

KAITSEVÄE AKADEEMIA MENTORLUSE KORD

I Üldsätted

1. Kaitseväe Akadeemia (edaspidi *akadeemia*) mentorluse kord sätestab akadeemias toimuva mentorluse liigid, põhimõtted ning läbiviimise korralduse.
2. Mentorluse üldeesmärk on soodustada uute töötajate ja õppurite professionaalset arengut ning kohanemist akadeemia tööprotsessidega akadeemia arengu järjepidevuse tagamiseks.
3. Mentorlus toimub kollegiaalse koostöö vormis. Mentorluse kaudu soodustatakse avatud dialoogi ja suhtlemist, üksteiselt õppimist, koostööd ning akadeemia väärtuste ja eesmärkide mõistmist. Mentorluse eelduseks on positiivne õhkkond ning soov olla valmis iseennast ja teisi aidata.
4. Mentorlus toimib reeglina konfidentsiaalsuse põhimõttel. Konfidentsiaalsusnõue ei kehti juhul, kui ilmneb oht isiku(te) tervisele, Kaitseväe varale või eraomandile.

II Mentorluse liigid, osalejad

5. Akadeemias rakendatakse kolme liiki mentorlust:
 - 5.1 teenistujate (v.a õppejõududest akadeemilised töötajad) mentorlus, mille korraldamise eest vastutab akadeemia ülema asetäitja (vt lisa 1);
 - 5.2 õppejõududest akadeemiliste töötajate (edaspidi *õppejõud*) mentorlus, mille korraldamise eest vastutab akadeemia didaktika arendusjuht (vt lisa 1);
 - 5.3 õppurite mentorlus, mille korraldamise eest vastutab õppeosakonna juhataja (vt lisa 2).
6. Mentorluses osalejad on:
 - 6.1 mentor – kogenum kolleeg või õppurite grupile määratud tegevvälasest õppejõud;
 - 6.2 mentee – mentorluse kaudu tuge saav uus teenistuja, õppejõud või õppur.

III Mentori valimine

7. Teenistuja või õppejõu mentoriks saamine toimub vabatahtlikkuse printsiibil mentorluse liigi vastutaja ettepanekul. Õppurite mentorluses määratakse mentor vastavalt lisa 2 toodud korrale.
8. Mentori valimisel või määramisel lähtutakse potentsiaalse mentori omadustest järgmiselt:
 - 8.1 omab erialast pädevust ja vähemalt üheaastast töökogemust akadeemias;
 - 8.2 on õppimis- ja analüüsivõimeline;
 - 8.3 on avatud, usaldusväärne, motiveeritud ja suunatud asutuse arengule;
 - 8.4 on arenenud sotsiaalsete- ja enesemääratluspädevustega (k.a empaatiavõimeline, hea suhtleja ja konfliktide lahendaja, oma vigade tunnistaja).
9. Mentortegevust arvestatakse tööülesannete määramisel ja aastase töökoormuse osana, mille eest eraldi lisatasu ei maksta.

Lisa 1. Õppejõudude ja teenistujate mentorlus

Lisa 2. Õppurite mentorlus

ÕPPEJÕUDUDE JA TEENISTUJATE MENTORLUS

I Üldsätted

1. Mentori valivad endale kõik akadeemia uued õppejõud ja teenistujad.
2. Mentorlussuhe kestab reeglina üks aasta. Ühel mentoril võib olla mitu menteed.
3. Akadeemia uued õppejõud ja teenistujad on kohustatud osalema akadeemiat tutvustavatel infopäevadel („Suveakadeemia“).
4. Teenistujate mentorluse korraldamise aluseks on Kaitseväge juhataja kinnitatud „Uue teenistuja organisatsiooni sisseelamise juhend“.

II Mentori ülesanded

5. Mentori ülesanded on:
 - 5.1 kaasata mentee akadeemia arendamise protsessidesse;
 - 5.2 soovitada menteele täienduskoolitusi;
 - 5.3 abistada menteed professionaalse arengu eesmärkide sõnastamisel;
 - 5.4 analüüsida nii enda tegevust kui ka mentee arengut;
 - 5.5 õppejõust mentoril kaasata mentee õppejõudude professionaalset arengut toetavatesse tegevustesse (nt õppetöövaatlus, KäRu kohvipausid, H.U.V.I seminarid, vilistlase vari, konverentsid jmt).

ÕPPURITE MENTORLUS

I Üldsätted ja eesmärk

1. Õppurite mentorlus reguleerib õppuritele kohaldatava mentorluse põhimõtted, korraldamise alused ning õppurite mentorluses osalejate õigused ja kohustused.
2. Sõjaväeliste juhtide kujundamine toimub valdavalt läbi õppekavade põhise õppetöö, millega paralleelselt toimub õppurite mentorlus.
3. Mentor on tegevväelasena õppuritele eeskujuks oma välimuses, käitumises (sh avalikus esinemises), tegutsemises ja suhtumises teenistusse ning õppimisse.
4. Õppurite mentorluse eesmärgiks on:
 - 4.1 toetada õppuri kujunemist allohvitserist või ohvitserist sõjaväeliseks juhiks;
 - 4.2 toetada õppuri väärtuspõhise¹ ja enastjuhtiva tegutsemise ning ülekantavate pädevuste arendamist;
 - 4.3 suunata õppurit eneserefleksioonile ning arendada tema tagasiside vastuvõtmise oskust;
 - 4.4 toetada õppuri edenemist õppetöös ning nõustada teda professionaalses arengus.

II Menteed, mentorite määramine

5. Menteed on kõik esimese aasta tasemeõppe õppurid.
6. Vajaduspõhiselt on menteed teise ja kolmanda aasta õppurid.
7. Mentorid määratakse õppetoolide ülemate ettepanekul õppeosakonna tegevväelasest õppejõudude hulgast.
8. Ühele mentorile määratava menteede grupi suurus on kuni 12 õppurit.²
9. Menteede jaotuse mentorite vahel korraldab õppurkorpuse ülem.
10. Mentorid ja menteed kinnitatakse õppeosakonna juhi korraldusega hiljemalt õppeaasta algusele eelneval tööädalal.
11. Mentori vahetus fikseeritakse õppeosakonna juhi korraldusega.

III Osalejate õigused ja kohustused

12. Mentori õigused:
 - 12.1 saada õppeosakonna planeerimisjaoskonnast informatsiooni talle määratud õppurite õpingutes edenemise kohta;
 - 12.2 esitada taotlus mentee ergutamiseks õppurkorpuse ülemale;
 - 12.3 mentori tegevusele arvestatakse 1/10 aastastest töökoormusest.
13. Mentori kohustused:
 - 13.1 ette valmistada ja läbi viia määratud õppuritega igakuiselt³ individuaalsed või grupivestlused õppuri ootuste, eesmärkide ja soorituste teemal;

¹ Ausus enda ja oma mentori/mentee osas, valmidus olla avatud enda eesmärkides ja mõtetes, julgus tunnustada enda vigu ja osutada vastaspoole/süsteemi puudujääkidele, valmidus koostööks oma kolleegidega enda ja kogu organisatsiooni arendamise nimel, tahe lihvida enda professionaalsust ja asjatundlikkust ning soov olla ustav Kaitseväe eesmärkidele ja organisatsioonile tervikuna.

² Mentori määramine lähtub üldjuhul põhimõttest, et mentor-õppejõul on antud perioodil õppuriga kokkupuude õppetöö ja/või muu teenistuse kaudu. Sellise määramispõhimõtte eesmärgiks on suurendada aega, millal mentoril on võimalik mentee tegevust jälgida tagamaks sisulise tagasisidestamise. Õppurite arvu mentori kohta võib mõjutada kursuste suurus ja mentorite arv.

- 13.2 käsitleda õppeaasta jooksul vähemalt järgmiseid teemasid: Kaitseväge ja akadeemia väärtused, distsipliini järgimine, ülema eeskuju roll ja mõju teenistuses, kutse- ja tööeetika;
 - 13.3 suunata vähem edukaid õppureid tulemuslikumalt õppima ning võtta kõrgendatud tähelepanu alla õppur, kes on õppeaine sooritus(t)es ebaõnnestunud;
 - 13.4 esitada õppurkorpuse ülemale iga kõrghariduse esimese astme mentee kohta õppeaasta arengu-ülevaade lähtuvalt käesoleva regulatsiooni punktis 4 toodud eesmärkidest ning anda õppurile soovitus enesearendamiseks. Koopia arengu-ülevaatest edastatakse menteele;
 - 13.5 esitada õppeosakonna juhile hiljemalt õppeaasta lõpuks mentori tegevusaruanne ning õppurite nimed, kelle puhul on soovituslik mentorluse jätkumine.
14. Juhised õppurile:
- 14.1 võta initsiatiiv nii enda õppetöö ja teenistusega kui akadeemiaga seotud küsimuste lahendamisel;
 - 14.2 ole valmis avatud ja ausaks mentor-mentee suhteks;
 - 14.3 pöördu omal initsiatiivil mentori poole toetuse, selgituse saamiseks õppetöö või teenistusega seotud küsimustes⁴;
 - 14.4 osale isiklikul initsiatiivil või mentori kutsel individuaalsel või grupivestlusel;
 - 14.5 valmistu vestluseks, mõeldes läbi vahepealsed sündmused, murekohad ning nende lahendamise viisid;
 - 14.6 analüüsi oma tugevusi ja nõrkusi nii käitumises kui tegutsemises ja paku välja arendamist vajav;
 - 14.7 ole avatud mentori ettepanekutele enesearendamiseks;
 - 14.8 tea, et mentorit on võimalik vahetada õppeosakonna juhile esitatud kirjaliku põhjendatud taotluse alusel.

³ Kokkusaamiste korraldamisel rakendub mõistlikkuse ja vajalikkuse printsiip. Esineda võib perioode, kui kokkusaamine kord kuus ei ole nt teenistuse tõttu võimalik, teisalt võib olla vajadus korraldada kohtumisi tihedamalt kui kord kuus.

⁴ Õppekorraldusliku info tagab õppuritele õppeosakonna planeerimisjaoskond, konkreetse õppeaine õppetöö info peab andma õppeaine eest vastutav õppejõud.