



ÕPETAJATE MENTORLUSSÜSTEEMI JUHEND

Randvere Kool

Sisukord

1. Mentorluse üldosa	3
2. Mõisted.....	3
3. Mentori rolli kirjeldus	3
4. Mentee rolli kirjeldus	4
5. Mentorluse etapid.....	5
6. Mentorluse kava näidis alustavale õpetajale	6
7. Vaatlus	7
Lisa 1 – Kokkulepped mentori ja mentee vahel	8
Lisa 2 – Eesmärkide tabel	9
Lisa 3 – Vaatlusleht.....	10
Lisa 4 - Refleksioon (Petersoni mudel).....	11
Lisa 5 – Poolaasta kokkuvõte.....	12
Lisa 6 - Eneseanalüüs.....	13
Lisa 7 – Coaching (CLEAR mudel).....	14

1. Mentorluse üldosa

Mentorlus on koostöösuhe, mis aitab avada mentee potentsiaali ning mis inspireerib ja toetab teda tööalaste ja isiklike eesmärkide saavutamisel. Mentorlus on mõeldud õpetajale, kes töötab Randvere koolis esimest aastat.

Mentoriks saab olla Randvere kooli õpetaja, kellel on töötamise staaži vähemalt 3 aastat. Mentori kinnitab kooli juhtkond. Alustav õpetaja võib endale soovi korral ise mentori valida, muul juhul määrab selle direktor või õppejuht.

Mentori tööd tasustatakse.

2. Mõisted

Mentorlus – töö käigus õppimise toetamine. Mentorlusse on kaasatud mentor, mentee, mentee otsene juht.

Mentor – kogenud, oma tööalaste oskuste poolest tunnustatud ja vastava koolituse läbinud kolleeg, kes lisaks tavapärasele tööülesannetele toetab kaastöötaja (mentee) professionaalset arengut, suunab teda oma tegevusi süvitsi analüüsima, annab tagasisidet, paneb vajadusel kahtlema ja vastuseid otsima.

Mentee – mentorluse kaudu tuge saav (uus) töötaja.

3. Mentori rolli kirjeldus

Mentoril võib koostöös menteeaga olla erinevaid rolle, sõltuvalt mentee vajadusest ja ootusest.

Mentori erinevad rollid koostöös:

- Toetaja/aktiivne kuulaja;
- suunaja (küsimuste/arvamuste/ kogemustest jutustamise abil);
- tagasiside andja;
- info andja (metoodika /dokumentatsioon/ enesetäiendus / töö planeerimine);
- juhendaja;
- väärtuste edastaja;
- kontaktide vahendaja.

4. Mentee rolli kirjeldus

Mentee rolliks koostöös mentoriga on enda vajaduste kaardistamine, mida ta soovib koos mentoriga arutada.

Koostööteemad võivad olla järgnevad:

- kohanemine uues töörollis;
- muudatuse juhtimine;
- eneseanalüüs ja -areng;
- kontaktivõrgustiku arendamine.

5. Mentorluse etapid

A. Ettevalmistav etapp

EESMÄRGID	TEGEVUSED
Positiivse ja produktiivse mentorsuhte loomine, sh sobivuse tagamine	Ootuste, vajaduste ja kogemuste kaardistamine
Teadlikkus rollidest, vastastikustest ootustest ja vajadustest	Kooli põhiväärtuste, põhimõtete ja olulisemate kokkulepete tutvustamine. Isiklike õppimislugude, kogemuste jagamine
Usaldussuhte loomine	Eesmärkide sõnastamine
Eesmärkides kokku leppimine	Ajakava ja tegevuste kirja panemine
Protsessis kokku leppimine	Kokkulepete sõlmimine, kui tihti ja mis eesmärgil
Sobivate kommunikatsioonivahendite/-kanalite valik	Kohtumisviisid Erinevate võimaluste läbirääkimine ja esmaste valikute tegemine

B. Õppimise ja koostöö etapp

EESMÄRGID	TEGEVUSED
Koostöine õppimine ja professionaalse arengu toetamine	Oma õpetamiskogemuste jagamine. Mis läheb hästi ja mida sooviksid muuta?
Eesmärkide täpsustamine	Eesmärkide saavutamise hindamine Eneseanalüüsile suunamine
Usaldussuhte hoidmine	Edu märkamine ja tunnustamine
Tutvustada ja jagada erinevaid arengut toetavaid ressursse	Ressursside (materjalid, artiklid, raamatud, koolitused, kolleegid, infokanalid jne) jagamine, soovitamine, tutvustamine
Coaching	Vahekokkuvõtete tegemine Tagasisidestamine Vajadusel eesmärkide, edasiste tegevuste täpsustamine

C. Kokkuvõtete tegemise etapp

EESMÄRGID	TEGEVUSED
Kokkuvõtete tegemine õppimisest	Jälgida protsessi ja teha vahekokkuvõtteid Õnnestumiste märkamine, enda tunnustamine
Koostöösuhte üle vaatamine	Kokkuvõtete tegemine ja eneseanalüüs
Arenguruumi määratlemine ja edasiste eesmärkide seadmine	Edasiste eesmärkide sõnastamine ja sammude planeerimine

6. Mentorluse kava näidis alustavale õpetajale

Kuu	Tegevused
september	• Mentee kogemuste, vajaduste ja ootuste kaardistamine • Kokkulepete sõlmimine mentee ja mentori vahel (vt Lisa 1) • Mentee eesmärkide sõnastamine (vt Lisa 2) • Toimub mentori tunnivaatlus (mentee tagasisidestab, vt Lisa 3)
oktoober	• Toimub mentee tunni vaatlus (mentor tagasisidestab) • Mentee läheb kolleegi tundi vaatlema. • Mentee eesmärkide üle vaatamine, uute eesmärkide seadmine (nt Petersoni mudel, vt Lisa 4)
november	• Toimub mentee tunnivaatlus (mentor tagasisidestab)
jaanuar	• I poolaasta kokkuvõtte tegemine (vt Lisa 5) • Eneseanalüüs (vt Lisa 6) • <i>Coaching</i> (vt Lisa 7)
veebruar	• Mentee läheb kolleegi tundi vaatlema
märts	• Toimub mentori tunnivaatlus (mentee tagasisidestab) • Toimub mentee tunnivaatlus (mentor tagasisidestab) • Mentee eesmärkide üle vaatamine, uute eesmärkide seadmine
aprill	• Mentee läheb kolleegi tundi vaatlema
mai	• Toimub mentee tunnivaatlus (mentor tagasisidestab)
juuni	• II poolaasta kokkuvõtte tegemine (vt Lisa 5) • Eneseanalüüs • <i>Coaching</i>

7. Vaatlus

Vaatluse puhul on tähtis püsida kokkulepitud fookuse juures ja vaadelda nähtavat-kuuldavat-tajutavat osa õpetaja tegevusest. **Enne kui toimub vaatlus, on oluline teha eelnevalt kokkulepped vaatluse osas:**

1. **Mis on vaatluse fookus** – tuleb vaadeldava vajadusest, mille kohta soovitakse infot/tagasisidet (kas soovitakse, et vaadeldakse õpetamist, õpilaste käitumist vms).
2. **Leppida kokku vaatluse aeg ja tagasisideprotsessi aeg.** On tähtis, et kohe alguses lepitakse kokku vaatluse tagasisidestamise aeg (võiks toimuda hiljemalt järgmisel päeval).
3. **Valida vaatlusviis ja vaatleja asukoht.** Sõltuvalt vaadeldavast on oluline, et määratakse kindlaks vaatleja asukoht.
4. **Kokku leppida informatsiooni talletamise viisid.** Enne vaatlust tuleb kokku leppida, kas vaatleja lindistab tundi – nii saab vaatleja keskenduda tunnis kohalolekule. Samuti võib kokku leppida, et vaatleja teeb koheselt märkmeid.
 - 4.1. Kui vaatleja on mentee, teeb ta märkmeid tunni kohta või täidab vaatluslehe, mida hiljem mentoriga arutleda.
 - 4.2. Kui vaatleja on mentor, täidab ta vaatluslehe (vt Lisa 3), mida hiljem menteega arutleda.

LISAD**Lisa 1. Kokkulepped mentori ja mentee vahel**

Mentori ja mentee vahelised kokkulepped
Kokkulepete sõlmimise aeg:
1. Konfidentsiaalsus
2. Mentee varasemad kogemused:
3. Mentee ootused mentorile:
4. Mentee eesmärgid:
5. Mentee tundide vaatluse ajad (vastavalt kokkuleppele): 1) september: 2) oktoober: 3) november: 4) märts: 5) mai:
6. Mentori tundide vaatluse ajad: 1) september: 2) märts:
7. Kolleegi tundide vaatluse ajad: 1) oktoober: 2) aprill:
8. Kokkuvõtete tegemise ajad (k.a eneseanalüüs ja <i>coaching</i>) 1) jaanuar: 2) juuni:

Lisa 2. Eesmärkide tabel

Eesmärkide tabel
Eesmärkide seadmise aeg:
• Mis on sinu jaoks praegu kõige tähtsam? • Millistele ootustele sa peaksid vastama, et olla oma tegevuses edukas? • Mida sa oled püüdnud õppida ja milliseid uusi asju oled katsetanud? • Mis on sul hästi toiminud, mis mitte? • Mida sa oled õppinud? • Mida sa kavatsed teha teisiti? • Mida sa jätkuvalt edasi õpid?
Töölased eesmärgid:
Isiklikud eesmärgid:

Lisa 3. Vaatlusleht

Vaatlusleht
Vaatluse toimumise aeg: (kuupäev, kellaaeg)
Vaadeldav tund:
Vaatleja:
Vaadeldav:
Vaatluse eesmärk/eesmärgid:
Vaatleja tähelepanekud:

Lisa 4. Refleksioon (Petersoni mudeli alusel)**1. Enda sisse:**

- Mis on sinu jaoks kõige tähtsam?
- Millised väärtused on sulle olulisimad?
- Kuidas sa neid soovitu poole liikudes järgid?

2. Endast väljapoole:

- Mis on teistele kõige olulisem?
- Millistele ootustele sa peaksid vastama, et olla oma tegevuses edukas?
- Kuidas nad sind tajuvad?

3. Tagasi:

- Mida sa oled püüdnud õppida ja milliseid uusi asju oled katsetanud?
- Mis on sul hästi töötanud ja mis pole töötanud?
- Mida sa oled õppinud?

4. Edasi:

- Mida sa kavatsed teha teisiti?
- Mida sa jätkuvalt edasi õpid?
- Millised on sinu võimalused katsetada uusi asju?

Lisa 5. Poolaasta kokkuvõte

Poolaasta kokkuvõte	
Kuidas ma jäin rahule selle poolaastaga?	
Millised olid õnnestumised?	Mida oleks teisiti teinud?
Mida õppisin vaatelejana?	
Milliseid teadmisi olen ma sel poolaastal saanud?	
Ma oskan paremini teha:	
Ma tahaksin oma oskusi ja teadmisi parandada järgnevates tegevustes:	
Täidetud eesmärgid:	
Uued eesmärgid:	

Lisa 6. Eneseanalüüs

Eneseanalüüs	
Mis valmistas mulle selle perioodi jooksul enim rõõmu?	
Mis valmistas mulle selle perioodi jooksul enim muret?	
Millised enda poolt seatud eesmärgid ma saavutasin?	
Milliseid eesmäärke ma sooviksin veel saavutada?	
Minu hinnang enesearengule (1-10), miks selline hinnang?	
Ma ei too tööd koju kaasa. Kui toon, siis sellepärast, et...	
Minu tugevused:	Minu nõrkused:
Positiivsed kogemused:	Negatiivsed kogemused:

Lisa 7. Coaching (CLEAR mudeli alusel)**C. (contract) - leping:**

- Millele me võiksime täna keskenduda?
- Mida sa kõige rohkem tahad saavutada praegu?
- Kuidas saan mina olla sulle kõige kasulikum?
- Muutusele orienteeritud küsimused:
 - Mis muudaks vestluse õnnestunuks sinu jaoks?
 - Enne kui lahkud, mida tahad olla saavutanud või muutnud?

L. (listening) - kuulamine (isiklik arusaam situatsioonist)

- Kas sa võiksid seda täpsemalt kirjeldada?
- Kas keegi on veel sellega seotud, keda sa pole maininud?
- Kuidas teised näevad seda situatsiooni (õpilased, vanemad, õpetajad, direktor)?
- Muutusele orienteeritud küsimused:
 - Ma kuulen sind ütlevat...
 - Sind kuulates ma tunnen...
 - Mõned seosed, mis mul sind kuulates tekivad...

E1. (exploring) – avastamine, tähenduste loomine (kuidas situatsioon teda isiklikult mõjutab):

- Kuidas sa praegu end tunned?
- Kas see inimene meenutab sulle kedagi?
- Mida sa tahaksid sellele inimesele öelda?
- Muutusele orienteeritud küsimused:
 - Mis sul takistab seda küsimust lahendada?
 - Mis on sinus sellist, mis ei lase sul seda küsimust lahendada?

E2 – uute võimaluste avastamine, et probleemi lahendada

- Kelle võimuses on selles olukorras muutust ellu viia?
- Kes veel võiksid sind aidata? Kust veel infot leida?
- Mõttele välja 4 erinevat viisi, kuidas olukorda lahendada.

- Muutusele orienteeritud küsimused:

- Milline on sinu arvates kõige hullem probleemi käsitusviis?
- Kuidas lahendab olukorra/tegeleb selle küsimusega inimene, keda sa imetled?

A. (action) - tegevus (toetamine järgmiste sammude astumisel)

- Millised on võimaliku strateegia plussid ja miinused?
- Mis on sinu eesmärk pikemas perspektiivis?
- Mis on esimene samm, mille pead astuma?
- Millal täpselt sa seda teed?
- Kes peaksid olema kaasatud?
- Kas su plaan on realistlik? Mis on õnnestumise protsent?

- Muutusele orienteeritud küsimused:

- Mida pead kohe tegema, et radikaalselt suurendada õnnestumise protsenti?
- Harjuta sissejuhatavat lauset siin ja praegu, nagu mina oleksin see inimene, kellega sa pead rääkima.

R. (review) - kokkuvõtte, tagasiside

- Mida sa tänasest vestlusest õppisid?
- Mis sind aitas selle vestluse käigus?
- Millised olid takistused tänase vestluse jooksul?

- Muutusele orienteeritud küsimused:

- Mida sa tahaksid meie järgmisel kohtumisel paremini teha või teisiti teha?
- Kas ja millal kohtume järgmisel korral?