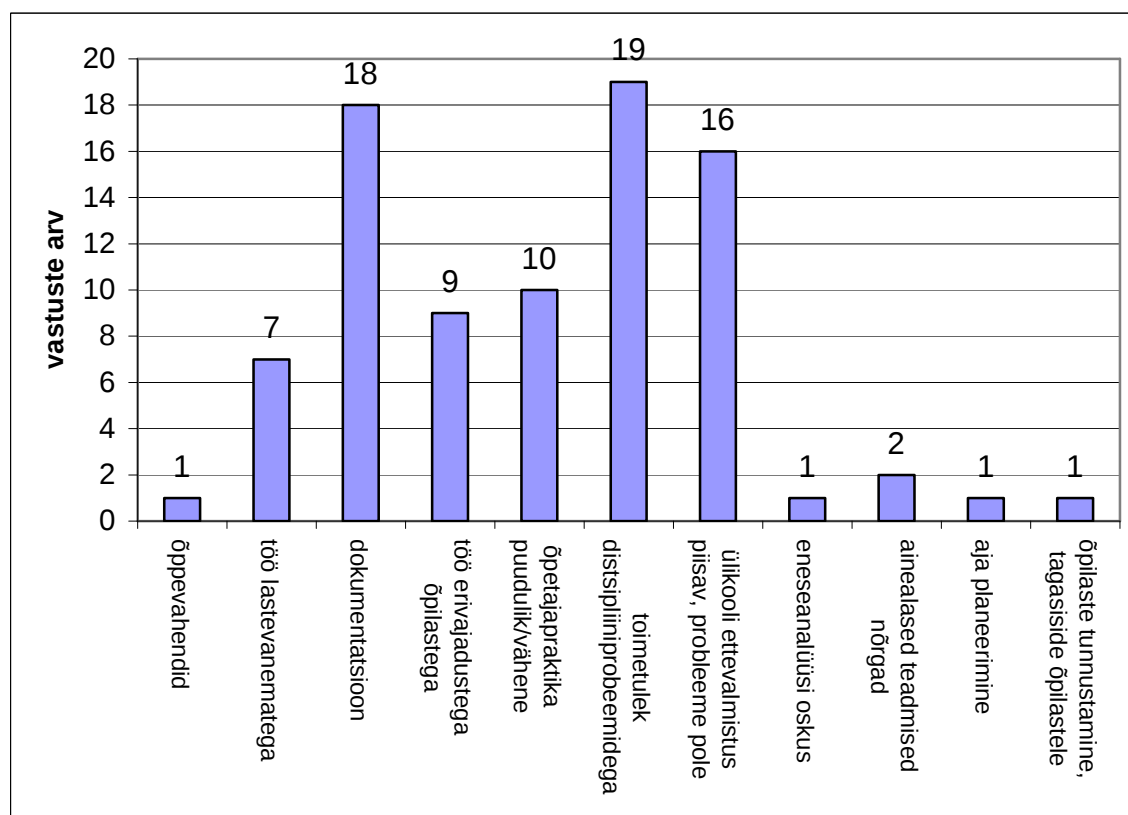
- oskab määratleda õpitulemused, arvestades läbivaid teemasid;
- oskab määratleda õpitulemused, arvestades õppijate individuaalseid ja hariduslikke erivajadusi;
- märkab õppija probleeme õppetunnis ja suudab neile paindlikult reageerida;
- teavitab õppijaid tunni algul tunni eesmärkidest ja oodatavatest õpitulemustest;
- oskab seada selgeid eesmärke tunnile;
- oskab planeerida aega (kõikideks tunnitegevusteks jätkub aega).

Mentoril lasti igal etapil märkida avatud küsimuses, millised on tema hinnangul nooremõpetaja kõige suuremad probleemid (joonis 9). Kui nooremõpetajad hindasid suurimaks probleemiks klassi juhtimist, õpilastega seonduvat, õppekava ja õpetamist ja organisatsiooni ootusi, siis mentorite arvates olid nooremõpetajate suurimateks probleemideks õppekava ja õpetamine, õpilased, klassi juhtimine ja nooremõpetaja isikuga seonduvad küsimused. Ka siin probleemsed valdkonnad suuresti kattuvad, erinev on vaid probleemide olulisuse järjekord.



Joonis 9. Nooremõpetajate probleemid mentorite nägemuses

Ülikoolipoolses ettevalmistuses peavad mentorid noorte õpetajate nõrgaks küljeks eelkõige distsipliiniprobleemidega toimetulekut, dokumentatsiooni täitmist, vähest praktikakogemust ja lastevanematega suhtlemist (joonis 10).



Joonis 10. Valdkonnad, milles mentorid peavad nooremõpetaja ülikoolipoolset ettevalmistust ebapiisavaks

3. Koolijuht

Kutseaasta edukas rakendamine sõltub koolikultuurist ja selle eest vastutab koolijuht, määrates nooremõpetajale sobiva mentori ja leides võimalusi nende ühistöö toetamiseks. Koolijuhi küsitluses keskenduti kutseaasta rakendamise erinevatele aspektidele: kutseaasta materjalide kättesaadavus ja kvaliteet, mentori määramine ja mentoritöö tasustamine. Avatud küsimused andsid koolijuhile võimaluse hinnata kutseaasta mõju koolile kui organisatsioonile ning teha ettepanekuid kutseaasta paremaks korraldamiseks.

3.1. Üldandmed

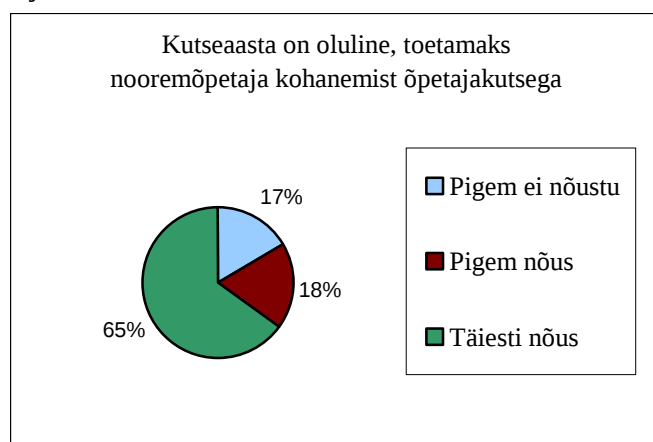
Küsitlusest võttis osa 61 kutseaastaga seotud koolijuhti, nendest 38% olid mehed ja 62% naised. Koolijuhtide tööstaaži järgi jagunesid vastajad järgnevalt: alla 10aastase tööstaažiga 10% (6), 10–19aastase tööstaažiga 20% (12), 20–24aastase tööstaažiga 29% (18), 25–29aastase tööstaažiga 20% (12) ja üle 30aastase tööstaažiga 21% (13) koolijuhti.

Tabel 17. Koolijuhtide staaž

Tööstaaž aastates	Sagedus	%
alla 10 aasta	6	10
10–19 aastat	12	20
20–24 aastat	18	29
25–29 aastat	12	20
üle 30 aasta	13	21
kokku	61	100

3.2. Kutseaasta rakendamine koolijuhi hinnangul

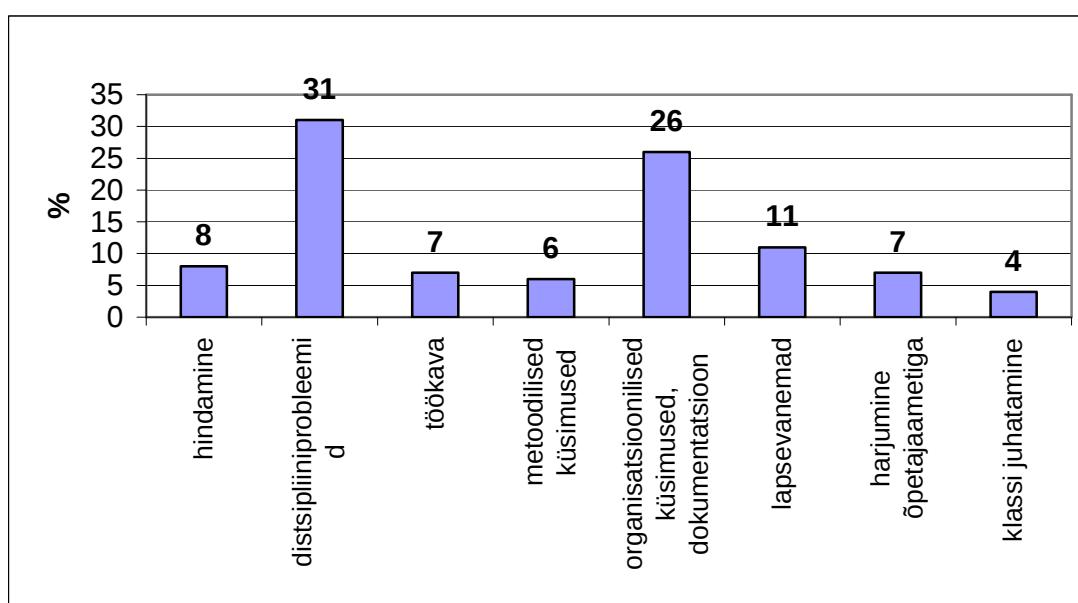
Kutseaasta edukas rakendumine koolides eeldab koolijuhipoolset toetust. Nooremõpetaja kohanemisel õpetajakutsega on oluline koolijuhi hoiak kutseaasta vajalikkuse väärtustamisel.



Joonis 11. Kutseaasta olulisus õpetajakutsega kohanemisel

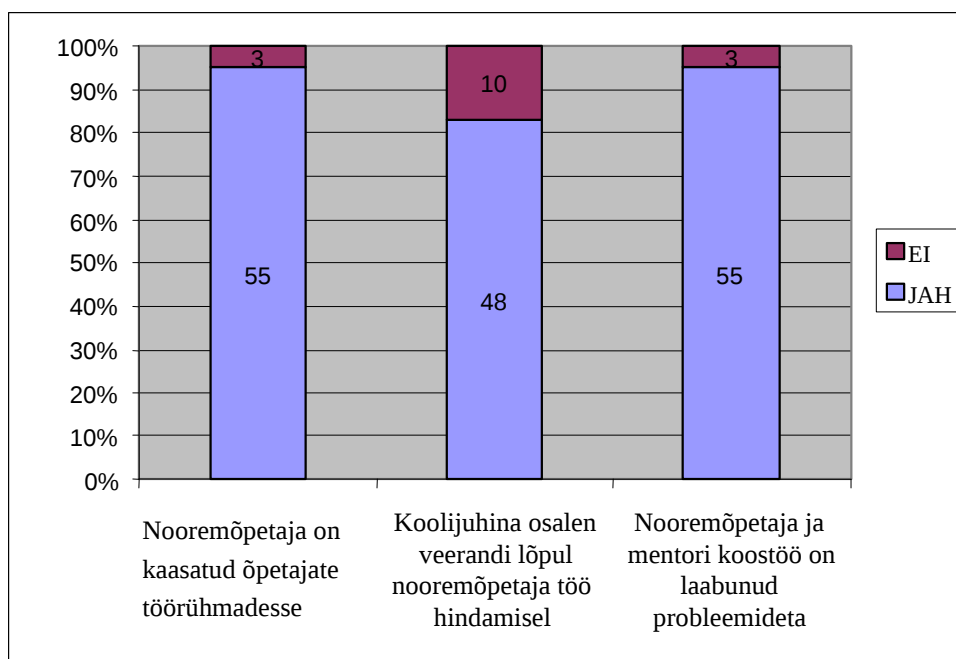
65% koolijuhtidest nõustuvad täielikult esitatud väitega ning näevad kutseaastas toetust algaja õpetaja kohanemisele koolis. 18% vastanutest on antud väitega pigem nõus, 17% pigem ei nõustu, mis lubab arvata, et kutseaastas ei nähta kasutegurit, aitamaks noorel õpetajal kohaneda õpetajaametiga.

Kohanemise käigus kasvab uue töötaja usaldus organisatsiooni vastu, mis väljendub julguses avaldada oma arvamust ning tunnistada oma probleeme. Algaja õpetaja saab osaleda kooli arengus ja arusaamade ning suhtumiste kujundamises. Koolijuhi poole pöördui eeskätt järgnevate probleemidega: distsipliiniprobleemid (31%), organisatsioonilised küsimused, dokumentatsioon (26%), suhted lastevanematega (11%), hindamine (8%), töökavade koostamine ja vormistamine (7%), harjumine õpetajatööga (7%), metoodilised küsimused (6%), klassijuhatamisega seotud probleemid (4%).



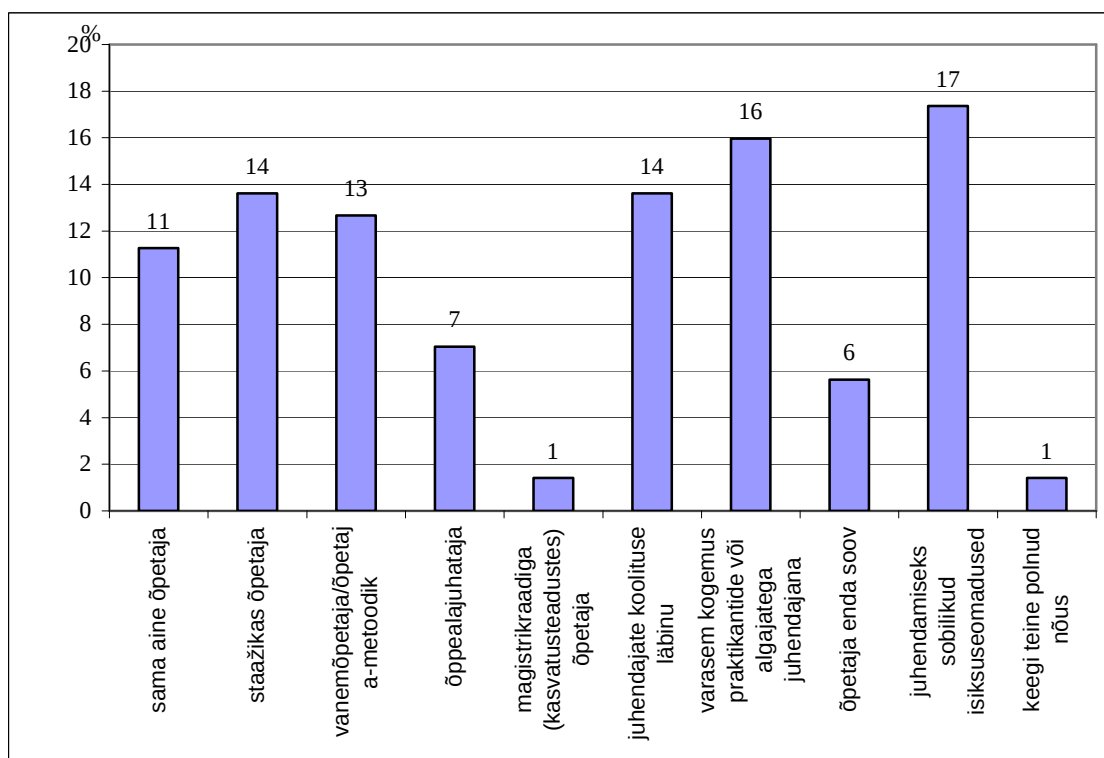
Joonis 12. Probleemid, millega nooremõpetajad pöördusid koolijuhtide poole

Kollegiaalset koostööd loetakse õpetaja professionaalse arengu ja õpetaja meeskonnaliikmeks saamise üheks komponendiks. Koostööd pidasid nii nooremõpetajad kui ka mentorid üheks problemaatilisemaks oskuseks. Samas on oluline, et nooremõpetaja kaasatakse ühistegevustesse. 95% koolijuhtide hinnangul kuulub algaja õpetaja koolis tegutsevatesse töörühmadesse, 5% koolijuhte kinnitab, et algaja õpetaja ei osale ühegi töörühma tegevuses. Mentori ja nooremõpetaja koostöö on edukas 95% koolijuhtide arvates ning 5% hinnangul koostöö mentori ja algaja õpetaja vahel ei laabunud. Kutseaastal on nooremõpetaja kutsealasele arengule hinnangu andmine kollegiaalne. Koolijuhi hinnang algaja õpetaja tööle tugineb ühistele aruteludele mentoriga, aineõpetajatega ja nooremõpetajaga. 83% koolijuhte osales veerandi lõpul nooremõpetaja töö hindamisel, 17% koolijuhte väitis, et ei osale ühistes aruteludes algaja õpetaja hindamisel.



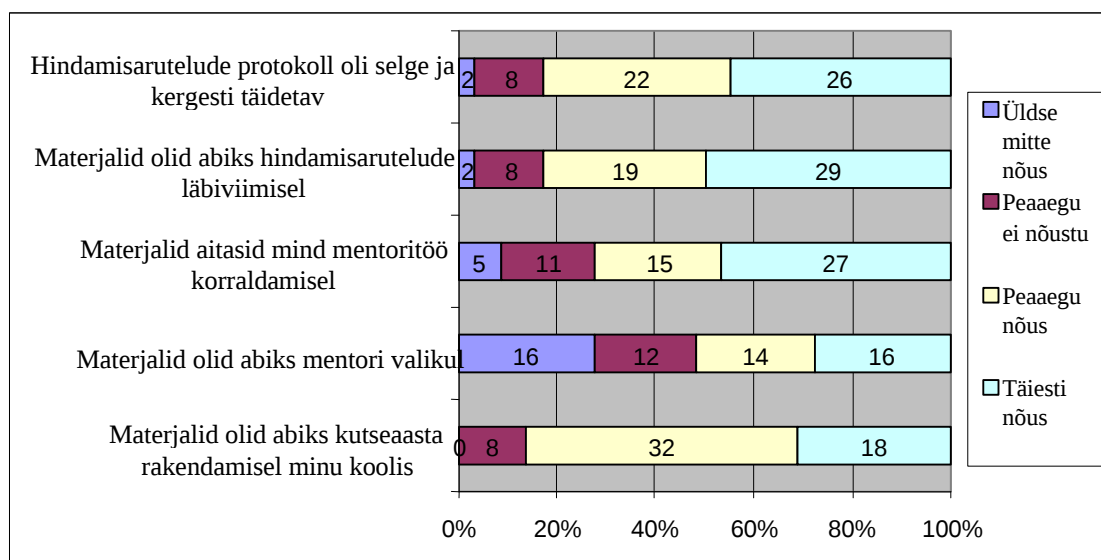
Joonis 13. Nooremõpetaja kollegiaalne suhtlemine

Koolijuhi ülesanne on leida nooremõpetajale mentor, kes sobib nii oma kogemuste kui ka isiksuseomaduste poolest. Mentori valikul tähtsustasid koolijuhid eeskätt juhendamiseks sobilikke isiksuseomadusi (17%) ning varasemat kogemust praktikantide ja algajate juhendajana (16%). Vähem oluliseks peeti, et mentor oleks õppealajuhataja (7%). Koolijuhide arvates on vähesel määral ka mentori omandatud magistrikraad (1%).



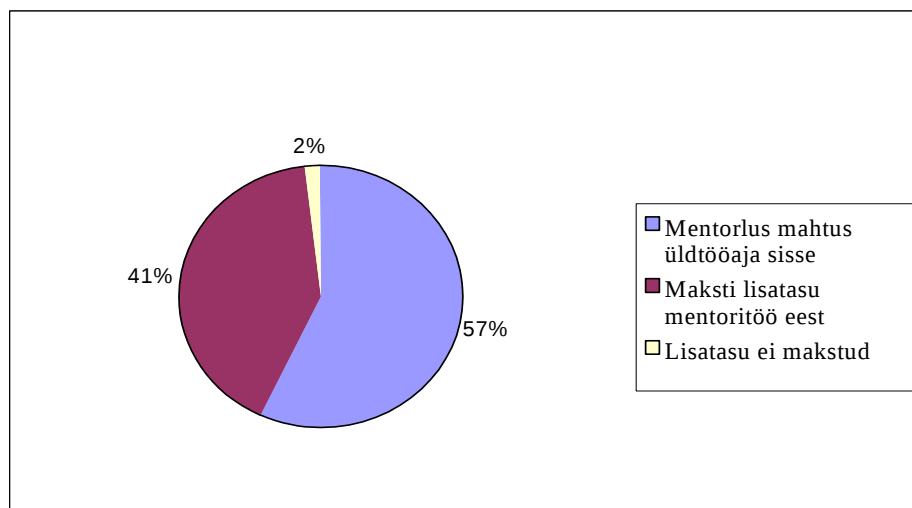
Joonis 14. Koolijuhi kriteeriumid mentori valikul

Koolijuhtidele koostati tugimaterjal kutseaasta rakendamiseks. Kõige kõrgemalt hinnati materjale, mis aitasid läbi viia kutseaasta hindamisarutelusid ja mentoritööd korraldada.



Joonis 15. Hinnang kutseaasta materjalidele

Kutseaasta ettevalmistamisel oli üheks oluliseks aruteluküsimuseks mentoritöö tasustamine. Jäädi põhimõtte juurde, et kutseaasta on üks kooliarendustegevus ja seda ei ole arukas toetada ühekordsete välistoetustega. Tegevuskoolijuhid leidsid, et mentoritööd on võimalik tasustada nagu teisi arendustegevusi. Seda näitas ka küsitlus. 41% koolijuhte leidsid lisatasu maksmise võimaluse, 57% koolijuhte korraldas ümber õpetaja koormuse.



Joonis 16. Mentoritöö tasustamine

Koolijuhid väärtustasid kutseaastat õpetajatevahelise koostöö soodustajana: 48% koolijuhte nõustus antud väitega täielikult, 42% oli pigem nõus. Märgiti, et koolis tekkis toimiv meeskonnatöö nii nooremõpetaja toetuseks kui ka õpetajate vahel üldisemalt. Tänu kutseaastale oli algaja õpetaja juhendamine süstemaatilisem ja

põhjalikum, algaja õpetaja kohanes koolis kiiremini. Küsimusele, millisest kutseaastat puudutavast infost puudust tunti, tõid koolijuhid välja järgmised probleemid:

- kutseaasta rahastus, mentoritöö tasustamine;
- kutseaasta materjalide säilitamine;
- tunnivaatluse ja nõustamise korraldamine;
- vähene eelinfo;
- vastutus õpetajate ettevalmituse osas on koolidele suunatud.

Läbiviidud küsitluse põhjal võib seega öelda, et kutseaasta on koolijuhtide hinnanguis end õigustanud ning õpetajatevahelise koostöö suurenemises nähakse kasu ka kooliarendusele. Samas vajaksid koolijuhid paremat eelinfot ja nõustamist kutseaasta tegevuste rakendamisel. Kaaluda tasuks koolijuhtidele vastavate seminaride korraldamist. Samuti peaks kutseaasta rakendamine ja mentorlus organisatsioonis, kui üks personaliarenduse aspekte, kuuluma kindlasti koolijuhtide kvalifikatsioonikursuste temade hulka.

Kokkuvõte ja ettepanekud kutseaasta arendamiseks

Kutseaasta seire andis olulist informatsiooni kutseaasta I etapi rakendumisest ja edasiste tegevuste arendamiseks. Järgnevalt anname lühiülevaate sihtgrupiti.

Nooremõpetajad

26% nooremõpetajaid nõustub täiesti väitega, et kutseaasta on oluline, toetamaks kohanemist õpetajaametiga. 36% pigem nõustuvad antud väitega ja 16% ei nõustu. Kutseaasta oluliseks pidamine varieerub grupiti. Haapsalu grupi nooremõpetajad hindavad 5-pallisel skaalal kutseaasta olulisust keskmiselt 4,6 punktiga, Tallinna grupi omad 3,6 ja Tartu grupi omad 2,9 punktiga. Seega sõltub suhtumine kutseaastasse ka konkreetsest grupist, kus kutseaasta kogemus saadi.

Esmaõpe ja kutseoskuste areng

Edaspidi tuleks pöörata tähelepanu eelkõige nooremõpetaja sotsiaalsete oskuste arendamisele. Nooremõpetajad hindasid kõige madalamalt tagasiside küsimise ja koostööga seotud pädevusi, samal ajal kui didaktilisi ja ainealaseid pädevusi hinnati tunduvalt kõrgemalt. Suurimate probleemidena toodi välja distsipliini hoidmist ja enesekehtestamist klassis, õppekava ja õpetamisega seotud probleemid aasta jooksul vähenesid.

Kutseaasta ja professionaalne areng

Kutseoskuste kirjeldus

Kutseoskuste loetelu oli nooremõpetajatele abiks eelkõige oma arengueesmärkide seadmisel; kutsestandardi ja kutseoskuste kirjelduste loomine oli tihedalt seotud kutseaasta ettevalmistamisega. Küsitlusest selgus, et see oli õigustatud, sest ilma selgete kriteeriumiteta on raske hinnata arengut ja selle eesmärke.

Arengumapp

Kutseaasta raames hinnati arengumapi koostamist üsna madalalt. Põhjuseid on kindlasti mitmeid:

- vähene valmidus kui ka oskus märkmeid teha ja oma tööd reflekteerida, kuna sellega on vähe tegeletud esmaõppes;
- tugimaterjalide keerukus;
- kutseaasta keskuste vähene selgitustöö, kuidas arengumappi koostada;
- negatiivsed eelhoiakud arengumapi koostamise osas.

Arengumapis soovitavad nooremõpetajad vormide ja näidiste hulga vähendamist, kindlaimaid nõudeid ja selgemat struktuuri. Arvati ka, et arengumapp võiks olla vabatahtlik. Pigem näeme lahendusena arengumapi rakendamist esmaõppes ning kutseaastal enda arengu kaardistamise jätkamist. Sellisel juhul ei teki ka küsimusi nõuete täpsustamise osas, kuna arengumapist kujuneb individuaalne töövahend. Arengumapi koostamine tuleb muuta nooremõpetajale huvitavaks, vajalikuks, lihtsamaks ja paindlikumaks, näiteks pakkudes võimalust koostada e-portfoolio. Kui arengumapp muutub koolikultuuris iga õpetaja töövahendiks ja see on seotud õpetaja kvalifikatsiooni- ja atesteerimissüsteemiga, siis väärtustab ka algaja õpetaja seda enam.

Mentor

Nooremõpetajad hindasid kõrgelt mentori rolli eelkõige eneseanalüüsile ja refleksioonile suunajana ning tunnustuse jagajana. Seega tuleb mentorikoolituses pöörata olulist tähelepanu nooremõpetaja eneseanalüüsi toetavate oskuste arendamisele.

Tugiprogramm

Enamik nooremõpetajaid pidas tugiprogrammi juures kõige väärtuslikumaks võimalust jagada oma mõtteid ja kogemusi teiste nooremõpetajatega, saades seeläbi tuge. Väärtuslikuks peeti tugiprogrammist saadud materjale, tööd rühmades, mitte loenguvormis, professionaalseid rühmajuhendajaid ja võimalust tegeleda eneseanalüüsiga. Kuna hinnang tugiprogrammile erines oluliselt regiooniti, siis on oluline analüüsida tugiprogrammi rakendamise aspekte ja õppida üksteise kogemusest.

Nooremõpetajad soovitasid, et tugiprogramm võiks olla vabamas vormis, ning arutelu teemad ei peaks olema niivõrd kohustuslikud, kuivõrd tekkima konkreetsetest vajadustest.

Mentor

Keskmiselt kulutasid mentorid 2004./2005. õppeaastal mentoritegevusele 2,7 tundi nädalas. Minimaalne kulutatud aeg oli 0,5 tundi ja maksimaalne 40 tundi. 38% koolidest leidis võimaluse mentoritöö tasustamiseks lisatasuna, märgiti ka tunnikoormuse vähendamist.

Mentoritöös väärtustasid mentorid kõige enam noorte kolleegide abistamise ja koostöö võimalust. Oluliseks peeti ka võimalust kogeda uusi töövaldkondi ja ennast täiendada. Osa mentoreid tõi välja oma kogemuste jagamise ja enesehinnangu tõstmise aspekti.

Mentoritöö juures toodi välja kaks põhilist probleemi: ajapuudus ja kirjalik aruandlus. Paljud mentorid kurtsid, et töökoormus on niigi suur ning mentoritegevuseks ei jagu piisavalt aega. Samuti häiris mitmeid mentoreid nõutava kirjaliku aruandluse rohkus.

Oluline on kooli juhtkonna ja kolleegide igakülgse toe pakkumine nii mentorile kui ka nooremõpetajale. Kolleegidepoolne mentoritöö väärtustamine sõltub koolikultuurist. Kui koolis pole kujunenud arusaama kutseaasta olulisusest ja õpetaja professionaalse arengu toetamisest, siis tuleb põhjuseid otsida kooli juhtimise tasandilt.

Tugimaterjalidest madalama hinnangu sai mentori eneseanalüüsiküsimustik, niisiis tuleks mentorikoolituses pöörata enam tähelepanu mentori enda professionaalsele arengule.

Koolijuht

Kutseaasta on koolikultuuri loomulik osa ja selle edukas rakendumine sõltub koolijuhist. Seega on oluline koolijuhtide koolituses pöörata tähelepanu õpetaja professionaalse arengu seaduspärasustele ja selle toetamisele koolikeskkonnas. Kutseaasta rakendamine võiks olla üks sisehindamise aspekte.

Kutseaasta seire peaks olema pidev ja ülikoolide kutseaasta keskuste tegevuse oluline osa. Järjepidevus annab võimaluse analüüsida kutseaasta rakendamist pikemas perspektiivis ja analüüsida kutsekindluse ja kutseaasta seoseid.

Ettepanekud kutseaasta arendamiseks nooremõpetaja küsitlustest lähtuvalt:

- Põhiõppes pöörata enam tähelepanu tulevaste õpetajate sotsiaalsete oskuste arendamisele: koostöövalmidus ja -oskused, tagasiside küsimise ja saamise oskused.
- Algajate õpetajate eneseanalüüsi ja professionaalse arengu kavandamisega tuleb alustada esmaõppes, selleks tuleks rakendada arengumappi ja kooskõlastada see kutseaastal rakendatavate põhimõtetega.
- Lihtsustada ja struktureerida selgemalt kutseaasta veebikeskkonnas kättesaadavad abimaterjalid, vältida dubleerimist ja võimaldada nooremõpetajatel koostada isikupärane arengumapp.
- Arengumapi koostamine tuleb muuta nooremõpetajale huvitavaks ja paindlikumaks, näiteks pakkudes võimalust koostada e- portfoolio.
- Arengumapp peaks muutuma koolikultuuris iga õpetaja töövahendiks ja olema seotud õpetaja kvalifikatsiooni- ja atesteerimissüsteemiga, siis väärtustab ka algaja õpetaja seda enam.
- Ülikoolipoolne tugiprogramm peaks enam pakkuma võimalusi eneserefleksiooniks, arutelu teemad peaks tekkima konkreetsetest vajadustest. Selleks on vaja koolitada tugiprogrammijuhte, kes valdavad superviseerimisoskusi.

Ettepanekud kutseaasta arendamiseks mentorite küsitlusest lähtuvalt:

- Koolijuhid peaksid pakkuma mentoritele tuge, võimalusel vähendades tunnikoormust, planeerides aega nooremõpetajate tundide külastamiseks, samas pakkudes ka moraalist toetust ja abi.
- Kavandada kutseaasta arendustegevuses erinevate abimaterjalide koostamist mentori tegevuse toetamiseks, näiteks mentori käsiraamat, vastav veebileht, kus on oluline info ja suhtluskeskkond. Enam pöörata tähelepanu mentorite seminaride korraldamisele ja individuaalsele nõustamisele kutseaasta keskustes.
- Ühtlustada mentorkoolituse sisu ja nõuded kutseaasta keskustes.

Ettepanekud kutseaasta arendamiseks koolijuhtide küsitlusest lähtuvalt:

- Koolijuhid vajavad enam infot kutseaasta kohta, kutseaasta temaatika peaks olema koolijuhtide kvalifikatsioonikoolituse üks teema.
- Koolijuht võiks rakendada ettevalmistuse saanud mentorit kooli arendustegevuse teistes valdkondades.
- koolijuhtkonna liige peaks leidma võimaluse osaleda nooremõpetaja ja mentori etapilõpu ühistes hindamisaruteludes.

Lisad

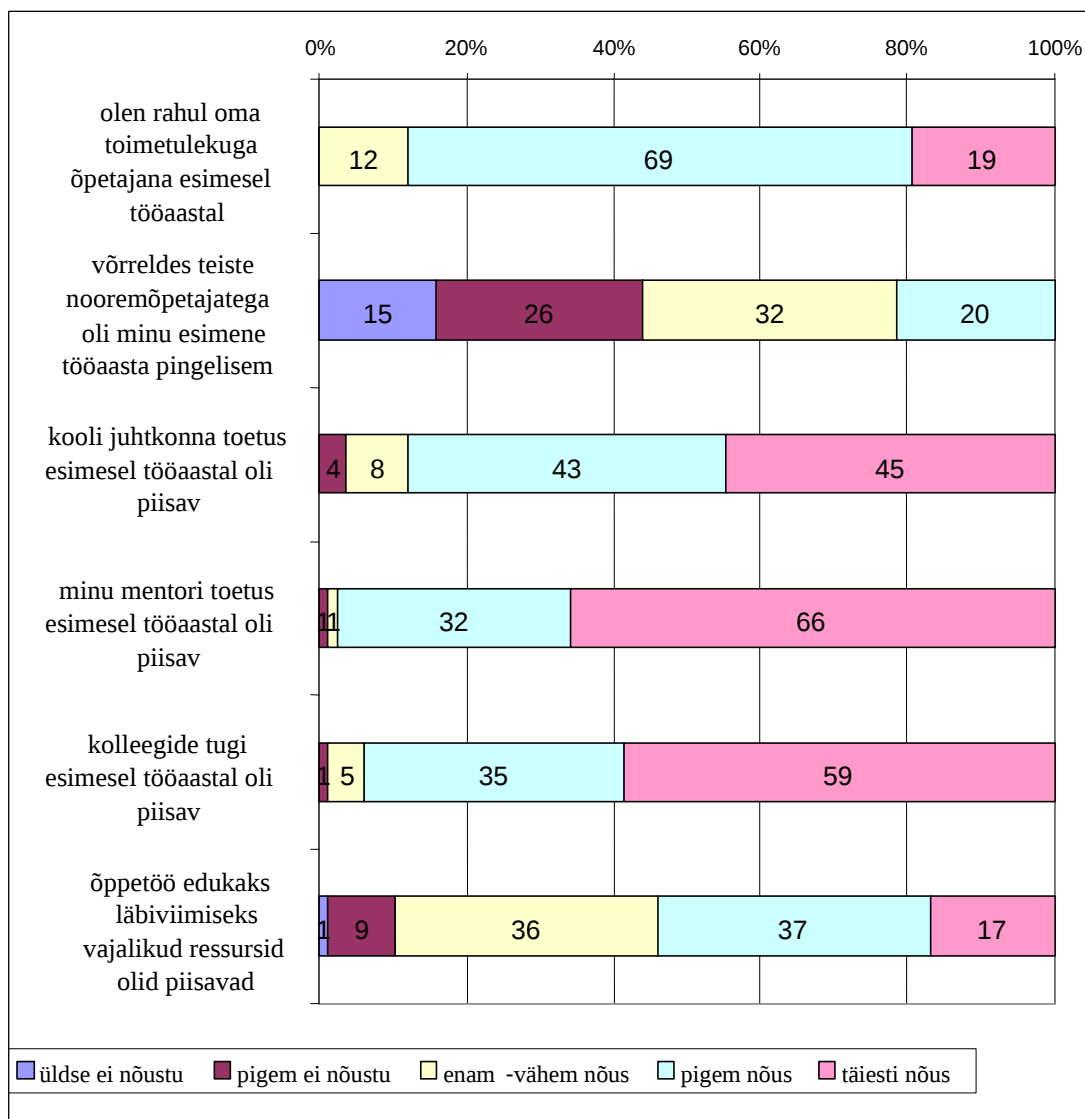
Lisa 1. Nooremõpetajate hinnang oma kutseoskustele

1- suurepäraselt/alati, 4- halvasti/mitte kunagi

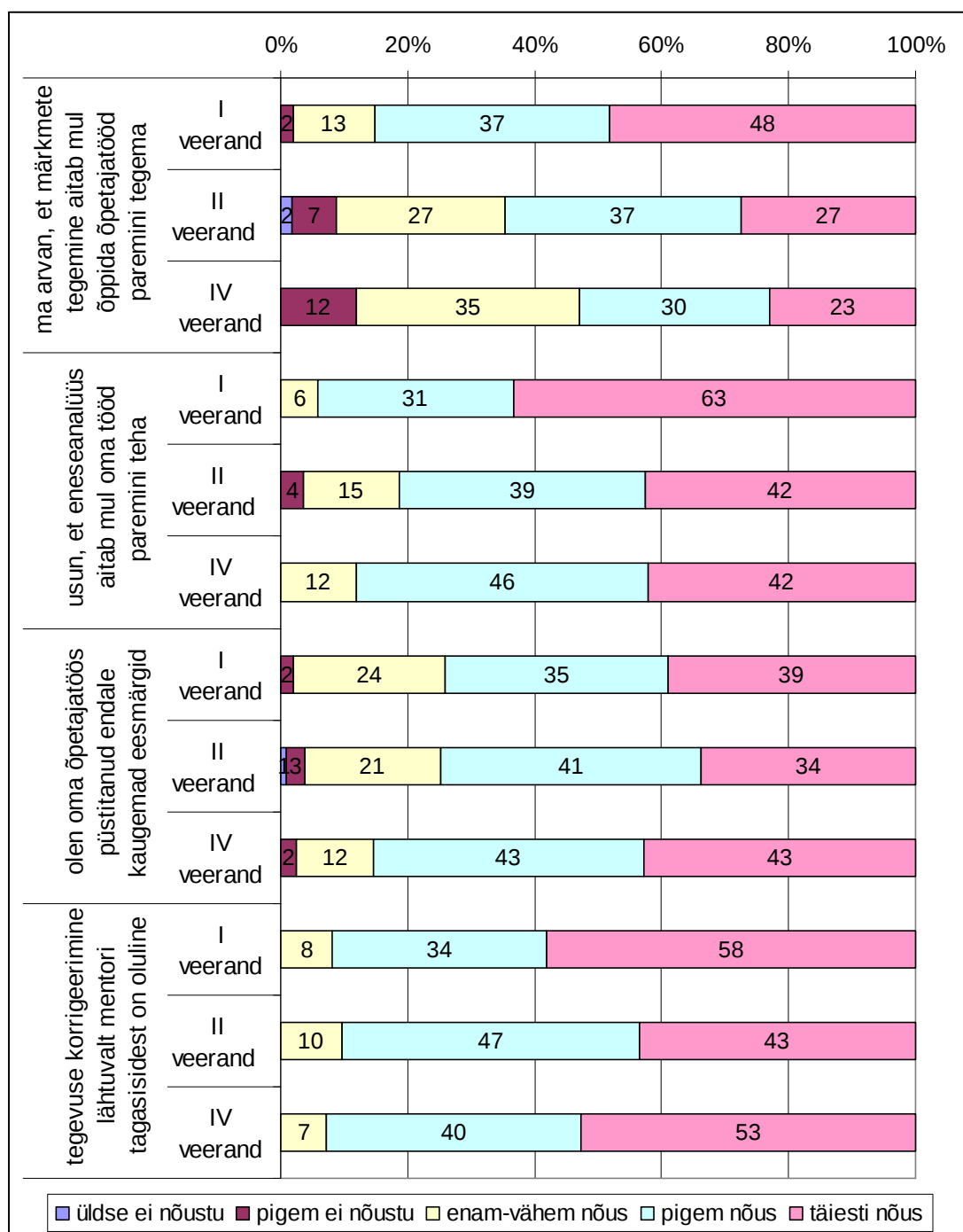
	Keskmine
Tutvustan õpilastele hindamispõhimõtteid ja kriteeriume	1,49
Kasutan hindamismeetodeid, mis on kooskõlas tunni eesmärkidega	1,57
Täiendan oma kutsealaseid teadmisi ja oskusi	1,59
Väljendan end selgelt ja arusaadavalt	1,59
Annan õpilastele võimalusi oma mõtete ja arvamuste jagamiseks	1,63
Otsin ja pakun ise aktiivselt lahendusi oma töös tekkinud probleemide lahendamiseks	1,65
Oskan kasutada info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalusi	1,69
Teen koostööd kolleegidega, teadvustamaks ja lahendamaks organisatsiooni probleeme	1,71
Jagan oma muresid ja õnnestumisi mentoriga	1,74
Annan tagasisidet, tunnustan õppijate pingutusi	1,74
Valdan oma ainet/aineid	1,74
Küsin õppijatelt iseseisvat mõtlemist ja argumenteerimist nõudvaid küsimusi	1,77
Oskan tundi planeerida, sh koostada tunnitegevusi kajastavat tunnikonsepti	1,78
Näitlikustan ja loon seoseid erinevate ainete vahel ja tegeliku eluga	1,79
Suunan õpilasi õpitud teadmisi rakendama	1,80
Küsin mentorilt tagasisidet oma tööle	1,80
Olen kohtumiseks mentoriga hästi ette valmistunud	1,80
Kui on probleeme, pöördun abi saamiseks kolleegide poole	1,81
Teen koostööd kolleegidega, teadvustamaks ja lahendamaks õppijate või klassi probleeme	1,82
Arendan ja kujundan õpilaste õpioskusi	1,85
Märkan õppija probleeme õppetunnis ja suudan neile paindlikult reageerida	1,86
Vastavalt eneseanalüüsile ja tagasisidele kavandan oma isiklikke arengueesmärke ja tegevusi	1,86
Teavitan õppijaid tunni algul tunni eesmärkidest ja oodatavatest õpitulemustest	1,88
Oskan planeerida aega õppetunnis (kõikideks tunnitegevusteks jätkub aega)	1,90
Oskan seada selgeid eesmärke tunnile	1,93
Kasutan kaasahaaravaid, õppijaid aktiveerivaid õppemeetodeid	1,99
Suunan õppijaid ennest analüüsima	2,10
Oskan määratleda õpitulemused, arvestades läbivaid teemasid	2,11
Lahendan edukalt distsipliiniprobleeme	2,11
Pakun õpilastele võimalusi paaris- ja rühmatööks	2,13
Analüüsin oma tunde ja teen märkmeid	2,14
Oskan määratleda õpitulemused, arvestades õppijate individuaalsust ja hariduslikke erivajadusi	2,24

Teen koostööd kooli sise- ja väliste tugisüsteemidega, et aidata lastel üle saada õpi-, käitumis- ja kodusest kasvukeskkonnast tingitud sotsiaalsetest raskustest	2,41
Külastan ja analüüsin kolleegide tunde	2,42
Küsin kolleegidelt tagasisidet oma tööle	2,49
Küsin õpilastelt tagasisidet oma tööle	2,59
Küsin lastevanematelt tagasisidet oma tööle	2,87

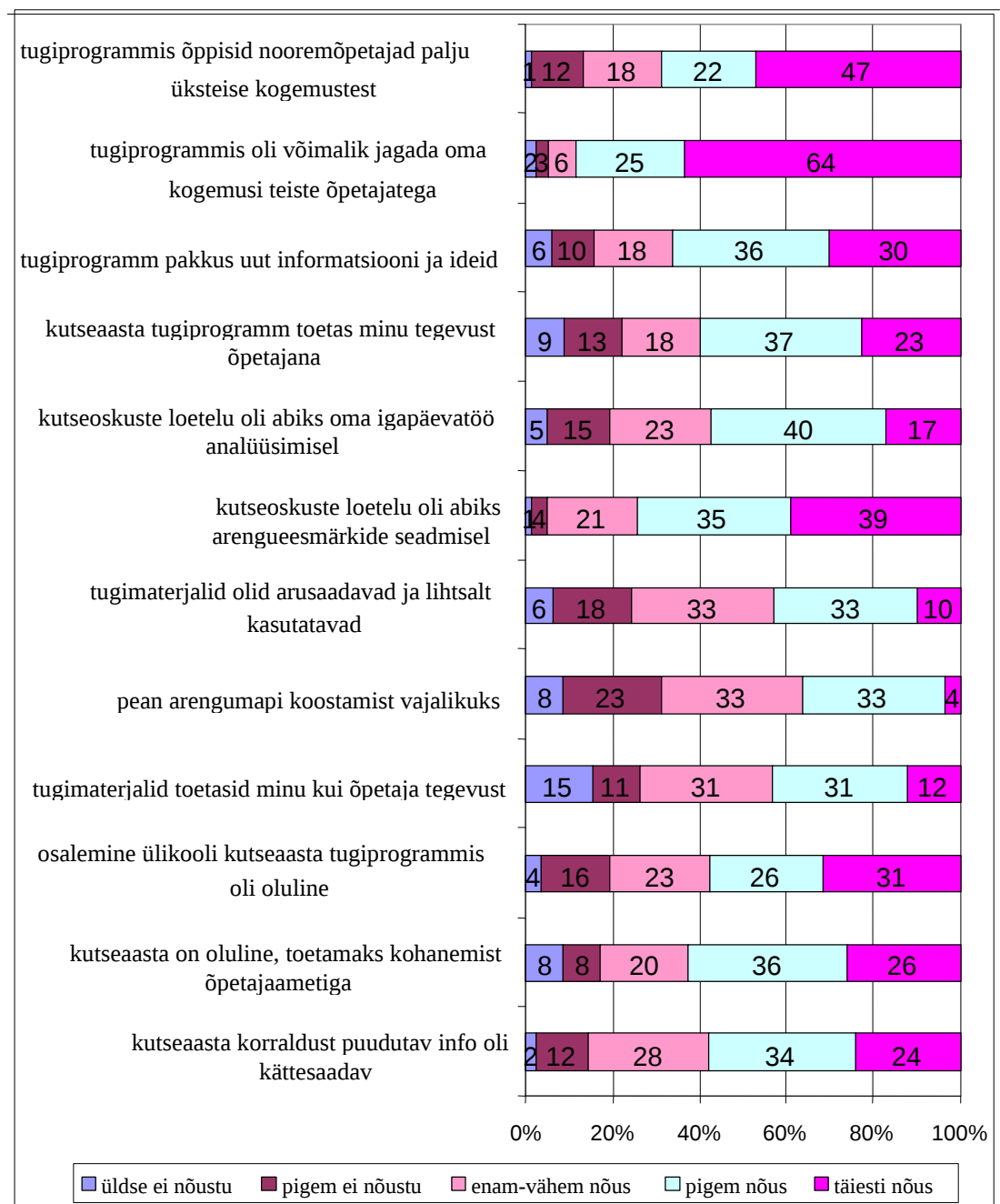
Lisa 2. Hinnangud esimesele tööaastale



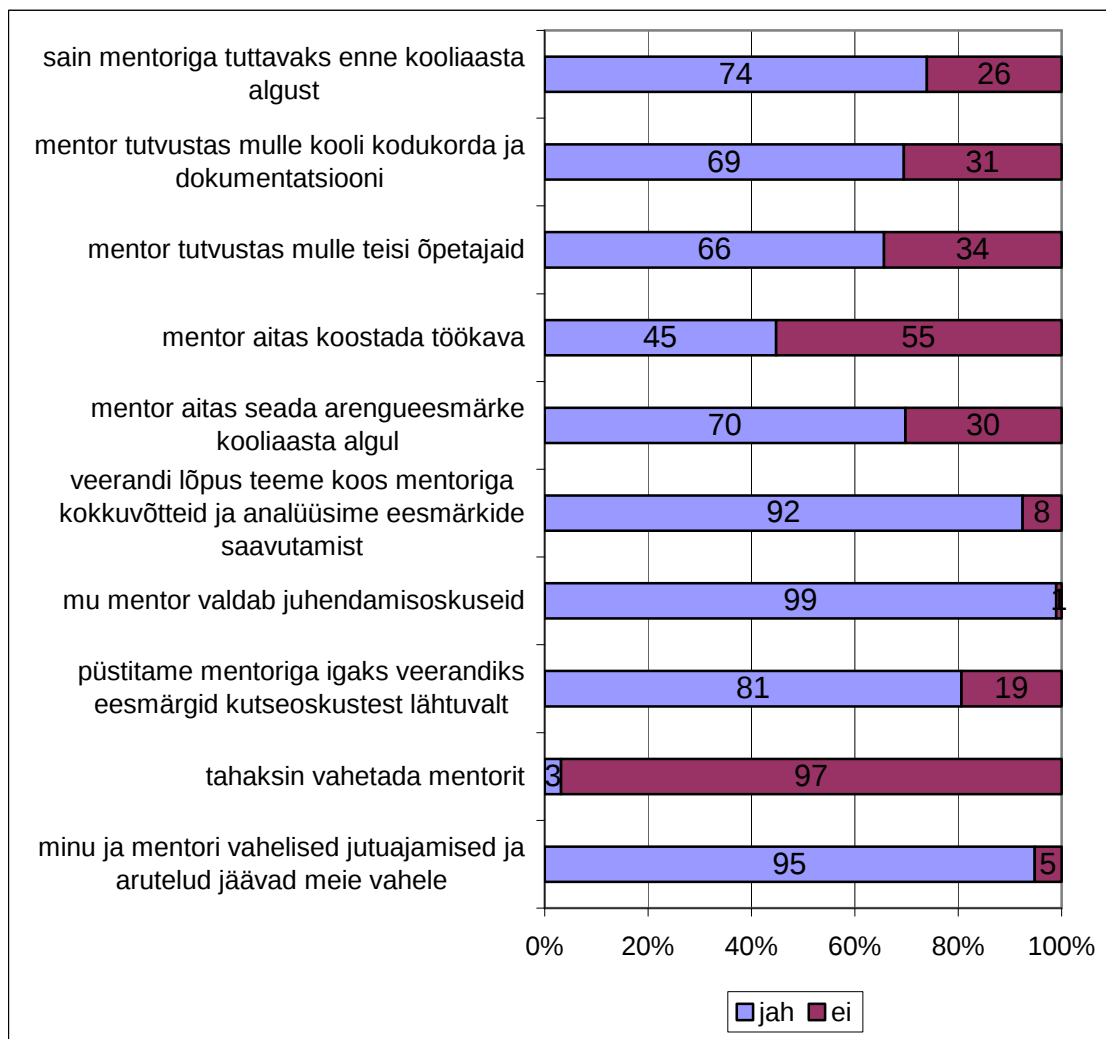
Lisa 3. Hinnangud professionaalse arengu aspektidele



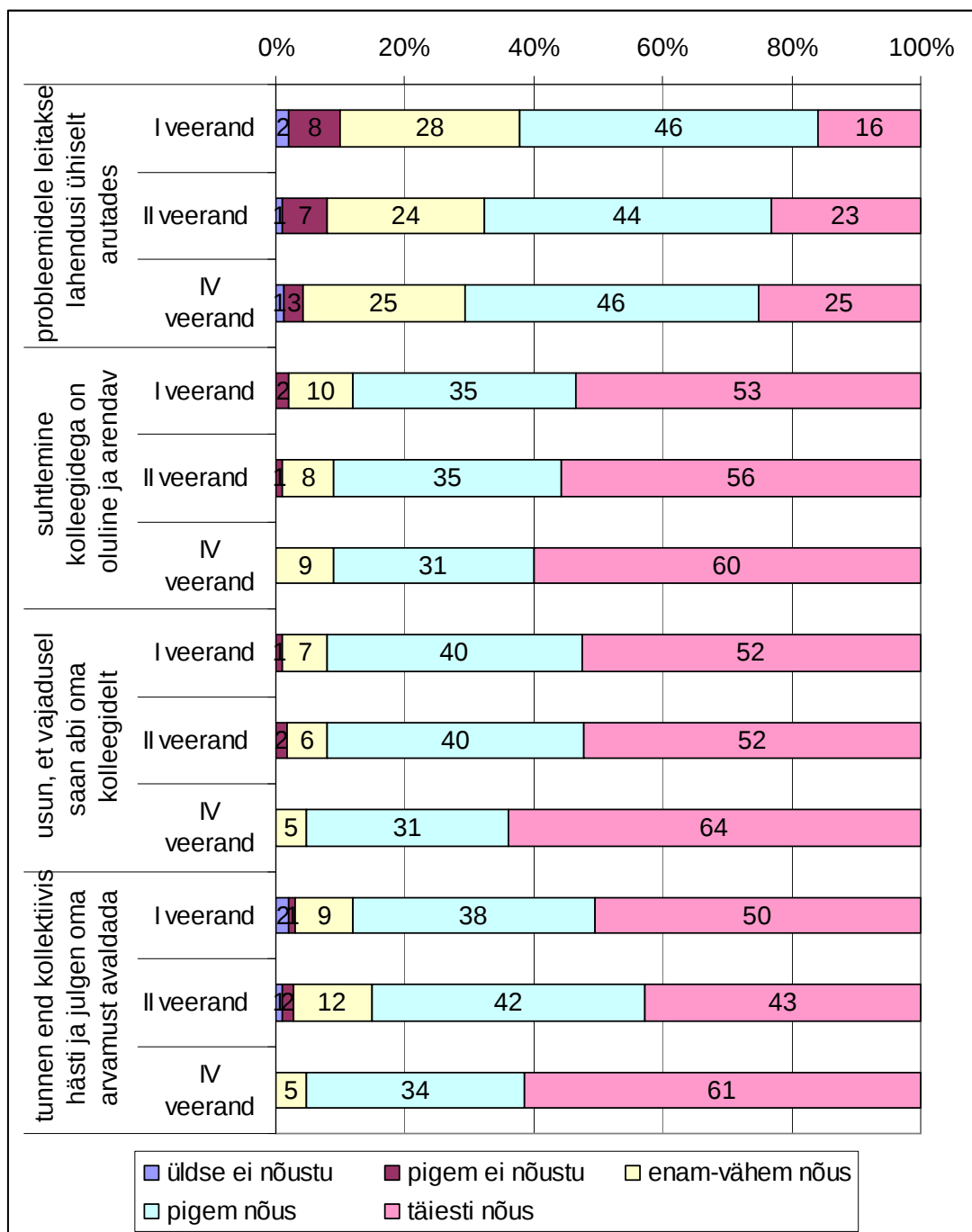
Lisa 4. Hinnangud kutseaasta tugiprogrammile



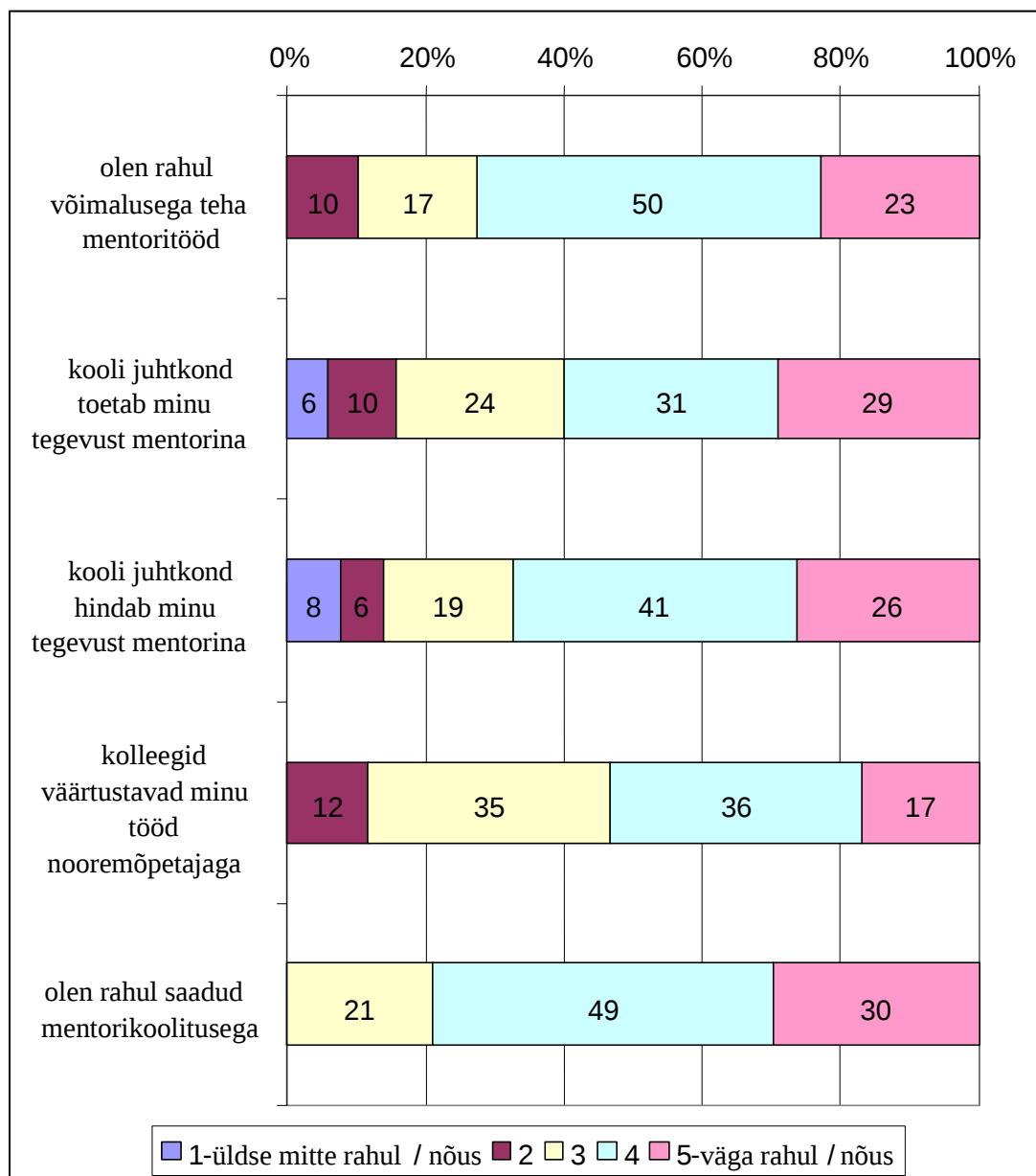
Lisa 5. Mentori rollist kutseaastral



Lisa 6. Kolleege puudutavad hinnangud



Lisa 7. Üldine rahulolu mentoritööga



Lisa 8. Mentorite hinnang nooremõpetaja kutseoskustele

1- suurepäraselt/ alati, 4- halvasti/ mitte kunagi

	Keskmine
Väljendab end selgelt ja arusaadavalt	1,33
Täiendab pidevalt oma kutsealaseid teadmisi ja oskusi	1,40
On kohtumiseks mentoriga hästi ette valmistunud	1,44
Annab õpilastele võimalusi oma mõtete ja arvamuste jagamiseks	1,57
Valdab oma ainet/aineid	1,60
Jagab oma muresid ja õnnestumisi mentoriga	1,61
Küsib oma tööle mentorilt tagasisidet	1,62
Kasutab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalusi	1,62
Kasutab hindamismeetodeid, mis on kooskõlas tunni eesmärkidega	1,62
Vastavalt eneseanalüüsile ja tagasisidele kavandab oma isiklikke arengueesmärgi ja tegevusi	1,63
Kui on probleeme, pöördub abi saamiseks kolleegide poole	1,64
Teeb koostööd kolleegidega, teadvustamaks ja lahendamaks õppijate või klassi probleeme	1,65
Annab tagasisidet ja tunustab õppijate pingutusi	1,68
Teeb koostööd kolleegidega, teadvustamaks ja lahendamaks organisatsiooni probleeme	1,69
Otsib ja pakub ise aktiivselt lahendusi oma töös tekkinud probleemide lahendamiseks	1,69
Analüüsib oma tunde ja teeb märkmeid	1,71
Tutvustab õpilastele hindamispõhimõtteid ja kriteeriume	1,72
Arendab ja kujundab õpilaste õpioskusi	1,74
Teavitab õppijaid tunni algul tunni eesmärkidest ja oodatavatest õpitulemustest	1,83
Suunab õpilasi õpitud teadmisi rakendama	1,85
Oskab tundi planeerida, sh koostada tunnitegevusi kajastavat tunnikonspekti	1,87
Seab selgeid eesmärgi tunnile	1,87
Küsib õppijatel iseseisvat mõtlemist ja argumenteerimist nõudvaid küsimusi	1,92
Kasutab kaasahaaravaid, õppijaid aktiveerivaid õppemeetodeid	1,94
Märkab õppija probleeme õppetunnis ja suudab neile paindlikult reageerida	1,94
Näitlikustab ja loob seoseid erinevate ainete vahel ja tegeliku eluga	1,98
Oskab määratleda õpitulemused, arvestades läbivaid teemasid	2,10
Oskab planeerida aega (kõikideks tunnitegevusteks jätkub aega)	2,11
Lahendab edukalt distsipliiniprobleeme	2,14

Teeb koostööd kooli sise- ja väliste tugisüsteemidega, et aidata lastel üle saada õpi-, käitumis- ja kodusest kasvukeskkonnast tingitud sotsiaalsetest raskustest	2,18
Pakub õpilastele võimalusi paaris- ja rühmatööks	2,18
Küsib kolleegidelt tagasisidet oma tööle	2,22
Oskab määratleda õpitulemused, arvestades õppijate individuaalseid ja hariduslikke erivajadusi	2,23
Suunab õppijaid ennast analüüsima	2,30
Küsib õpilastelt tagasisidet oma tööle	2,37
Külastab ja analüüsib kolleegide tunde	2,45
Küsib lastevanematelt tagasisidet oma tööle	2,92