

EESTI EVANGEELIUMI KRISTLASTE JA BAPTISTIDE
KOGUDUSTE LIIT KÕRGEM USUTEADUSLIK SEMINAR

Vilver Oras

EEKBK LIIDU MENTORLUSSÜSTEEMI VÕRDLUS RAHVUSVAHELISE
KOGEMUSEGA ÜHENDKUNINGRIIGI, SAKSAMAA JA AUSTRALIA
BAPTISTILIITUDE NÄITEL

Lõputöö

Juhendajad:

Einike Pilli, PhD, Meego Remmel, PhD

Tallinn 2025

Olen kõigile lõputöös kasutatud teiste autorite töödele, põhimõtteliste seisukohtadele ja muudest allikatest pärinevatele andmetele viidanud.

Autor:

Allkirjastamise kuupäev: 02.06.2025

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Mentorluse kontseptsioon ja praktikad	8
1.1 Mentorluse mõistest ja sellele sarnastest mõistetest	8
1.1.1 Mentorlus	8
1.1.2 <i>Coaching</i>	10
1.1.3 Ülevaade teistest praktikatest	13
1.1.4 Piibellik arusaam mentorlusest ja mentorluse näited Piiblis	16
1.2 Parimad mentorluse praktikad ilmalikes organisatsioonides	18
1.4 Mentorluse kujunemine ja praktikad EEKBK Liidus	24
2. Mentorluse analüüs Eesti kirikutes	31
2.1 Uuring EEKBK Liidu eestikeelsete vaimulike seas	31
2.2 Uuring EEKBK Liidu venekeelsete vaimulike seas	35
2.3 EELK mentorlussüsteemi ja vaimulike vajaduse ülevaade	37
2.4 Uurimuste võrdlus ja kokkuvõte	40
3. Rahvusvaheliste baptistiliitude mentorlussüsteem	42
3.1 Ülevaade Saksamaa baptistiliidu mentorlussüsteemist	42
3.2 Ülevaade Ühendkuningriigi baptistiliidu mentorlussüsteemist	44
3.3 Ülevaade Austraalia baptistiliidu mentorlussüsteemist	49
3.4 Mentorluse rahvusvahelise kogemuse võrdlus ja kokkuvõte	50
Kokkuvõte	54
Kasutatud kirjandus	57
Lisad	59
<i>Summary</i>	63

SISSEJUHATUS

Lõputöö on inspireeritud asjaolust, et Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu (*edaspidi: Liit*) vaimulike mentorlussüsteemi ei ole varasemalt põhjalikumalt uuritud ning puudub selle laiem rahvusvaheline võrdlus. Samuti on liidu mentorluse arendamiseks aastate jooksul siiski palju ära tehtud.

Kõrgema Usuteadusliku Seminari arengukava 2016-2020 kohaselt on Liidus selle perioodi jooksul käivitunud kolmeastmeline mentorlussüsteem: noorte (kristlaste) mentorlus; töötajate mentorlus ja organisatsioonide mentorlus. Lisaks on mentorlust tähtsustatud ka juba üliõpilaste tasandil. Kõrgema Usuteadusliku Seminari üliõpilastel on kohustus leida endale mentor. Kutse Kooli gruppidel on mentorid ja mentoritena toimivad ka praktikajuhendajad ja regioonide juhid. Lisaks on seminaris tööle asunud osaajaga mentorvõrgustiku koordinaator. 2015.-2016. aastal viidi läbi ka mitmeid mentorite koolitusi. Samuti kutsuti kokku seminari mentoreid. Hiljem käivitus ka andmebaas olemasolevatest ja potentsiaalsetest mentoritest erinevates koguduse teenimise valdkondades. Tänu nendele arengutele ei ole mentorluse termin ja mõtteviis enam võõrad ei liidu vaimulike ega ka liidu juhtkonna seas.¹

Samas tuleb tõdeda, et viimastel aastatel ei ole Liidu mentorlussüsteemis toimunud märkimisväärsed arenguid. Uurimistöö aluseks oleva küsimustiku järgi võib aru saada, et oluliselt ei ole tõusnud ka EEKBK Liidu vaimulike informeeritus Liidu pakutavatest mentorluse võimalustest, kuna mitmed küsimustikule vastanud vaimulikud tunnistasid, et ei tea Liidu poolt pakutavast mentorlusvõimalusest midagi.

¹ „Kõrgem Usuteaduslik Seminar Arengukava“ 2016-2020

Arvestades mentorluse kiireid arenguid viimastel aastatel ja teema aktuaalsust mitmetes nii ilmalikes kui vaimulikes organisatsioonides, oleks kindlasti vaja ka Liidu mentorlussüsteemi kaasajastamine. Käesoleva töö eesmärk on anda soovitusi Liidu mentorlussüsteemi edasiseks arendamiseks toetudes rahvusvahelisele kogemusele nii koguduste liitudes kui ka ilmalikes organisatsioonides.

Lõputöö teema on EEKBK Liidu mentorlussüsteemi võrdlus rahvusvahelise kogemusega Ühendkuningriigi, Saksamaa ja Austraalia baptistiliitude näitel. Valitud on just nimelt eelpool nimetatud riigid, kuna nendes kõigis on olemas pikaajaline, toimiv ja teadlikult arendatav mentorlussüsteem, mis samal ajal on siiski piisavalt erinev, et pakkuda võimalust erinevate praktikate võrdlemiseks.

Töö autor loodab uurimistööga anda sisendi EEKBK Liidu mentorlussüsteemi parandamisse, kuna töö autorile teadaolevalt puudub seni Liidu mentorlussüsteemi võrdlus rahvusvahelise kogemusega, mis omakorda võimaldaks teha järgmisi arengusamme. Käesoleva töö eesmärk on kaardistada parimad praktikad erinevatest riikidest ja analüüsida neist lähtuvalt EEKBK Liidu mentorlussüsteemi edasise arenguvõimalusi.

Lõputöös otsib autor vastuseid küsimustele: Millised praktikad maailmas nii kirikutes kui ilmalikes organisatsioonides toimivad? Millised on Liidu mentorlussüsteemi edasised arendamise võimalused?

Lõputöö koosneb neljast peamisest osast. Esimeses osas selgitatakse mõisteid, vaadeldakse erinevaid praktikaid ning Piibli näiteid mentorlusest. Samuti vaadeldakse mentorluse parimaid praktikaid ilmalikes organisatsioonides ja lõpuks vaadeldakse lähemalt Liidu

mentorlussüsteemi arengut 21. sajandi alguses. Teine osa tööst on uurimuslik, kus autor annab ülevaate Liidu eestikeelsete ja venekeelsete vaimulike senisest mentorluskogemust ja -vajadusest. Eestikeelsete vaimulike puhul on selle väljaselgitamiseks kasutatud autori poolt 2020. aastal koostatud küsimustiku vastuseid. Liidu venekeelsete koguduste vaimulike ja töös võrdlusena kasutatud Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulike puhul on kasutatud varasemalt koostatud teiste autorite sellekohaseid uurimustöid. Lisaks esitatakse töös ka Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku (EELK) mentorluskogemus võrdlusena EEKBK Liidu süsteemile. EELK mentorlusvajadust on oma 2016.a magistritöös „*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*“ põhjalikult uurinud EELK vaimulik Siimon Haamer.

Uurimustöö kolmandas osas antakse ülevaade kolme välisriigi vabakirikliku liidu: Suurbritannia, Saksamaa ja Austraalia, senisest mentorlussüsteemist ja kogemusest ning võrreldakse nende süsteemi Liidu süsteemiga. Lõpuks pakutakse, tulenevalt eelnevast uurimusest ja võrdlusest, välja EEKBK Liidu tarvis võimalusi, kuidas arendada edasi Liidu mentorlussüsteemi tulevikus.

Töö autor loodab, et käesolev töö aitab arendada Liidu mentorlussüsteemi ja annab rohkem julgust ka vaimulikele mentorite otsimiseks ning selle kaudu oma teenimistöö parandamiseks.

Uurimuse osas viisin 2020. aastal läbi kvalitatiivse uurimuse Liidu vaimulike hulgas. Kvalitatiivseks tegi uurimuse avatud küsimuste küsimine ning kindlalt piiramata vastajate hulk. Samuti viisin 2023. aastal läbi intervjuud Ühendkuningriigi, Saksamaa ja Austraalia baptistiliitude esindajatega nende liitude mentorluskogemusest ülevaate saamiseks ning intervjuu Meego Remmeli ja Toivo Pilliga EEKBK Liidu mentorlussüsteemi alguse ülevaate

saamiseks. Kuigi uurimuse andmed on pisut vananenud on need käesoleval ajal ainukesed olemasolevad Liidu vaimulike seas läbi viidud küsitluse andmed. Uuemat uurimistööd Liidu vaimulike seas läbi viidud ei ole.

Soovin tänada oma lõputöö valmimisel pastor Meego Remmelit ja rektor Einike Pillit järjekindla julgustuse, kiire tagasiside ning igakülgse abi ja suure kannatlikkuse eest. Samuti kõiki uurimuses osalenud Liidu vaimulikke.

Tuginedes teoreetilise osa teemakäsitlusele ja arvestades töö eesmärki, püstitasin oma järgmise uurimisküsimuse: Missugune on EEKBK Liidu vaimulikkonna kogemus mentorlusest ja millised on nende peamised vajadused mentorluse valdkonnas? Kuidas on mentorlussüsteem EEKBK Liidus välja kujunenud ja millised on selle võimalikud edasised arengusuunad? Kas olemasolev mentorlussüsteem vastab liidu vaimulike tegelikele vajadustele ja ootustele?

Käesoleva töö kirjutama asumisel mõistis töö autor, et mentorlusega on lähedalt seotud mitu terminit/praktikat, mis võivad tunduda oma olemuselt lähedased, kuid on tegelikult üsna erinevad. Kuna uurimus viidi läbi vaimulike hulgas ning töö eesmärk on parandada vaimulike mentorlust tuli lisaks tavapärasele mentorlusega seotud terminoloogiale vaadelda veel teisi termineid, mis omavad tähendust kristliku hindehoiu vaatevinklist. Uurides kirjandust ning küsides terminite tähendust ka uuringus selgus, et kuigi on tegemist üsna erinevate praktikatega siis tihti ei olegi nende eristamine lihtne. Järgnevalt püüab töö autor siiski välja tuua peamiste kristliku mentorlusega seotud mõistete ja praktikate sisu ning erinevuse.

1. MENTORLUSE KONTSEPTSIOON JA PRAKTIKAD

1.1 Mentorluse mõistest ja sellele sarnastest mõistetest

Käesoleva töö paremaks mõistmiseks on vajalik defineerida selles kasutatavad nõustamise mõisted: mentorlus, *coaching*, jüngerlus, hingehoidlik vestlus, pihisaladuslik vestlus.

Selleks kasutan kirjanduses leitud definitsioone ja käesoleva töö jaoks koostatud küsimustiku vastuseid EEKBK Liidu vaimulike poolt.

Tegemist on erinevate, kuid tavalugejale väga sarnastena tunduvate mõistetega, mida vahel kasutatakse ekslikult sünonüümidena või ebatäpselt.

1.1.1 Mentorlus

Liidu mentorluse struktuurdokumendi „Mentorlus Eesti EKB Koguduste Liidus“ kohaselt on mentorlus *„protsess, mille käigus mentor toetab ja julgustab mentiid isiklikus, ametialases ja vaimulikus arengus. Mentorluse eesmärk liidu töötajale (edaspidi: töötaja) on leida mentori abiga sobivad meetodid ja vahendid enesearenguks ja/või kriisi ennetamiseks. Mentorlus on partnerlussuhe mentori ja mentii vahel.“*²

Kirjanduses võib leida lisaks veel täiendavaid definitsioone mentorluse kohta.

² „Mentorlus Eesti EKB Koguduste Liidus“, 2017

Tänapäevases euroopalikus käsitluses on mentorlus pidev õppimine ning elutarkuse ja küpsuse kasvatamine. *Mentori roll on suunata teise inimese arengut sügavama mõistmisega selle kohta, kui kaugel on mentee hetkel, mida ta vajab oma arenguks just praegu, ja pakkuda talle õigeid arenguvõimalusi. /---/ Väga tihti tekib vajadus mentori järelle siis, kui inimese karjääris või elus toimub muudatus ja liigutakse ühelt identiteedi- või karjääritasandilt teisele.*³

Klassikalises käsitluses on mentorlus mõeldud eelkõige neile, kellest võivad abistamise korral saada oma ala silmapaistvad esindajad ja oma talentide rakendajad.⁴

Rahvusvahelise *Coaching* Föderatsioon sõnastab oma kodulehel mentorlust kui pikemaajalist suhet võrreldes *coachinguga*. Mentoreid võib olla rohkem kui üks, Mentorid jagavad oma teadmisi ja kogemust, et aidata mentiid tema professionaalses arengus. Mentoril on suurem kogemus ja teadmised kui mentiil. Mentorid jagavad mentiiga oma teadmisi ja kogemusi. Need kogemused ja teadmised aitavad mentiil vältida potentsiaalseid probleeme. Läbikukkumise ohud on väiksemad sest mentiil on mentor, kes juhhib ja nõustab mentiid tema teekonnal.

Mentorlust võib defineerida kui rollisuhet, kus üks inimene, mentor, pakub teisele inimesele abi, juhendamist, nõu, julgustust ja tuge, et edendada tema kutse- ja ametialast arengut. Mentor töötab koos inimesega, et aidata tal kindlaks teha parendusvaldkonnad ja arendada positiivseid lähenemisviise tööalastele, organisatsioonilistele ja muutustega seotud probleemidele. Mentorlusprotsess võimaldab mentoril arutada küsimusi, mis võivad olla vastuolulised ja sisaldada riske. Mentorlussuhe on dünaamiline, mis hõlmab ühelt poolt kasvatamise ja

³ „Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas“, Siimon Haamer, 2016 Tallinn, lk 13

⁴ Kibuspuu, K., Kibuspuu, M., Kõiv, K., Maikalu, K., Pilli, E., Pilli T., Remmel, M. „Kristlik juht ja mentorlus“ Pilli, T., toim. Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017, lk 17-18

toetamise tasakaalu ning teiselt poolt venitamist ja väljakutseid. Vilunud mentor suudab sujuvalt kahe režiimi vahel liikuda.⁵

1.1.2 Coaching

Coaching on ilmselt üks mentorlusega kõige sarnasemaid praktikaid. Samas on *coachingul* on ühiskonnas väga erinevaid ilminguid. Spektri ühes otsas on isikliku kasvu ja arengu programmid. Teises äärmuses võib treeneritöö olla väga spetsiifiliselt oskustele (nt spordi- või tööoskustele) orienteeritud. Töökohal on *executive coaching* üks ilming, kus tippjuhtidele määratakse inimene, kes suudab oma tugevad küljed, 2 nõrkust ja eesmärgid selgeks teha ja nende kallal töötada. See pakub neile erapooletut ja läbinägelikku tuge, mis on kohandatud nende konkreetsetele vajadustele.⁶

Kirjanduses valitseva arusaama kohaselt on mentorlusel ja *coachingul* kokkuvõttes hulk erinevusi.

Peamine erinevus mentorluse ja *coachingu* vahel seisneb läbiviimise viisis ning ajalises kestvuses. Mentorlus kestab ajaliselt kauem kui *coaching*. Mentorlus ei ole ajaliselt piiratud ja on oma olemuselt paindlikum ning mitteformaalsem.

Samuti on kahe praktika vahel mitmeid erinevusi, mis puudutavad selle suhte eesmärki. Üks peamisi erinevusi on seatud eesmärkide hulgaga. Mentorluses seatakse reeglina rohkem kui üks

⁵ **Jim Tunstall** „*Coaching and Mentoring*“, (2012), Academia
https://www.academia.edu/12200754/Coaching_and_Mentoring

⁶ **Jim Tunstall** „*Coaching and Mentoring*“, (2012), Academia,
https://www.academia.edu/12200754/Coaching_and_Mentoring

eesmärk, mille poole püüeldakse. *Coaching* on ajaliselt lühema kestvusega ning toimub valdavalt ühe kindla lühiajalise eesmärgi saavutamiseks.

Samuti on erinev see kui suur on mõlema osapoole roll protsessi eesmärkide seadmises. *Coachingu* puhul seab eesmärgid *coach*, mentorlusprotsessis on mentil rohkem vabadust eesmärkide seadmisel.

Lisaks on vahe ka eesmärgi sisulises erinevuses. Mentorluses on eesmärk ühe osapoole pikemaajalisem areng. Samas väiksemaid eesmärke võib olla rohkem. *Coachingu* korral on eesmärk lühemaajalisem ja seotud konkreetsete oskuste arendamisega.

Ka *coachile* ja mentorile esitatavad nõuded on erinevad. *Coach* on oma ala professionaal, kuid samas ei pruugi *coach* teada midagi teise osapoole, coachitava erialast. Samas võib coachitav olla *coachiga* alluvussuhtes. Mentil mentoriga reeglina aga mitte. Mentorlussuhtes on mentor sama ala kogenum ekspert. *Coach* aga on ekspert üldistes õppimistehnikates ja enesekindluse arendamises.

Coaching on keskendunud inimese käitumise muutmisele ning vahenditele, millega varustada inimest muutuse esile kutsumiseks.

Mõlema puhul antakse tagasisidet, kuid mentorluse puhul on tagasiside käigus antav nõu üldisem ja laiem vaatega. *Coachingu* puhul antava tagasiside korral antakse aga edasi pigem konkreetseid tehnikaid sooritusel parandamiseks, konkreetsetes valdkonnas.

Mentorlus on seotud vaimuliku ja tööalase arenguga. *Coaching* püüab maksimeerida ka inimese isikliku potentsiaali ning õppida iseennast paremini tundma.

Mõlema praktika puhul on palju sarnast ja eelpool toodud erinevused ei ole alati kõikjal samad. Peamine erinevus tundub olevat siiski, et mentor on oma ala tunnustatud professionaal ja *coach* ei pea seda olema vaid on ekspert *coachingus*.

Lisaks on üks vahe, sooritus vs suhe. Mentorluse puhul on olulisem mentori ja mentii omavaheline suhe. *Coachingu* puhul aga mingi eesmärgi saavutamine. Mentorluses on oluline usaldus ja konfidentsiaalsus. Samuti mentori eeskujuks olemine mentiile.

“Coaching on töösoorituse parendamine; eesmärgikeskne ja orienteeritud konkreetsetele tulemustele; õppimine eeskuju, suunamise ja jälgimise kaudu; uute oskuste omandamine praktilise tegevuse kaudu; täiskasvanute õpe; personaalne areng ja toetus edule; juhendamine on lühiajaline ja praktilise eesmärgiga.”⁷

Coaching on tõhus meetod, mis aitab inimestel kiiresti muutuda, vaatepunkte nihutada ning ennast ja olukordi ümber määratleda. Coachid tegelevad mõttepartneritena inimestele, kes on oma lugudesse ja arusaamadesse kinni jäänud. Nad aitavad klientidel mõelda laiemalt, väljaspool pimestavaid hirne, päritud veendumusi ja poolikuid oletusi, mis nende võimalikku tegevust piiravad.”⁸

Rahvusvahelise *Coachingu* Federatsiooni kohaselt on *coaching*: „partnerlus klientidega looval ja mõtlemist ergutava protseduuri kaudu, mis inspireerib klienti maksimaliseerima oma isiklikku ja professionaalset potentsiaali. *Coachingu* peamine fookus on aidata kliendil jõuda oma eesmärkideni, lahendada konkreetseid probleeme, määratleda ära oma tugevused ja arengukohad ning parandada oma sooritust. Tegemist on struktureeritud protsessiga kus on

⁷ E. Tõnismäe; H.Gern, „Juhendamine ja mentorlus“, Tallinn 2008, lk 45

⁸ M. Reynolds „Coachi inimest mitte probleemi“, 2023 lk 11

uurimus, peegeldamine ja tegevused, mis pakub kliendile turvalist keskkonda, et uurida oma võimalusi ja saada selgust.

Coachid aitavad inimesel hakkama saada ühes konkreetses valdkonnas. Nad jälgivad, kuidas inimene arendab ühte konkreetset oskust ning seejärel teevad kindlaks need valdkonnad, kus inimene saab oma oskusi parandada.⁹

1.1.3 Ülevaade teistest praktikatest

Kristlikust mentorlusest rääkides kasutatakse lisaks *coaching*'ule sünonüümidenä vahetevahel ka sõnu *hingehoidlik vestlus*, *pihisaladuslik vestlus* ja *jüngerlus*. Seetõttu ja kuna ka uurimuses selgus, et neid termineid omavahel tihti ei eristata peab autor vajalikuks ka neid mõisteid töö avada, kuna igal ühel neist on oma erinevus.

Jüngerlus

Nii nagu mentorluse nii ka jüngerluse osas esineb arusaamades teatud erinevusi. Siiski kokkuvõtvalt võib öelda, et peamine erinevus on nende kahe suhte puhul eesmärgis. „Jüngerlust kasutatakse Jumala Kuningriigi laiendamiseks, samas kui mentorlust ja coachingut kasutatakse üksikisiku julgustamiseks ja arendamiseks“.¹⁰ EEKBK Liidus käsitletakse jüngerlust peamiselt kui õppivat eluviisi. Igal juhul on jüngerlus laiema vaatega

⁹https://coachfoundation.com/blog/coaching-vs-mentoring/?wickedsource=google&wickedid=Cj0KCQjw1_SkBhDwARIsANbGpFuXtARGeAzMTF0qwcHgzy9NEbwYWApyB9uK2BBO_4SAv1F32_Tb4_oaAgMvEALw_wcB&wv=3&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_blog_performance&gad=1&gclid=Cj0KCQjw1_SkBhDwARIsANbGpFuXtARGeAzMTF0qwcHgzy9NEbwYWApyB9uK2BBO_4SAv1F32_Tb4_oaAgMvEALw_wcB#coaching-vs-mentoring-definitions

¹⁰ „Encyclopedia of Christian Education vol. 2“ 2015, lk 792

ning peab silmas lisaks inimese kasule ka Jumala Kuningriigi üldist eesmärki ja Jumala au. Samas kuigi mentorlus on enam üksikindiviidi arengule suunatu, ei välista see, et indiviidi arengust võidab terve jumalariik.

Piht

Nii nagu ka teiste terminite puhul on ka arusaam pihist konfessiooniti erinev.

EELK õpetuse kohaselt on piht „*hingehoidlik talitus, millel inimene tunnistab vaimuliku juuresolekul Jumalale oma eksimused ja võtab siira kahetsemise korral vaimulikult vastu pattude andeksandmise*“.¹¹

Rooma Katoliku kiriku õpetuse kohaselt on „*pihtimine üks patukahetseja toimingutest, pattude tunnistamine vaimulikule, millele tuuakse kõik rasked patud, mis hoolikal südametuurdusel meelde tulevad. Raskete pattude pihtimine on ainus korraline viis nende andeks saamiseks. Kirik soovib kindlasti ka kergemate pattude pihtimist, olgugi et see pole rangelt hädavajalik. See aitab kujundada õiget südametunnistust ja võidelda halbade kalduvuste vastu. See laseb Kristusel meid ravida ning meil vaimulikus elus areneda*“.¹²

Cambridge'i sõnastik defineerib pihisaluslikku vestlust kui vestlust Jumala või vaimulikuga, kus inimene tunnistab, formaalselt ja privaatselt, et ta on teinud midagi valesti. Kusjuures pihti omistatakse peamiselt Rooma Katoliku kirikule.¹³

¹¹ <https://eelk.ee/et/kiriklikud-talitused/piht/>

¹² <https://katoliku.ee/index.php/et/katoliku-kirik/tutvustus/kompendium/159-teine-osa-teine-jagu-kiriku-seitse-sakramenti>

¹³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/confession>

Hingehoidlik vestlus

Hingehoidlik vestlus on oma olemuselt ehk kõige raskemini määratletav. EEKBK Liidu õpetuse kohaselt on „*Hingehoiu eesmärgiks julgustada kõiki koguduse liikmeid järgima Jeesust Kristust ja andma oma elu Jumala kasutusse*“¹⁴. Seega võib siit järeldada, et hingehoidliku vestluse eesmärgiks on sellise julgustava keskkonna loomine, mis inspireerib kristlasi järgima Jeesust. Sellest definitsioonist jääb mulje, et hingehoidlik vestlus on sarnane jüngerlusega. Samas sisustatakse mõistet veel täiendavalt: „*Manitsemine ja julgustamine, pattude tunnistamine ning andestuse kuulutamine on hingehoidlikud vahendid*.“¹⁵. Erinevalt pihisaluslikust vestlusest ei pea hingehoidlik vestlus sisaldama süü elementi ega ilmtingimata esile kutsuma kahetsust.

Vaimulik juhendamine ehk pastoraalne supervisioon - uuema aja kirjanduses ja intervjuudes tõusetunud termin, mille olemus on teenimistöö keskne. Vaimuliku juhendamise korral tegeletakse põhjalikumalt ühe konkreetse teemaga just konkreetselt vaimuliku teenimises. Vaimulik juhendamine tegeleb piiride seadmisega töös ja eraelus ning, kuidas need vaimuliku teenimist mõjutavad. Olemuslikult on vaimuliku juhendamise korral tegemist regulaarsete, planeeritud, eesmärgistatud ja nii sisult kui vormilt piiritletud kohtumistega, kus juhendamises kogenud praktik (juhendaja) kohtub ühe või mitme vaimulikuga (juhendatav), et vaadelda koos nende vaimulikku praktikat. Vaimuliku juhendamise aluseks olevat suhet iseloomustab usalduslikkus, vastastikune austus, konfidentsiaalsus, toetav ja avatud õhkkond, mis annab juhendatavale vabaduse ja turvalisuse oma töös esile kerkivate probleemide analüüsimiseks. Juhendamine toimub vaimse/teoloogilise mõistmise raames dialoogis juhendatava maailmavaate ja rolliga. Juhendamine tugineb asjakohasele psühholoogilisele teorialle ja arusaamale. Vaimulik juhendamine arvestab juhendatava olustikku, kultuuri ja maailmavaate

¹⁴ „Piibli õpetus EEKBK Liidu kogudustes“ lk 38

¹⁵ „Piibli õpetus EEKBK Liidu kogudustes“ lk 39

eripärasid. Vaimulik juhendamine keskendub vaimuliku tööle ja/või probleemidele, mis tekivad juhendatava töös. Selle kaudu suureneb juhendatava kutseidentiteet, rollipädevus, eneseteadvus, vaimne eneseteadlikkus, vastutustunne, oskus väljakutsetele reageerida, õppimisvõime, tähelepanuvõime praktikas sobivuse, oskuste arendamise, piiride haldamise, professionaalse identiteedi ja töö mõju kõikidele asjaosalistele küsimustele.¹⁶

1.1.4 Piibellik arusaam mentorlusest ja mentorluse näited Piiblis

Tulenevalt juba eelnevalt töös käsitletud hingeoidlike praktikaid on näha, et kristlikus kirikus on läbi aegade olnud kasutusel erinevad juhendamise praktikad.¹⁷

Piiblis erinevad sellised suhted peamiselt selle põhjal kas selle üheks pooleks on Jumal või tegemist on kahe inimese vahelise suhtega.

„Mentorluse suhte näidiseks, kus üks pool on Jumal võib käsitleda Jumala kutse Aabramile 1Ms 12, kus Jumal kutsus Aabrami jätma oma pere ja järgima Teda. 1Ms 12:1 - “Ja Issand ütles Aabramile: „Mine omalt maalt, omast sugukonnast ja isakojast maale, mille ma sulle näitan!”. Jumala poolt algatatud mentorlussuhe algab Jumala kutsega. Teda kuulekalt usus järgida. Jumala algatatud mentorsuhe on nii põhjalik, et see muudab suhte teist poolt. 1Ms 17 muudab Jumal Aabrami nime Aabrahamiks – see tegu sümboliseerib sügavat muutust, mis sai võimalikuks tänu Aabrahami ja Jumala vahelisele mentorsuhtele.“¹⁸ 2Ms raamatu kolmandas peatükis kutsus Jumal Moosest endale järgnema ning sellest algab mentorsuhe, kus Jumal lubab

¹⁶ <https://www.pastoralsupervision.org.uk/home/about/definition-and-ethos/>

¹⁷ Kibuspuu, K., Kibuspuu, M., Kõiv, K., Maikalu, K., Pilli, E., Pilli T., Remmel, M.

„Kristlik juht ja mentorlus“ Pilli, T., toim. Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017, lk 7

¹⁸ Horton, J. „Millennials as contributors: a mentoring approach to christian discipleship. A thesis project submitted to the faculty of Gordon-Conwell theological seminary in partial fulfillment of requirements for the degree doctor of ministry“, 2019 lk 51-52)

Moosese jaoks olemas olla. Veel on Jumala ja inimese vahelise mentorlussuhte näideteks Vanas Testamendis Jumala suhe Saamueli (1Sm 3:1-21), Taaveti (1Sm 16:7-13) ja mitmete teistega.¹⁹

Piiblis olevad mentorluse suhted ei ole ainult Jumala ja inimeste vahelised, vaid ka inimeste endi vahelised, kus üks annab oma teadmisi edasi teistele. Sellisteks näideteks on Piiblis Moosese ja Joosua, Eelija ja Eliisa ning Ruti ja Noomi suhted. Jumal andis Moosesele käsu juhtida rahvast, samamoodi andis Mooses Joosuale käsu juhtida Iisraeli rahvast (5Ms 31:7) – tegu, mis demonstreerib informatsiooni ja teadmiste edasi andmist mentorsuhtes.²⁰

Uuest Testamendist leiame mentorluse eeskujuks Jeesuse. Jeesus oskas võtta arvesse kuulaja inimlikke ja vaimulikke vajadusi ja tema arengule vastavat „kandevõimet“.

Piibli soovitus kõnelda tõde koos armastusega ei ole oma aktuaalsust kaotanud. „*Et me tõtt rääkides armastuses kasvaksime...*“ (Ef 4:15).²¹ Piiblis on Jeesuse mentoriks olemist iseloomustavaks kirjakohtaks Mk 3:13-15 „*Ja Jeesus läks üles mägedesse ja kutsus enese juurde, keda ta ise tahtis, ja need tulid tema juurde. Ja ta seadis kaksteist, keda ta ka nimetas apostliteks, et need oleksid temaga ja et ta võiks nad läkitada kuulutama ja et neil oleks meelevald kurje vaimu välja ajada.*”

Kaheteistkümne jüngrid ja Jeesuse vahelise suhte eesmärk oli, et jüngrid õpiksid, kasvaksid ja muutuksid Kristuse järgijateks. Jeesuse modelleeritud mentorluse suhted nõuavad aega, pühendumist ja investeringuid teistesse. Kristus jättis oma jüngritele selge käsu Matteuse evangeeliumi 28:19-20 - „Minge siis, tehke jüngriteks kõik rahvad, ristides neid Isa ja Poja ja Püha Vaimu nimesse ja õpetades neid pidama kõike, mida mina olen teil käskinud! Ja vaata,

¹⁹ Horton, J. „*Millennials as contributors: a mentoring approach to christian*

discipleship. A thesis project submitted to the faculty of Gordon-Conwell theological

seminary in partial fulfillment of requirements for the degree doctor of ministry“, 2019 lk 53

²⁰ *Ibid*, lk 54

²¹ Kibuspuu, K., Kibuspuu, M., Kõiv, K., Maikalu, K., Pilli, E., Pilli T., Remmel, M. „Kristlik juht ja mentorlus“ Pilli, T., toim. Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017, lk 40

mina olen iga päev teie juures ajastu lõpuni.” Jällegi kutsub Jumal inimesi enda juurde ja oma missioonile, et õpetada neile elu Jumala Sõna kohaselt.²²

Uuest Testamendist leiame lisaks Jeesusele veel näiteid mentorlussuhetest. Näiteks Barnabase ja Pauluse suhe, kus Barnabas on mentor ja Paulus mentii. Paulus on hiljem ka ise mentoriks näiteks noorele Timoteusele ja Tiitusele.²³

Tulenevalt eelnevast saab väita, et mentorlus on oma olemuselt piibellik ja Jumal on mentorlussuhet kasutanud läbi ajaloo kui ühte õppimise ja jüngerluse meetodit. Jumala järgijatena peaksime kogudustes olema julged järgima Jumala eeskujut.

1.2 Parimad mentorluspraktikad ilmalikes organisatsioonides

Kui rääkida parimatest mentorluspraktikatest ilmalikus maailmas siis hakkavad korduma samad nimed ja ettevõtted (Caterpillar, General Electric, Deloitte, Mastercard²⁴). Kõik eelpool nimetatud firmad panustavad oma ettevõtte sisese mentorlusprogrammi arendamisse.

Ilmalike organisatsioonide praktikas iseloomustavad edukaid mentorlusprogramme järgmised omadused: a) uutesse töötajatesse panustatakse personaalse ja fookuseeritud mentorlusprogrammiga, mis on rohkem suhete kui alluvussuhte põhine; b) kõrgemal positsioonil olevad töötajad panustavad uutesse töötajatesse, nendega suhete loomisse ning oskuste arendamisse; c) omavahel viikase kokku töötajad, kellel on sarnased huvid ja eesmärgid, et nende suhete kaudu panustada töötajate arengusse.

²² **Horton, J.** „Millennials as contributors: a mentoring approach to Christian discipleship. A thesis project submitted to the faculty of Gordon-Conwell theological seminary in partial fulfillment of requirements for the degree doctor of ministry“, 2019, lk 57-59

²³ **Horton, J.** „Millennials as contributors: a mentoring approach to Christian discipleship. A thesis project submitted to the faculty of Gordon-Conwell theological seminary in partial fulfillment of requirements for the degree doctor of ministry“, 2019, lk 59-60

²⁴ <https://www.togetherplatform.com/blog/examples-of-successful-mentoring-programs>

Kasutatakse niinimetatud ka tagurpidi mentorlust s.t. mentorlust, kus nooremad mentordavad vanemaid töötajaid oma oskuste piires. Ka sellist mentorlust võiks rohkem praktiseerida sest kahtlemata on praegusel ajastul selliseid oskusi (näiteks: digitaalsed oskused), mida on omandanud just noorem põlvkond ning millest vanemal põlvkonnal oleks igas kollektiivis õppida.

General Electric

Tegevusala - elektrimasinate ja -mootorite tootmine. Töötajaid on kokku rohkem kui 300 000. Tegemist on ühe maailma suurima ettevõttega. General Electricu mentorlusprogramm on toiminud juba üle 20 aasta. General Electricu mentorlusprogrammi erineb selle poolest, et nooremad töötajad mentordavad vanemaid töötajaid, aidates neil erinevate uute oskuste omandamisel. Selle tulemusena saab tööandja rakendada uusi tehnoloogiaid, kuid kõik töötajad tulevad muutustega paremini toime. Samuti aitab see kaasata ja hoida noori inimesi. Samuti kasutatakse traditsioonilisemat mentorluse vormi, milleks on ellu kutsutud *GE Global Leadership Institute*, mille firma vanemad töötajad mentordavad töötajaid oma oskuste raames.²⁵ Samuti pakutakse erinevaid stipendiumiprogramme, kus uutel töötajatel on võimalik ettevõtte juhtide käe alla oma juhtimisoskusi parandada.

Caterpillar

Tegevusala – masinatööstus, finantssektor. Töötajate arv 114 000.

²⁵ <https://www.togetherplatform.com/blog/examples-of-successful-mentoring-programs>

Ettevõtet on tihti nimetatud ka Ameerika Ühendriikide üheks parimaks tööandjaks ja Catepillar mentorlusprogrammi üheks põhjalikumaks. Programmi ajaline kestvus on oluliselt pikem kui teistes kohtades.

Ettevõtte viiakse uued töötajad kokku vanemate töötajatega kaheks kuni kolmeks aastaks. Selle aja jooksul keskendutakse konkreetsetele oskustele, mida mentiid peavad arendama, et olla oma valdkonnas edukad. Kuid tänu programmi pikkusele arenevad ka mentiide juhtimisoskused. Samuti võimaldatakse töötajatel proovide tööd ettevõtte erinevates osakondades, et avastada erinevaid oskusi ning samuti luua uusi suhteid ettevõtte sees.

Lisaks kasutatakse ka n.ö. töötajate oskuste gruppe, mis pakuvad kolleegide vahelist tuge ja mentorluse võimalusi. Grupid on ellu kutsutud, et suurendada kaasatust ja mitmekesisust organisatsioonis. Samuti inseneridele, kes hetkel ei tööta pakub Catepillar n.ö. tagasipöörduva spetsialisti arenguprogrammi. See koosneb nelja kuulisest professionaalsest mentorlusprogrammist, mis aitab inimestel tagasi tööturule minna.²⁶

Deloitte

Tegevusala – audiitori teenus, konsultatsioon ja raamatupidamisfirma. Töötajate arv 457 000.

Esimese tööaasta jooksul käivad uue töötajad läbi Deloitte Ülikooli, kus neile õpetatakse erinevaid tööstusi, klientide vajadusi ja ärimaastiku. Lisaks on veel ettevõtte siseseid programme, mille eesmärk on tööalaste oskuste parandamine. Lisaks on Deloitte'l ka tulevaste

²⁶ <https://www.togetherplatform.com/blog/examples-of-successful-mentoring-programs>

juhtide arenguprogramm, kus noored juhid viiakse kokku ettevõtte juhtidega, kes on pühendunud kaheks aastaks, et aidata uutel juhtidel oma oskusi arendada.²⁷

Mastercard

Tegevusala – finantsteenuste pakkumine. Töötajate arv 35 300.

Krediitkaardi firma Mastercard kasutab mentorlusprogrammi, kus mentorite ja mentiidena viiakse kokku sarnaste huvide ja eesmärkidega töötajad. See aitab kaasa mentorlussuhte paremale arengule ning töötajate vahelisele üksteisemõistmisele ning kasvatab üldist produktiivsust.²⁸

Kokkuvõte

Paljudes äriettevõtetes on juba ammu asutud väärtustama mentorlusprogramme. See tagab parema tulemuse firma tegevuses ja uute töötajate integreerimises ning arendamises. Mentorlusprogrammide väärtustamine ilmalikes organisatsioonides on eeskujuks ja kirikutele ja kogudustele. Kogudused peaksid oma olemuselt olema Jumala kesksed, kuid inimesele suunatud. Seda enam, et tihti koosneb suurem osa koguduse töötajatest vabatahtlikest ja rahaliste motivatsioonivahendite kasutamine on piiratud, tuleb leida muid vahendeid, millega tagada inimeste areng ning näidata, et koguduse töötajad on väärtuslikud. Kogudustel on ilmalikest organisatsioonidest kindlasti õppida mentorluse väärtustamist, selles professionaalset läbiviimist ja süsteemi järjepidevust. Mentorlus ei ole juhuslik vaid osa

²⁷<https://work180.com/en-au/blog/7-outstanding-mentorship-programs-a-look-inside-top-companies>

²⁸<https://mentorcruise.com/blog/10-successful-companies-that-swear-by-enterprise-mentoring/>
<https://guider-ai.com/blog/10-top-companies-making-the-most-out-of-mentoring/>

personalipoliitikast ja ettevõtte toimimisest. Selle DNA loomulik osa. Nii tagatakse töötajate areng ja säästetakse neid läbipõlemisest.

Samuti võiks kogudustes tõsiselt kaaluda mõnel pool ilmalikes organisatsioonides kasutatavat nn tagurpidi mentorlust s.t. mentorlust, kus nooremad mentordavad vanemaid töötajaid oma oskuste piires. Ka sellist mentorlust võiks rohkem praktiseerida sest kahtlemata on praegusel ajastul selliseid oskusi (näiteks: digitaalsed oskused), mida on omandanud just noorem põlvkond ning millest vanemal põlvkonnal oleks igas kollektiivis õppida. Ka koguduste kontekstis tähendaks see esmalt just digitaalsete oskuste edasiandmist, olukorras kus ühelt poolt internet ja sotsiaalmeedia on üha tähtsamad koguduste sõnumi edastamisel ning samas koguduse vaimulikud on tihti vanema põlvkonna esindajad, kellel puudub vastav kogemus ja väljaõpe. Samas oleks see võimalus ka kaasaegsemate juhtimispraktikate rakendamiseks, et koguduse meeskonnatöö dünaamikat parandada.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et edukad mentorlusprogrammid annavad olulise panuse töötajate kasvule ning pikaajalisele edule. Kõrge potentsiaaliga töötajad otsivad alati arenguvõimalusi. Tugevad mentorlusprogrammid aitavad hoida selliseid töötajaid, vastates nende arenguvajadustele.

Vaadates edukate mentorlusprogrammide tunnusjooni võib märgata mitmeid sarnasusi.

Selgete eesmärkide sõnastamine. Mentorlusprogrammide edukus, mille puhul on sõnastatud selged eesmärgid, mida programmis osalemisega üritatakse saavutada on kõrgem, kuna programmis osalejatele on selge, mida üritatakse saavutada. Lisaks väärtustatakse enam ka asjaosaliste aega kui on selge, millise eesmärgi nimel tegutsetakse.

Kaasaja erinevate tehnoloogiliste võimaluste kasutamine, mis aitab viia kokku erinevaid inimesi ning koguda mentorluseks vajalikku informatsiooni.

Samas on oluline võimalikult erinevate inimeste kokku viimine erinevatest organisatsiooni tegevusaladest ning erineva taustaga inimesed, et tõhustada erinevate osakuste ja teadmiste jagamist ning kaasatust.

Mentorluse paremaks arendamiseks on vajalik ka toe ja mentorlusstruktuuri pakkumine. Selleks on vaja planeerida ja läbi viia mentorluse alaseid koolitusi, et mentorid ja mentiid mõistaksid oma rolli ja saaksid arendada oma vastavaid oskuseid.

Oluline on ka erinevate mentorluse formaatide katsetamine. Lisaks tavalisele üks-ühele mentordamisele võiks võimalusel katsetada näiteks grupimentorlus, nooremalt vanemale mentorlus või erinevaid projekte, et võimalikult efektiivselt erinevatele vajadustele vastata.

Mentorlusprogrammi arengu seisukohalt on oluline ka tagasisidestamine ja mõjude hindamine. Tagasiside kogumine mentoritelt ja mentiidelt aitab hinnata programmi edukust ning leida selle parandamise võimalusi. Samuti on tähtis info kogumine osaluse ja oskuste arendamise kohta, et mõõta osalejate edukust ja üldist rahuolu programmiga.²⁹

²⁹ <https://medium.com/jacob-morgan/3-companies-with-great-mentoring-programs-and-why-you-should-have-one-too-d6943034c00f>
<https://gloat.com/blog/successful-mentorship-programs/>

1.3 Mentorluse kujunemine ja praktikad EEKBK Liidus

EEKBK Liidus on mentorluse temaatika rohkem päevakorda tõusnud just viimase 20 aasta jooksul. Nii liit ise on tähtsustanud vaimulikke mentorlust aga seda on märgatud ka väljaspool.

EELK vaimulik Siimon Haamer käsitleb oma magistritöös „*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*“ teiste konfessioonide kõrval ka EEKBK Liidu mentorluspraktikat. Oma töös kirjutab ta EEKBK Liidu kohta järgmist:

„Millal täpselt mentorluse teema liidu tasandil aktuaalseks sai ei ole teada, kuid erinevate allikate väitel kuskil 21. sajandi esimese kümnendi teises pooles. Evangeeliumi kristlased ja baptistid on tegelenud mentorlusega süstemaatiliselt 7–8 aastat, kuid mitteametlikult on see kestnud aastakümneid, sest oma õppeasutuse puudumisel toimuski pastorite koolitamine mentorluse kaudu. Tänane süsteem on saanud alguse noorte töötajate juhendamisest ning kasvanud sealt edasi vaimulike ja koguduste mentorluseks. Umbes neljandikul pastoritest on toimiv mentorlussuhe. Algselt määras noorele vaimulikule mentori ordinatsioonikomisjon, kuid hiljem sellest loobuti ja otsustati, et igaüks peab endale ise sobiva mentori otsima, kes võib olla ka temavanune liidritüüpi pastor.“³⁰

Kuigi täpselt ei ole teada, millal mentorlus EEKBK Liidus alguse sai on võimalik 21. sajandi esimesel kümnendil näha teatud arenguid. Liidu mentorlusprogrammi arengut uurides kasutas autor ühe meetodina intervjuusid. 3. mail 2024. a läbi viidud intervjuu pastor Meego Remmeli ja pastor Toivo Pilliga ilmnas Liidu mentorluse arengut uurides üsna palju mentorluse alguse kohta Liidus.³¹

³⁰ Haamer, Siimon „*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*”

³¹ Intervjuu Meego Remmeli ja Toivo Pilliga 03.05.2023

Mentorlus hakkas EKB Liidus enam arenema president Meego Remmeli ajal, vahemikus 2008-2016. Sel ajal hakkas Liidus rohkem tekkima n.ö. valehäbist ülesaamine, mis mentorlusega seoses vaimulikel oli tekkinud. Võib öelda, et sel ajal toimus Liidus isegi teatav kultuuri muutus, kuigi intervjueeritavad seavad selle ise kahtluse alla.

Liidu nõustamispraktika algusajaks võib määratleda nõustamiskoolituste algusega EEKBK Liidus, mille viisid läbi *Converge* liidu esindajad Ron Larson ja Mary Larson ning Bill Ankenberg.

Meego Remmel ja Ron Larson korraldasid piirkonniti mentorlusõhtuid, kus tutvustati mentorluse ideed, et pastor ei jääks üksi vaid vajab toetavat süsteemi. Liidu president Meego Remmel ja asepresident Viljar Liht otsustasid piirkondade vanematele pakkuda side pidamise võimalust jagades omavahel ära piirkonnad, mille pastorite eest olid nad kumbki vastutavad.

Eesti jaoks sooviti Ron Larsoni kasutatud mentorluse ideid kohandada. Koolitust taheti muuta vähem loenguliseks ning enam kaasavaks. See, et Ameerika süsteemi otse üle ei võetud, muutis selle Toivo Pilli hinnangul enam Eestile omaseks ja Liidu vaimulikud võtsid selle paremini omaks.

Liidu Vanematekogus arutati mentorluse vajaduse küsimust esmakordselt põhjalikumalt 10. septembril 2010. a, kus tõdeti, et *“pastorid jäävad sageli üksi. Piirkondlikud kokkusaamised on väga head, aga alati sellest ei piisa.”*³² Tõdeti, et teistes riikides määratakse uutele pastorile tihti kolmeks aastaks mentor. Seda võiks praktiseerida ka Eestis.

³² EEKBK Liidu Vanematekogu koosoleku protokoll 10.09.2010 nr 17-2010

Esialgu mentorluse mõte ei leidnud toetust, isegi liidu vanematekogus. Leiti, et kogudus ise on pastorile tugisüsteemiks. Selles osas valitses „*eluterve ettevaatlikus*“ (tsitaat Toivo Pilli). Mentorluse süsteem oli alternatiiviks Ameerika Ühendriikidest tulenevale ideele „*accountability*“. Terminite osas aurtati ka selle üle, kes on mentortatav ja otsustati jääda termini „*mentii*“ juurde.

Ettepanekuna pakuti, et liidu mentorlussüsteemis võiks olla kolm tasandit:

1. Jooksev kontakt: piirkonna kaudu, vajadusel koolitada piirkonnajuhti
2. Läbipõlemise tundemärkide puhul, kuid tekkis küsimus kes tegeleb-
3. Mentorite koolitajad, spetsialistid, võiks koolitada oikumeenilisel tasandil

Tehti ettepanek, et 2010 novembri pastorite päeval võiks mentorluse teemal olla ettekanne ja arutelu.

Vaimulike töötajate päevadel 11. novembril 2010.a hotellis „Džingel“ toimus kaks ettekannet Tõnu Lehtsaar "*Kes hoiab karjase hinge?*" ja Toivo Pilli "*Kes võiksid olla pastorite mentoriteks?*". Lisaks toimus arutelu mentorluse projekti üle.³³

Eesti EKB Koguduste Liidu vanematekogu koosolekul 7.-8. veebruar 2011.a arutati samuti mentorluse teemal.

Tõdeti, et vajadus on vaimulike poolt olemas, kuigi ei ole selge, kuidas seda defineerida. Arutati mentorluse vajaduse, olemuse ja korralduslike küsimuste üle. Milline peaks olema liidu

³³ Eesti EKB Koguduste Liidu juhatuse koosoleku protokoll 02.11.2010. a, nr 31

ordineerimiskomisjoni ja kohalike piirkonnavanemate roll mentorluses. Vanematekogu otsusega kinnitati Toivo Pilli üheks aastaks mentorlusprogrammi koordinaatoriks. Samuti otsustati võtta aasta jooksul aluseks mentorluse programm, mööndusega, et ka juhatus on kaasatud sellesse protsessi.

Eesti EKB Koguduste Liidu vanematekogu koosolekul 7. veebruar 2012 oli päevakorras mentorluse pilootprojekt. Pilootprojekti ülevaates märgiti, et eesmärgiks ei ole olnud teha mentorlusest rõhutatult suurt kampaaniat. Oluline, et kõik töötajad oleksid informeeritud mentorluse võimalusest. Ei peaks forsseerima, vaid andma võimaluse. Mentorluse teemal oli toiminud kaks koolitust KUSis mais 2011 ja kuues piirkonnas 2011. aasta lõpus.

Loodud oli ametlikult seitse mentorsuhet /-paari. Tõdeti vajadust suurendada Eesti kogenud pastorite osa.

Planeeriti koolitus mentoritele mais 2012, kuidas mentorkohtumisi struktureerida, mis vastutust võtta.

Toimus arutelu selle üle, millise struktuuriüksuse kaudu mentorlust teostada. Lisaks arutati terminoloogia üle. Liidu rolli üle mentorlussuhetes. Kuid tõdeti, et kontroll mingi vormis peab Liidu poolt olema. Samuti arutati mentorile makstava tasu üle, mida senini ei olnud tehtud.

Arutelude tulemusena sõnastati EEKBK Liidu arengukavas³⁴ mentorluse tähendus ja rakendusplaan järgmiselt:

„Eesti EKB Koguduste Liit teostab oma missiooni, väärtusi ja ühistöö nägemust aastaks 2017 jõudes järgmiste eesmärkideni:

³⁴ „Eesti EKB Koguduste Liidu arengukava aastateks 2012-2017“, lk 1

Jüngerlike juhtide arendamine: „kogudustes rakendatakse jüngerlust ning kutsumusega teenimist; koguduste töötajate välja- ja täiendõpe tagab ettevalmistatud töötajate järelkasvu; töötajaid toetavad osadusprogrammid ja mentorluse süsteem.“

EKB Liidu arengukava rakendusplaan ja soovitatavad tulemused

1. Jüngerlike juhtide arendamine

1.1. Liidu pastoriga toimuvad arengueestlused, mille tulemusel pastori on vaimulikult terved ja arengule suunitletud.

Vastutavad Meego Remmel ja Viljar Liht; Läbiviimise aeg: 2012 – 2013.

a. Toimub töötajate välja- ja täiendõpe, mille tulemusel Liidu koguduste töötajad on oma teenimistööks varustatud.

Tasemeõpe, täiendkoolitused (mentorlus – kord aastas al 2012, väikegrupitöö – 2013, jüngerlus), materjalide väljaandmine; KUS

b. Mentorluse programmi arendatakse edasi, mille tulemusel on Liidus piisaval hulgal mentoreid ja kõigil pastorigel, kes seda vajavad, on mentor.

...

*1.7 Töötajate õppe- ja osaduspäevad on regulaarsed, mille tulemusel Liidu töötajate võrgustik on tugev ning kujunenud on ühised arusaamad vaimuliku töö kohta.*³⁵

Mentorluse idee viidi edasi 2016.a Liidu aastakonverentsile positiivsete näidete ja eluliste lugudega. Üheks näiteks oli pastor Eerek Preisfreund. Selleks, et tuua kogu liit mentorluse mõtteviisi kinnitati 2017.a EEKKBK Liidu Aastakonverentsil Liidu arengukava põhisuunad, kus oli kirjas:

³⁵ „Eesti EKB Koguduste Liidu arengukava aastateks 2012-2017“

„Liidu juhtide eestvedamisel (president, asepresident) on loodud üksteist toetav ja vaimulikult innustav suhtevõrgustik piirkonnavanemate ja pastoriga....

Koguduste ja nende juhtide arengu toetamiseks toimib mentorsüsteem. Vastavalt koguduse juhtkonna soovile saab taotleda koguduse arengu hindamist ja toetamist.“³⁶ „

Sellega võib öelda, et Liidu mentorlussüsteemile oli 2017. aastaks algus loodud.

Eelpool nimetatud Ron ja Mary Larssoni ja Bill Ankenbergi läbiviidud koolituste tulemusena idee ja vajadus eesti keelse ja Eestile kohaldatud mentorlus käsiraamatu järele. Vaja oli midagi Eesti pärast mentorluse arendamiseks.

See idee formeerus lõpuks raamatuks „Kristlik juht ja mentorlus“, mis ilmub Toivo Pilli eestvedamisel kirjastuses Logos 2017.a Raamat on oluliseks allikaks Eesti jaoks kohandatud mentorluse alustamiseks.

Täna on Liidus samuti loodud Liidu mentorite andmebaas: <https://mentorid.kogudused.ee/> kuhu on ennast üles andnud inimesed, kes soovivad mentorina tegutseda. Samas ei ole ülevaadet kui palju abi sellest andmebaasist on ning kas seda mentorite leidmiseks ka tegelikult kasutatakse.

Uurimistöö jaoks läbi viidud küsitluse tulemusena saab järeldada, et liidus toimivad ka mõned mentorite ja mentiide paarid. Kuid küsitluse anonüümsuse tõttu ei ole võimalik täpselt määratleda, kes nendes osalevad ja kui palju neid on.

³⁶ „EKKBK Liidu Aastaraamat 2017“, lk 63

Mentorluse arendamisega ei ole viimastel aastatel Liidu tasandil enam tegeletud ja seetõttu vajab kogu süsteem kindlasti värskendamist ja uusi ideid. Sellest tulenevalt ei ole ka paljud Liidu vaimulikud Liidu mentorlusvõimalustega tuttavad ning seetõttu ei oska selles ka abivahendit oma teenimistöö jaoks näha.

2. MENTORLUSE ANALÜÜS EESTI KIRIKUTES

Mentorluse teema ja selle vajalikkusega on juba varasemalt tegeletud nii teistes kirikute kui ka EEKBK Liidu venekeelsetes kogudustes. Käesolevas peatükis esitatud andmete aluseks on mitmed juba varasemalt vaimulike hulgas läbi viidud uuringud, mis puudutavad mentorluse olemust, vajadust selle järele ning vaimuliku tööga kaasnevaid kitsaskohti. Vilver Orase poolt 2020. aasta sügisel läbi viidud uuring EEKBK Liidu vaimulike hulgas *„Küsimustik mentorluse kogemuse ja vajaduse kohta EEKBK Liidus“*. Siimon Haameri 2016.a magistritöö *„Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas“* ja Roman Kuznetsovi Kõrgema Ususeadusliku Seminari 2020.a lõputöös *„Koguduste töötegijate põlvkonnavahetuse probleematika EEKBKL vene koguduste näitel“*. Kuigi tegemist on mõningaselt vananenud informatsiooniga ei ole uuemaid uuringuid teadaolevalt üheski kirikus ega koguduste liidus läbi viidud.

2.1 Uuring EEKBK Liidu eestlastest vaimulike seas

Kuna autor kuulub ise EEKBK Liitu ja on selle liidu vaimulik ning EEKBK Liidus on toimiv mentorlussüsteem, kuid seda ei ole varasemalt uuritud siis on asjakohane uurida just EEKBK Liidu vaimulikelt, milline on nende senine kogemus mentorlusest EEKBK Liidus, millisena näevad vaimulikud vajadust mentorluse järele ja millisena näevad liidu vaimulikele vajalikku toimivat mentorlussüsteemi.

Autor uuris töö valmimise käigus, milline on EKB Liidu koguduste vaimulikkonna senine mentorluse kogemus ja milline on EKB Liidu vaimulikkonna vajadus EKB Liidus vaimulikku

juhendamist silmas pidades ning kuidas annaks liidu olemasolevat mentorlussüsteemi sellest lähtuvalt parandada tuginedes liidu senisele praktikale.

Uurimuse metoodikaks kasutas autor avatud ja valikvastustega küsimustikku, mille saatis EEKBK Liidu vaimulikele. Kokku vastas küsimustikule 47 vaimulikku. Nendest teadaolevad olid liidu pastorid 20. Kuid see arv võib olla suurem, kuna enamik vastuseid olid anonüümsed. Samas nendest vastanutest, kes oma nime või kontaktid küsimustikku kirjutasid olid 20 puhul tegemist EEKBK Liidu pastoritega.

Küsitlus viidi läbi 2020.a sügisel Seega on andmed küll pisut vananenud, kuid kuna täiendavat uurimust vahepeal tehtud ei ole siis kasutame analüüsis olemasolevaid andmeid.

47 küsimustikule vastanust 89% leidis, et mentorlussuhe on vaimulikus teenimistöös kindlasti vajalik. 11% vastanutest ei osanud mentorlussuhte vajalikkust oma teenimistöö tarvis hinnata.

Mentorluskogemus oli olemas 34 vastanul. 34% (16 vastanut) olid olnud mentorid. 38% (18 vastanut) olid olnud mentiid. 28% (13 vastanut) puudus mentorluskogemus.

Nendest kellel mentorlussuhet ei ole, ütles 57,6 % et tunneb selle järele oma teenimistöös vajadust. 39,4 % ei osanud öelda kas tunneb mentorluse järele vajadust ja 3% tunnistas, et ei tunne mentorluse järele vajadust.

Enamik (89% vastanutest) soovis mentorluse läbiviimisel kasutada üks-ühele mentorlussuhet.

Arusaama osas, mis on mentorlus ja mis seda ei ole tuleb tõdeda, et see on vastanutel küllaltki erinev. Mõned vaimulikud kirjutasid, et vajavad hingehoidliku vestlust, kuid kirjelduses tuli välja, et vajatakse siiski pikemaajalist mentorit, kes aitaks töös tekkivaid probleeme lahti mõtestada ja lahendusi näha.

Liidu vaimulikud eelistavad mentorluse puhul peamiselt üks-ühele mentorlust, millest oleks abi nende teenimistöös. Vaimulikud ootavad enda kõrvale eelkõige inimest, kes mõistab vaimuliku tööga seotud väljakutseid ja aitab lahendada keerulisemaid juhtumeid, samas soovitakse lihtsalt ka kedagi, kes kuulaks ja mõistaks teenimistööga kaasnevaid väljakutseid. Samas tuleb tõdeda, et see, mida tegelikult mõistetakse erinevate terminite all on vastanute hulgas siiski erinev ning tegelikkuses võib vajadus erineda väljendatust. Vahel arvatakse, et vajatakse mentorlust, kuid tegelikult on vajadus siiski millegi muu – coaching, hingehoidlik vestlus, piht vms järele.

Liidus juba olemasolevad mentorsuhted tunduvad läbi viidud küsitluse vastuste põhjal toimivat. See võiks olla julgustuseks, neile, kellel ei ole veel mentorlussuhet. Kui selline suhe kord juba tekib siis on see väärtuslik ning sellest on tegelikult ka kasu.

Kuigi enamik Liidu vaimulikke tajub vajadust mentorlussuhte järele siis on selline toimiv suhe vähestel. Põhiline takistus vaimulike enda arvates mentorlussuhte tekkimiseks on pastore enda passiivsus. Sellest võib järeldada, et ei tunta sellise suhte järele vajadust või ei osata näha mentorlussuhte kasu nii suurel määral, et ise selle loomiseks initsiatiivi võtta. Seda probleemi aitaks muuta süsteem, kus liidu ordineerimiskomisjon määrab uuele vaimulikule esimesteks aastateks ise mentori. See võimaldaks igal ühel süsteemi proovida ja seejärel otsustada kas mentorsuhe on tema jaoks vajalik või mitte. Samas tuleb tunnistada, et praeguseks on Liidu ordineerimiskomisjon sellise sammuni ka jõudnud ja välja on töötatud ka vastav materjal mentorlike vestluste läbiviimiseks.

Liidu Vanematekogu esimehe Leho Paldre 14.04.2025.a saadetud kirjast Liidu vaimulikele on öeldud: *"Meego Remmel jagas ka ordineerimiskomisjoni plaanist toetada ordineerimisele tulevaid pastoreid pikemalt kui üks pikem õpetust läbikatsuv vestlus. Ordineerimiskomisjon on*

välja töötanud 12 teemalehte, mis käsitlevad Liidu õpetust ja pastori elu. Ordineeritav pastor saab endale kogenud pastori mentori, kellega koos neil teemadel 1-1,5a jooksul kohtumistel vesteldakse. See loob keskkonna vajadusel ka muude teemade üle rääkimiseks.”

Sellised sammud aitavad kindlasti esile tulla uutel potentsiaalsetel mentoritel, kes täna veel ennast selles rollis ei näe. Isikliku kogemuse kaudu leitakse ja kogetakse toimiva mentorluse väärtuseid ja edasi saaks iga vaimulik juba ise kogemuse põhjal hinnata omapoolset mentorluse vajadust.

Kindlasti aitaks mentorluse laiemale levikule kaasa ka see kui rohkem ja regulaarsemalt vaimulikud jagaksid liidu tasandil oma kogemusi mentorlusest nii mentori kui ka mentiina (näiteks: aastakonverentsil, töötajate päevadel, piirkonna kokkusaamistel jne).

Vaimuliku kasvu tagamiseks. Selleks, et oleks keegi kõrval, kes mõistab vaimulikku teenimist ja aitab lahendada vaimulikus töös ette tulevaid küsimusi.

Ka küsimustikule vastanud leidsid, et liidu mentorlussüsteemi edukamaks muutmiseks on eelkõige vaja rohkem informatsiooni. Rohkem infot, rohkem liidupoolset aktiivsust süsteemi reklaamimisel. Pigem on vaimulike poolt tahe olemas, kuid töö kõrvalt ei ole aega teemaga tegeleda ja sellest tuleneb ka vaimulike enda passiivsus. Valu ei ole järelikult veel nii suur, et paneks vaimulikke mentorit endale ise aktiivselt otsima.

Need vaimulikud, kellel on mentor olemas, on mentorlussuhtega reeglina rahul. Vaid üksikud mainisid, et olemasolev mentorlus ei toimi. Peamiseks põhjuseks selleks on distants mentori ja mentii vahel ning poolte endi vähene aktiivsus, mille tulemusena kaob kontakt.

Nendel liidu vaimulikel, kellel ei ole mentorit tunnevad peaaegu kõik vajadust mentorlussuhte järele. 19 küsimustikule vastanut, kellel mentorit ei ole ütlesid, et tunnevad, et vajavad mentorit. 13 vastanut ei osanud öelda kas vajavad mentorit. Ning ainult üks vastanu arvas, et ei vaja mentorit.

Peamine, kuidas olemasolevat mentorlussüsteemi vastanud vaimulike arvates saaks parandada on info levitamine. Vaimulikud ei tea, kuidas liidu mentorlussüsteem toimib ning ei ole ka piisavalt huvitatud et võtta aega ja kulutada energiat süsteemiga tutvumiseks.

Ühe võimalusena pakuvad vaimulikud, et süsteemi annaks parandada kui liidus oleks mentorluse eest vastutav inimene, kes võtab liidu vaimulikega ise ühendust ja uurib nende huvi mentorluse vastu ning pakub erinevaid võimalusi mentorlussuhte leidmiseks ja arendamiseks.

2.2 Uuring EEKBK Liidu venekeelsete vaimulike seas

Roman Kuznetsov tegeleb oma Kõrgema Usuteadusliku Seminari 2020.a lõputöös „Koguduste töötajate põlvkonnavahtuse probleematika EEKBKL vene koguduste näitel“ EEKBKL vene regiooni mentorlusvajaduse ja -süsteemiga. Töö peamine rõhuasetus on küll juhtide järelkasvul, kuid selle raames vaadatakse ka mentorluse temaatikat. Autor tõdeb oma töös, et „...*mentorlus Liidu vene regioonis toimib sarnaselt oma algusaegadele (ca 30 aastat tagasi)*“.³⁷ See tähendab, et olulist arengut toimunud ei ole.

Venekeelsete koguduste töötajate kokkutulekud on pigem töökoosolekud, kus arutatakse jooksvaid küsimusi. Taolistel koosolekutel ei ole üldiselt niisugust vaimulikku atmosfääri, mis edendaks koostööd erinevate põlvkondade vahel. Vastupidi, tekkinud on n.ö „isade-poegade“

³⁷ Kuznetsov, Roman „Koguduste töötajate põlvkonnavahtuse probleematika EEKBKL vene koguduste näitel“, 2020 lk 5

problemaatika, mis takistab sujuvat vaimulikku koostööd.

Liidu venekeelsete koguduste juhtide seas tehtud küsitluse vastuste tulemusena jõuab Roman Kuznetsov oma töös järgmistele järeldustele.

EEKBK Liidu venekeelsete koguduste nii staažikamad kui ka nooremad vaimulikud on teadlikud, et edukaks vaimulikuks teenimiseks on vajalik nooremate vaimulike volitamine ja võimestamine. Selleks on vaja leida ja rakendada koguduste ja nende juhtimise põhimõtetele vastavaid meetmeid, mis aitaksid kaasa uue põlvkonna võimestamisele. Vajalik on samuti ellu viia algatusi, kuhu oleksid kaasatud erinevate põlvkondade esindajad, käivitada vajalik mentorlussüsteem uute juhtide kasvatamiseks ning luua rohkem selliseid keskkondi, mis aitaks kaasa vaimulike omavahelise usalduse suurenemisele, koostöö arendamisele ja uute vaimulike õppimisvõimalustele.

Eelnevast saab järeldada, et toimivat mentorlussüsteemis Liidu venekeelsetes kogudustes selle kaasaegses mõttes ei ole ja see vajab välja arendamist. Samas võib tähendada, et teatavat vajadust mentorluse järele tunnistatakse, kuid veel ei ole selles osas suuri samme astunud.

Võrdluseks Liidu eesti ja venekeelsete koguduste vahel saab öelda, et mõlemas tajutakse vaimulike järelkasvu olulisust ning nooremate vaimulike kaasamist, eesmärgiga neid arendada. Teadaolevalt ei ole Liidu venekeelsete koguduste seas astunud konkreetseid samme mentorluse arendamiseks, kuigi Roman Kuznetsovi tööst on näha, et vajadust selle järele tajutakse.

2.3 EELK mentorlussüsteemi ja vaimulike vajaduse ülevaade

Võrdlusena EEKBK Liidu kogemusele uuris autor ka Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku (edaspidi: EELK) mentorluskogemust, toetudes peamiselt Siimon Haameri 2016.a magistritööle „*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*“³⁸. Ka EELKs ei ole peale Siimon Haameri magistritöö mentorluse teemaga rohkem tegeletud.

Oma töös käsitles Siimon Haamer mentorluse olukorda EELK-s ja küsis, mida vaimulikud arvavad mentorlussüsteemi arendamisest kirikus. Millised võivad olla süsteemi takistused ja arengukohad. EELK mentorlussüsteem on oma olemuselt vabatahtlik nii nagu ka EEKBK Liidus ning tundub, et EELK ise ei tegele praegu aktiivselt ei selle arendamise ega kohustuslikuks muutmisega.

Siimon Haameri töö kohaselt on mentorluse temaatika olnud vähemalt viimased 20 aastat tähelepanu all nii EELK juhtimisstruktuuri erinevate tasandite aruteludes kui ka vaimulike arvamussvaldustes. Samuti on EELK mitmetes õigusaktides viiteid mentorlusele või kirjeldatud, kuidas kollegiaalne toetamine vaimulikkonnas peaks toimuma.

Näiteks Kirikuseaduse § 61 lõike 2 kohaselt on peapiiskopil kohustus valvata vaimulike ja töötajate ametipidamise ja kõlbelse elu üle ja olla neile hingekarjaseks.

EELK arengukavas aastateks 2008–2017 on vaimulikke ja töötajaid käsitlevas peatükis 5.5 seatud üheks tegevussuunaks koguduseõpetajate motivatsiooni tõstmine (ptk 5.5.3), mida on täpsemalt kirjeldatud järgmiselt:

³⁸ **Haameri, Siimon** „*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*“, 2016, Tallinn

„Iga konkreetse vaimuliku ja tema vaimuliku ülema vahel peab valitsema tihe teenistuslik suhe. Vaimulik ülem peab hindama oma alluva rahulolu, hoidma ja suurendama vaimuliku motivatsiooni ning jälgima tema tööga koormatust. Motivatsioonisüsteemi osaks on alluvussuhetest eraldiseisev mentorlus ja hingehoid.“

Peatükis 5.5.4 on omakorda kirjas konkreetsed tegevused, mida eespool nimetatud tegevussuundade elluviimiseks tuleb sooritada, ja üheks neist on vabatahtliku mentorluse ellu kutsumine, mille teostamise ajaks on määratud 2010. aasta. Tegevuse rahastamiskanaliks kui ka läbiviijaks on märgitud Usuteaduse Instituut. Sellised on vaimulike ootused EELKs, kuid teadaolevalt ei ole selles osas jätkuvalt midagi ära tehtud.

Positiivsena võib nentida, et teatud konkreetseid samme on viimase aasta jooksul siiski astunud, kuid vajadus mentorluse temaatika süsteemseks käsitlemiseks EELKs on kahtlemata olemas.

Uuringu tulemusena jõudis Siimon Haamer EELK mentorlussüsteemi osas järgmiste peamiste järelduste ja kokkuvõteteni.

EELK vaimulikud nägid uurimuses peamiselt mentorit kui vanemat vaimulikku, kes on juba võib-olla emerituuris või sinna siis peatselt jõudmas. Mentoritena nägid vaimulikud pigem EELK oma vaimulikku või siis praosti kui toetajat. Oli ka neid, kes olid leidnud mentori väljaspool EELKd.

Arvestataval hulgal EELK vaimulikest on mentor. Mõnel juhul oli tegemist õppejõuga, kes oli ühtlasi ka vaimulik ja kellega oli side püsima jäänud ka pärast õpinguid. Nende puhul, kes olid nõukogude ajal teoloogilise hariduse omandanud, oli õppejõuga n-ö mentorlussuhte tekkimine peaaegu reegel, kuid see ei olnud olematu ka nende puhul, kes olid 90-ndatel ja hiljem õppinud.

Teatud juhtudel on side jäänud püsima ka praktika-aasta juhendajatega. Samuti on vaimuliku ametit põlvest põlve edasi antud ja siis on ühtlasi olnud ka isa see mentor.

Samas oli arvestatav hulk oli aga ka neid, kes tunnistasid mentori puudumist, kuigi leiti, et tegelikult oleks igal vaimulikul mentorit vaja.

Uuringus osalenutest ei ütelnud ükski vaimulik, et mentorit ei vaja, kuid olid mõned, kes ei ole selleks otseselt vajadust tundnud ja ei näe mentori puuduses probleemi, vähemalt praegu veel mitte.

Põhjustena, miks EELK vaimulikel mentorit ei ole nimetati peamiselt asjaolu, et mentoreid on keeruline leida, kuna uute vaimulike pealekasv on EELK kogudustes väike.

Samas tunnistasid mitmed pikemajaliselt vaimuliku ametis olnud õpetajad, kellel oli varasemast ajast mentorlussuhe olnud, et kunagi toiminud mentorlussuhe, ei vasta enam vaimuliku tänastele vajadustele ja seetõttu ei tööta.

Kokkuvõtvalt leiab Siimon Haamer oma magistritöös, et mentorlussüsteemi arendamist EELKs on vaja kiriku poolt süsteemselt suunata ning minnes vaid isevooluted hääbuvad veel olemasolevadki mentorlussuhted.

Uuringust kohaselt tunnevad EELK vaimulikud vajadust toimiva mentorlussüsteemi järele, mille arendamist peaks kirik toetama, sest seda peeti võtmeküsimuseks kaadri hoidmisel ja ka leidmisel.

Mitmed leidsid samas, et kohustuslikuna süsteem ei toimiks. Kindlasti ei saaks sunniviisiliselt mentorit määrata vaid läheneda tuleks individuaalselt. Kõige parem oleks, kui vaimulik ise endale mentori leiab. Samas leiti ka, et peapiiskop, piiskop või praost võiksid soovitada mentorit.

Siimon Haamer jõuab oma töös järeldusele, et EELK-s on olemas vajadus mentorlussüsteemi loomise järele vaimulikkonnas. Samuti on astunud teatavaid samme süsteemi loomise suunas, kuid samas ei ole päris selge, kuidas see EELK tänast olukorda arvestades toimima peaks, kuna probleeme on mitmeid. Oluline oleks teada ka vaimulike ootusi ning näha tänase olukorra kitsaskohti nende perspektiivist vaadatuna.

2.4 Uurimuste kokkuvõte ja võrdlus

Tulenevalt läbiviidud küsitlusest võib Liidu mentorlussüsteemi kohta käesoleval ajal öelda järgmist.

EEKBK Liidu eestikeelsete koguduste mentorlussüsteem on üks arenenumaid kirikutes. Samas tuleb tõdeda, et süsteem vajab arendamist ja kaasajastamist. Viimastel aastatel ei ole Liidu mentorlussüsteemi uuritud, kuid samas ei ole astunud ka olulisi samme selle parandamiseks.

EEKBK Liidu mentorlussüsteemi uurimus näitab selgelt, et vajadus mentorluse järele on olemas. Vaimulikud tunnevad ennast oma teenimistöös üksinda, kuid ei oska selles osas kellegi poole pöörduda.

Liidu mentorlussüsteemi olemasolust tundub vaimulike hulgas olevat mingi teadmine, kuid puudub motivatsioon sellega ennast enam kurssi viia.

Mentorlussuhte aluseks on vajalik usaldus, mida vaimulikel aga tundub süsteemi vastu nappivat. Süsteemi edukaks rakendamiseks on vaja edulugusid ning tagada selle usaldusväarsus.

Ilmsel oleks vaja ka mentorlust veel enam liidu poolt esile tõsta. Positiivseid näiteid võiks reklaamida liidu ajakirjas „Teekäija“ ja jätkuvalt vaimulike kohtumistel piirkondlikult ja Liidu üleselt näiteks Liidu aastakonverentsil.

Samuti võiks arutada mentorlussüsteemi edasist arengut Liidu erinevate tasandite kohtumistel ja konverentsidel.

Kindlasti on vaja teadlikkuse tõstmist mentorlusest. Abiks oleks ka erineva kirjanduse tutvustamine, et need, kes mentorlusest midagi ei tea saaksid sellest enam teada.

3. RAHVUSVAHELISTE BAPTISTILIITUDE MENTORLUSSÜSTEEMID

Mentorluskogemust on kasutatud teistes riikides palju. Tulenevalt uurimuse tulemusena saadud informatsioonis toimivate mentorlussüsteemide olemasolu kohta on käesolevas töös võrdlusena kasutatud Saksamaa, Ühendkuningriigi ja Austraalia baptistiliitude kogemust.

Meetodina on kasutatud suulist intervjuud Saksamaa ja Ühendkuningriigi puhul ning kirjalikku küsimustele vastamist Austraalia baptistiliidu puhul. Tulenevalt ajavahest ja distantsist ei õnnestunud Austraalia baptistiliidu esindajat suuliselt küsitleda.

3.1 Ülevaade Saksamaa Baptistiliidu mentorlussüsteemist (intervjuu Matthias Walteriga 30.05.2023.a)

Saksamaa Baptistiliidu süsteem on loodud umbes 10-15 aastat tagasi. Saksamaa Baptistiliidus on uutele pastoritele mentorite leidmine kohustuslik, kuid peale kahte esimest aastat selle toimimist enam ei jälgita.

Saksamaa Baptistiliidus ei toimu eraldi mentorite koolitamist. Liidu ülesandeks on leida regiooni enam kogenud pastori, kes võiks olla nooremale vaimulikule mentor, kuid muid nõudmisi mentorile ei esitata. Samuti ei ole viisi, kuidas tagada mentorlussüsteemi kvaliteeti. Kindlat mentorite gruppi, kelle hulgast mentoreid valitakse ei ole. Piirkonnast valitakse lihtsalt vanemaid, kogenenumaid pastoreid, kes on valmis olema mentoriks uutele värsketele vaimulikele.

Mentori ja mentii rollid ei ole Saksamaa Baptistiliidu puhul väga selgelt defineeritud. Mentor on pigem ülevaataja ja sõbra vahepealses rollis. Mentor peab kirjutama mentorlussuhtest raporti esimese kolme aasta perioodi lõpus, kuid sellega süsteemi kohustuslik kontrolli osa piirdub.

Saksamaa Baptistiliidu enda hinnangul ei ole mentorid uutele pastoratele väga abiks olnud. Mentorid ongi praeguse süsteemi nõrgem osa. Samuti ei ole peale kolme aastase perioodi lõppu jätkuvat süsteemi. Edasi peavad pastorid ise leidma endale ise ülevaataja, kellega mentorlussuhet jätkata. Probleem on selles, et ka vanemad vaimulikud vajavad tuge, kuid praegune süsteem nende toetamist ette ei näe.

Saksamaa Baptistiliidu mentorlussüsteemi kogemuse põhjal võiks teha järgmisi tähelepanekuid.

Mentorlussüsteemi toimimiseks on oluline on võita vaimulike usaldus. Vaimulikud ei tohiks mentorlussüsteemis näha kontrollimehhanismi või kartma, et selle kaudu jõuab mingi nende poolt jagatud informatsioon liidu juhtkonnani. Süsteem peab samuti sisaldama teatud sõltumatust. Toimimiseks ei saa vaimulikele ette kirjutada, kes võib olla nende mentoriks. Samuti peab olema tagatud mentorlussuhte täielik konfidentsiaalsus. Tõeliselt toimiva süsteemi jaoks tuleb luua midagi, mis ühelt poolt tagaks mentorluse kvaliteedi ja teiselt poolt tagab mentorite iseseisvuse.

Problemaatiline on ka, kuidas tagada ühelt poolt teatav professionaalse distants ja samas vennalik lähedus. Eriti siis kui süsteem on vaid ühe liidu sisene. Ühelt poolt otsivad vaimulikud mentorluse kaudu lahendust üksindusele kristlikus teenimistöös. Samas ei soovi mitte kõik mentoriga lähedast sõbrasuhet vaid just rohkem ametialast nõustamist, kellegi poolt, kes lihtsalt mõistab, mis tähendab olla vaimulik töötegija.

Lahendamata on olukorrad, kus pastoril on konflikt omaenda koguduses või oma liidus. Sellisel juhul tekib küsimus, keda võib pastor usaldada ja kust leida mentoreid selliste olukordade lahendamiseks? Selliste olukordade puhul võiks abiks olla konfessioonide ülene koostöö, et vaimulikel oleks võimalik pöörduda abi saamiseks ka väljaspoole oma liitu ning leida erapooletut nõustamist.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et Saksamaa mentorlussüsteem küll toimib, kuid sellel on oma arengukohad. Tugevuseks on süsteemi kohustuslikkus. Samas puudub mentorite koolitamine ja puuduvad mentorluse kvaliteedi tagamise vahendid. Sellest tulenevalt ei ole süsteemist tegelikult vaimulikele palju abi olnud. Kuna suures osas jääb initsiatiiv vaimulikele siis tihti ei jätku neil aegaega energiat veel ühte kohustusse panustada ning mentoslussuhted lõppevad peale kohustusliku perioodi.

3.2. Ülevaade Ühendkuningriigi Baptistiliidu mentorlussüsteemist (Intervjuu Ühendkuningriigi Tim Fergussoniga 21.04.2023.a)

Ühendkuningriigi baptistiliidus mentorlussüsteemi alguseks peetakse 2001. aastat. Algselt oli programm mõeldud 3-aasta pikkusena: Sihtgrupiks olid tööd alustavad vaimulikud. Igale uuele vaimulikule määratakse liidu poolt kohustuslikus korras mentor, kellega vaimulik kohtub esimese 3 tööaasta jooksul vähemalt kord kuus, et arutada vaimuliku teenimisega seotud väljakutseid.

Alustavate mentorite koolitamiseks korraldab Ühendkuningriigi baptistiliit ühe päevase treeningu, kus tutvustatakse mentorluse olemust ja selle läbiviimisega seotud teemasid. Intervjuu läbiviimise ajal treeninguid otseselt ei toimunud, kuid vajadus nende järele on üha

enam esile tõusnud. Mentorlust vaadatakse Ühendkuningriigi baptistiliidus kui mentiiga kaasas käimist. Temaga teenimise alguses kontakti hoides ning erinevaid muresid arutades. Mentoritele eraldi ettevalmistavat koolitust ei toimu. Liidus eeldatakse, et vaimulikud on mentoriks olemise tarvis oma professionaalse ettevalmistuse käigus eelnevalt juba ette valmistatud. Liit otsib mentoriteks inimesi, kes on valmis veetma uute vaimulikega lihtsalt aega, kuulama nende muresid ja küsima küsimusi kõige kohta, mis puudutab värsket vaimuliku elu ja teenimist. Kuna kristlik teenimine on sealse arusaama kohaselt eluviis siis räägitakse mentorluskohtumisel kõigest, mis toimub vaimulike elus. Eesmärk on tagada pikaajaline, vastupidav ja tasakaalus vaimulik teenimine. Vaimulik peab nägema kogu oma elu kui oma vaimulikkude teenimist. Eraelu ja kristlik teenimine ei ole üksteisest lahutatavad. Seega on mentorluskohtumisel teemadeks kõik, mis puudutab vaimuliku elu ükskõik millist aspekti.

Ühendkuningriigi Baptistiliit on mentorite koolitamise eesmärgil välja andud ka mentorluse käsiraamatu „*Continuing Ministerial Development*“ (edaspidi: CMD), mille põhjal on värskendatud senist mentorlusprogrammi.

CMD kasutatakse mentorluses peale esimest kolme teenimisaastat. Selle keskmes on vaimulik suunamine „*spiritual direction*“, mis tegeleb rohkem sellega, mis toimub vaimulike siseelus ja kuidas nad suhtlevad oma töös Jumalaga.

Süsteem on anonüümne ja seetõttu puudub ülevaade kui palju pastoreid on sellega seotud. CMD puhul toimub kord aastas audit kahe vaimuliku vahel. Audit on oma olemuselt soovituslik. Eraldi jälgimissüsteemi selle jaoks loodud ei ole. Vorm auditiga jaoks on liidu poolt loodud, kuid seda ei pea täidetuna liidule esitama. CMD programmiga on seotud umbes pooled kõigist vaimulikest.

Ühendkuningriigis on vaimulike mentorluses enam esile tõusmas ka pastoraalne juhendamine (*pastoral supervision*), mis on oma olemuselt spetsiifilisem ja sügavam. Pastoraalse juhendamise käigus vaadatakse ainult vaimuliku tööd ja püütakse tegeleda igal kohtumisel ühe konkreetse teemaga. Näiteks, kuidas seada teenimises piire ja neid hoida? Kuidas teenimine mõjutab vaimulikku? jne.

Juhendamise käigus keskendutakse kolmele küsimusele: milliseid oskusi vaimulik vajab, et mingi küsimusega töös hakkama saada? Kuidas mingi teema tööle vaimulikku mõjutab? Millised on vajalikud piirid, mille paneb kas riik/seadus või konfessioon ja kas vaimulik tegutseb oma töös nendes etteantud piirides. Eesmärgiks on vaimulike vastupidavuse tagamine.

Pastoral supervision jaoks on olemas ka koduleht, kust saab soovi korral enam informatsiooni.

Kuna CMD kasutatakse peale esimest kolme teenimise aastat on see soovituslik. *Pastoral supervision* on samuti vabatahtlik, kestab 9 kuud ja erinevalt teistest vaimulike arendamise meetodites on see tasuline.

Ühendkuningriigi baptistiliidu mentorite koolituse eest on vastutav liidus eraldi inimene. Keegi, kes vastavas regioonis tegeleb mentorite koolitusega ja kes on piirkonna juhtkonna poolt määratud. Uue vaimuliku ametisse astumisel on mentorluse initsiatiiv liidul. Kuid peale esimese perioodi lõppu on edasiseks arenguks sh CMD kasutamiseks vajalik pastori enda initsiatiiv. Ühendkuningriigi baptistiliit soovitab igal juhul vaimulikel leida endale mentor. Mentori leidmisel saavad vaimulikud küsida abi kohalikust piirkonnast.

Ühendkuningriigi puhul vastutavad mentorite koolitamise eest kohaliku regiooni esindajad. Tuleb tõdeda, et siiski ei ole süsteem järjekindel ja see on ka süsteemi suurimaks nõrkuseks.

Samas leiavad liidu esindajad, et üldiselt on Ühendkuningriigis mentorlussüsteem ennast igati õigustanud ja üldiselt see toimib.

Samas on praeguseks esile tulnud ka mõned kitsaskohad.

Kui esimesel kolmel aastal määratakse vaimulikele mentoreid siis liidu poolt kokku viidud inimesed ei pruugi alati omavahel sobida ning uusi mentorid leida on keeruline. Selle tulemusena inimesed vahel loobuvad mentorlusest. Selle vältimiseks oleks vaja paremat süsteemi, mis omakorda tagab parema sobivuse, kuid lahendust praegu leitud ei ole.

Soovitav oleks, et igas regioonis oleks inimene, kes tunneb kõiki mentoreid ja oskab sobivadi mentoreid ja mentiisid omavahel kokku viia. Vastutav isik, kes mentoritega suhtleb võiks käia mentorite piirkondlikel koolitustel ja vastutada sobivate mentorite ja mentiide kokku viimise ees. Samuti mentorite koolitamise eest.

Ühendkuningriigi mentorlussüsteemi probleemkohaks on ka see, et liidus ei ole piisavalt naissoost mentoreid naissoost vaimulikele.

Samuti oleks mentoritele vaja ühtlasemat ja põhjalikumat koolitamist ning selle järjepidevust.

Selleks, et tagada mentorlussüsteemi püsijäämine, on vaja tagada piisava hulga mentorite olemasolu nii mees kui nais vaimulikele.

Head lahendust ei ole leitud ka mentorite tasustamise küsimuses. Ühendkuningriigi Baptistiliidus on varasemalt mentoritele nende teenuse eest makstud, kuid praegu selleks liidu eelarves vahendeid ei ole. Kuna mentorlus on ajamahukas tuleks mentorite tasustamine põhjalikult läbi mõelda. Kuna mentorite koolitus on tasuline on üsna keeruline eeldada, et koolitatud mentorid panustaksid sellesse töösse ennast tasuta.

Ka süsteemi aruandlus on keeruline. Iga mentorlussuhte esimesel kolmel aastal tehakse perioodi lõpus kokkuvõttev hinnang, mis edastatakse liidule. Iga aasta annab mentor ülevaate, mis mõnedel juhtudel aga võib mõjutada negatiivelt mentorlussuhte usalduslikkust. Hinnangus täidab mentor raporti koos mentiiga ja mentii peab andma sellele allkirja, tõendamaks, et ta on raporti sisuga nõus või kui ei siis kirjutama juurde, miks ta sellega ei nõustuta.

Peale esimest kolme aastat selline raporteerimine aga katkeb ning ei ole teada kui edukad on mentorsuhted peale seda. Samuti ei ole teada kas senine mentorsuhe jätkub või lõpeb ja kas selle asemele tekib midagi uut. Selle mõistmiseks oleks vaja teha regulaarselt mingi aja tagant ülevaade olemasolevatest mentorlussuhetest, kuid praegu seda ei tehta.

Ühendkuningriigi mentorlussüsteemi tugevuseks on selle mitmekülgsus ja jätkusuutlikkus. Mentorlussüsteem on ehitatud üles nii, et see muutub ajas ja seega vastab paremini ka vaimulike muutuvatele vajadustele. On loodud mentorluse erinevad programmid, mis teatud aja tagant vahetuvad. Samas ei ole olemas selget kontrollimehhanismi ega jälgimist, et oleks võimalik hinnata kas peale kohustusliku perioodi lõppu mentorsuhe ka jätkub. Lahendamata on naisvaimulikele samast soost mentorite leidmise küsimus, samuti ei ole head mehhanismi mentorite ja mentiide omavahelise sobivuse tagamiseks. Praegu puudub ka mentorite tasustamise süsteem, mis muudab mentoriks olemise vähem atraktiivseks juba niigi koormatud vaimulikele.

3.3 Ülevaade Austraalia Baptistiliidu mentorlussüsteemist (intervjuu Roger Kempiga)

Austraalia Baptistiliidu mentorlussüsteem on rajatud rohkem kui 30 aastat tagasi.

Mentorlussüsteem on liidu vaimulikele kohustuslik kui vaimulikud soovivad olla akrediteeritud liidu poolt. Lisaks liidule julgustab ka sealne teoloogiline kolledž oma üliõpilasi endale mentorit leidma. Igal mentoril peab olema omakorda ülevaataja (*supervisor*), kes on selleks saanud eraldi väljaõppe kas vaimulik ülevaatajana või psühholoogi kvalifikatsiooni. Ka Austraalia baptistikiidu kohalike koguduste nõue on, et nende pastoritel oleks oma mentorid.

Morlingi Teoloogiline Kolledž on loonud programmi mentorite ülevaatajatele, kes mentoreid juhendavad.

Ka konfessioonide juhid on aktiivselt kaasatud mentorite leidmisse ning soovivad vajadusel mentoreid oma konfessiooni vaimulikele.

Austraalia baptistiliidu mentorlussüsteem on uuritud riikidest ainuke, kus mentori ja mentee vahel on lepinguline suhe. Mentorlussuhte eesmärgid pannakse konkreetselt paika iga vaimuliku ja mentori vahelises kirjalikus lepingus. Samuti lepitakse kokku mentorlussuhte iseloomus ja selle toimimise protsessi üksikasjades. Selleks sõlmitav leping allkirjastatakse ja see kujundab teatud ulatuses Austraalia baptistiliidu iga mentorlussuhet. Lepingust tulenevalt ja liidu nõudel on igal mentoril kohustus ennast mentorluse vallas harida. Sellel teemal lugeda ja avaldada artikleid. Sama kohustus on ka mentiidel, kellest võivad tulevikus potentsiaalselt saada mentorid.

Uuringu tulemusena võib öelda, et kõigist uuritud mentorlussüsteemidest on Austraalia baptistiliidu mentorlussüsteem kõige paremini välja arendatud ja kõige konkreetsem. Mentorlussuhte aluseks olev leping tagab, et suhe on konkreetne ja toimib ning selle suhtes on väljendatud konkreetsed ootused. See omakorda võimaldab paremini hinnata mentorlussuhte toimimist ja selle eesmärkide saavutamist.

3.4 Mentorluse rahvusvahelise kogemuse võrdlus ja kokkuvõte

Teiste riikide baptistiliitude mentorlussüsteeme hinnates tuleb tõdeda, et ideaalset süsteemi ei ole. Peamisteks murekohtadeks on kontrollisüsteemi puudumine. Samuti on mentorlussuhted tähtajalised ning peale tähtaja (reeglina 3 aastat) möödumist puudub info kas mentorlussuhted jätkuvad.

Problemaatiline on ka mentorlussuhtes olevate inimeste omavahelise sobivuse tagamine. Praegused süsteemid ei suuda tagada inimeste omavahelist sobivust ning seetõttu mentorpaarid lagunevad.

Lisaks on probleemiks mentorite tasustamine. Kuna mentorlussuhe on aja ja ressursimahukas siis on keeruline eeldada, et see toimub tasuta, Samas ei ole üheski vaadeldud liidus toimivad tasustamise süsteemis, mis tagaks süsteemi kvaliteedi ja ka pikaajalisuse.

Liidu mentorlussüsteemi praegune tugevus ja samas ka nõrkus on see, et liidu mentorluse koordinaator ei tea, kes kellega on mentorlussuhetes, kuna mentorite valik on vabatahtlik ja Liidul siin roll puudub.

Samuti võib olemasoleva süsteemi nõrkuseks pidada, et mentorlussüsteem ei ole kohustuslik. Mentori leidmine on keeruline, kui liit selles osas ei panusta ning seda ka kohustuslikuks ei tee

on üsna väike võimalus, et noored vaimulikud endale ise mentori leiavad. Samas on positiivne see, et noored väärtustavad mentorlussuhteid rohkem ja seetõttu on mentori leidmises ka aktiivsemad.

Liidu mentorlussüsteem ei ole piisavalt laialt levinud. Info on puudulik ja vaimulikud ei ole sellega piisavalt kursis.

Mentorlussuhte puhul on oluline, et omavahel saaksid kokku viidud õiged inimesed. Hea sobivus oleneb väga palju mentii eesmärkidest. Mentorid peavad aga olema inimesed, kes tõesti tahavad seda tööd teha. Mentorid võivad pakkuda ka ise välja, millist mentorlust nad saavad pakkuda ja milline kogemus neil on. Ühe võimalusena võiks kaaluda küsimustiku ettevalmistamist Liidu vaimulikele, et paremini sobitada mentor ja mentii omavahel kokku.

Mentorlus peab oma olemuselt olema konkreetne ja eesmärgistatud. Mõlemad pooled peaksid sõnastama omapoolsed ootused. Selles osas on hea näide Austraalia Baptistiliidu süsteem, kus poolte ootused on lepingulises vormis sõnastatud. Sellisel juhul ei teki valearusaamu.

Hea mentorlusprogrammi eelduseks on head ressursid ja asjakohane treening. Nii mentorid kui mentiid peavad ennast mentorluse teemal harima, et üheltpoolt osata väljendada oma ootusi ning teiselt poolt neile vastata. Koolitus on see valdkond, mille osas saaks pakkuda omapoolset tuge just Liit ja see oleks Liidu poolt mentorite leidmise kõrval teine suurem panus toimiva mentorsüsteemi loomisse.

Ka Liidu tänase mentorlussüsteemi puhul on küsimus, kui paljud täna Liidu mentorite andmebaasis olijatest tegelikult saavad aru, mis tähendab mentoriks olemine, ennast selles vallas harivad ja arendavad?

Mentorlus peaks vähemalt vaimuliku teenimise algusaastatel alguses olema kohustuslik. Töös kirjeldatud praktikate puhul on näha, et mentorlussüsteem toimib siis kui see on kohustuslik. Seda enam, et ametisse astuvad pastorid on reeglina noored, kes on sellele ideele ilmselt enam avatud ning võtavad mentorlust kui loomulikku töö osa. Seda peaks teadvustama kui osa liidu toimimisest ja liidu aastakonverentsi otsusega.

Vaimuliku töö suurim probleem on üksindus. Juhid jäävad üksi ja jäetakse üksi. Mentorlus kui see õigesti töötab välistab selle probleemi, kuna pakub vaimulikku teenimisse kaasa kaaslase, kes ühelt poolt mõistab vaimuliku teenimisega kaasas käivaid raskusi ning oskab vaimulikule olla teekaaslaseks nende raskuste ületamisel.

Kuidas saab liidu mentorlussüsteem edasi areneda? Küsimus on selles, milline oleks liidu süsteemi edasine areng. Liit ei suuda ilmselt välja arendada vaimulike supervisiooni võrgustikku, kuid suudaks välja arendada *covisiooni* grupi. Seega tuleks mõelda läbi, kuidas tagada Liidu mentorlussüsteemi jätkusuutlikkus ja areng.

Liit peaks siin otsustama millises suunas peaks mentorlus arenema. Kas tegemist on vaid ametialase nõustamise, isikliku arengu tõhustamise või mingi kombineeritud variandiga.

Vajalik on mentorlust oluliselt enam liidus esile tõsta ja reklaamida.

Läbi tuleks mõelda mentorluse tasustamine. Kuna tegemist on üsna ressursimahuka tegevusega iga mentori jaoks, tuleb vähemalt läbi arutada mentorite motivatsioonipakett.

4. KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärgiks oli analüüsida EEKBK Liidu eesti keelsete koguduste mentorlussüsteemi, kõrvutada seda teiste kirikute olemasolevate, koguduste liitude ja ka ilmalike süsteemidega ning saada uusi ideid liidu mentorlussüsteemi arendamiseks ning pakkuda selleks konkreetseid lahendusi.

Uurimustööks kasutatud kirjanduse ja läbiviidud intervjuude põhjal saab öelda, et EEKBK Liidus on olemas mentorlussüsteem. Seda on eriti selle algusaegadel 21. sajandi esimestel kümnenditel, teadlikult rakendatud ja arendatud. Praeguseks on aga süsteemi arendamine jäänud ajale jalgu ning vaimulike kaasatus sellesse on vähene.

Töö aluseks oleva uurimustöö tulemusena saab öelda, et vajadus EEKBK Liidu vaimulikke toetava mentorlussüsteemi järele on kahtlemata olemas. Vaimulikud tunnevad vajadust neid toetava süsteemi järele, mis aitaks tulla toime vaimulikus teenimises ette tulevate probleemide ja üksindusega. Samas ei olda tuttavad EEKBK Liidu poolt pakutava mentorlussüsteemiga ning kahjuks ei olda valmis ka selleks vajalikku uurimistööd tegema. Tundub, et vajadus ei ole selleks piisavalt suur.

EEKBK Liidu olemasoleva mentorlussüsteemi suurimaks miinuseks ongi just vaimulike vähene teadlikus süsteemi olemasolust ja toimimisest. Selle taustal on ilmselt ka segane

arusaam sellest, mis mentorlus on, milleks on seda vaja ning milliseid probleeme see aitaks vaimulikus teenimises lahendada.

Teiseks suurmaks probleemiks on ka vaimulike usalduse puudumine süsteemi suhtes. Kardetakse justkui mentorlust võiks kasutada kontrollivahendina või mentorlusvestlustes jagatud informatsioon võiks jõuda kaugemale isikust kellel see on usaldatud.

Vaimulikud ei ole süsteemiga tuttavad ja seetõttu ka ei usalda seda. See tekitab muidugi omakorda küsimuse vaimulike usaldusest EEKBK Liidu kui institutsiooni suhtes, mis on ilmselgelt signaal EEKBK Liidu juhtkonnale.

Üheks lahenduseks olukorra parandamisel on kindlasti enama informatsiooni jagamine. Lisaks rohkema informatsiooni jagamisele EEKBK Liidu vaimulike hulgas on vaja aga olemasolevat mentorlussüsteemi ka arendada, et see vastaks käesoleva aja väljakutsetele ja nõudmistele. Arendamine algab olemasolevate mentorite koolitamisest. Praegu puudub ülevaade sellest, millise vajalikkude ettevalmistuse on praegu mentoritena tegutsevad vaimulikud saanud ning kas see ettevalmistus on ühtlane ning sisaldab ka konkreetset mentoriks olemiseks vajalikku spetsiifilist koolitust. Koolituste korraldamine aitaks kindlasti kaasa mentorite ringi laienemisele. Kuna vaimulike hulgas läbiviidud küsitlusest ilmnes ka, et EEKBK Liidu vaimulike hulgas tegelikult puudub selge arusaam sellest, kes on mentor ja kuidas mentorlus toimib siis vastava koolituse läbiviimine võiks muuta seda arusaama selgemaks. See muidugi eeldab, et koolitustel osalevad ka need, kes täna mentorid ei ole. See aga omakorda võib suurendada huvi mentorluse vastu ning tuua esile uusi mentoreid, kes praegu mentorlusest veel piisavalt ei tea.

Kõrvutades teiste baptistiliitude ja kirikute mentorlussüsteemi tuleb tõdeda, et ideaalset süsteemi ja lahendust ei ole kirikutes kuskil leitud. Peamiseks probleemiks on vähese kontrolli võimalus, et teada kas süsteem s.t. mentorluspaarid tegelikult toimivad. Liigne kontroll aga jällegi põrkub usalduse võimaliku kahjustamisega. Samuti mentorite ja mentiide sobivuse testimise puudumine ning mentorlussüsteemi toimimiseks vajalikke ressursside vähesus.

Mentorlussüsteemi toimimine kirikutes ja koguduste liitudes eeldab selle nimel teadliku tegutsemist ja panustamist kirikute ja liitude juhtkonna tasemel. Panustamine tähendab ka kindlasti rahaliste vahendite eraldamist nii mentorite tasustamiseks, koolitamiseks kui materjalide väljaandmiseks.

Samuti tunduvad rõhutavat kõik allikad, et oluline on süsteemi kohustuslikkus, vähemalt vaimulike teenimise esimestel aastatel. Ilmselt selleks, et vaimulikud tajuksid mentorlusest tulenevat kasu on vaja seda kõigepealt järele proovida. Kuna vaimulike töö on niigi pingeline siis vabatahtlikult enne kui kriis käes ilmselt siiski ei otsita mentoreid sest selline suhe vajab aega ja energiat, mida vaimulikus teenimises on tihti niigi vähe.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Brian A. Williams** “*The Potters Rib - mentoring for pastoral formation*”
2. **Dungy Tony, Whitaker Nathan**, “*The Mentor Leader*”
3. **Haamer Siimon** “*Mentorlus ja vaimulik juhendamine Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku vaimulikkonnas*”, Tallinn 2016
4. **Horton, J.** „Millennials as contributors: a mentoring approach to christian discipleship. A thesis project submitted to the faculty of Gordon-Conwell theological seminary in partial fulfillment of requirements for the degree doctor of ministry“, 2019
5. **Kibuspuu, K., Kibuspuu, M., Kõiv, K., Maikalu, K., Pilli, E., Pilli T., Rimmel, M.** „Kristlik juht ja mentorlus“ Pilli, T., toim. Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017
6. **Kuznetsov Roman** “*Проблематика смены поколений на примере русских общин союза ехб Эстонии*”, Tallinn 2020
7. **McIntosh Gary L., Samuel D.Sr. Rima** “*Overcoming the dark side of leadership: the paradox of personal dysfunction*”
8. **Reynolds, Marcia** „*Coachi inimest mitte probleemi*“
9. **Scazzero, Peter** „Emotsionaalselt terve vaimulikkus“
10. **Tunstall, Jim** „*Coaching and Mentoring*“ (2012), Academia
https://www.academia.edu/12200754/Coaching_and_Mentoring
11. **Tõnismäe, E., Gern, H.** „Juhendamine ja mentorlus“, Tallinn 2008, AS Äripäev
12. **Õunapuu, L.** „Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes“ Tartu Ülikool, 2014 [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf]

13. **Continuing Ministerial Development Handbook**, Baptists Together, 2021
14. **Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu Aastaraamat 2017.** a
15. **Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu vanematekogu koosoleku protokoll** nr 17-2010, 10. september 2010.a
16. **Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu vanematekogu koosoleku protokoll** nr 19-2011, 7. – 8. veebruar 2011.a
17. **Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu vanematekogu koosoleku protokoll** nr 23-2011, 7. veebruar 2012.a
18. **Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidu juhatuse koosoleku protokoll** 02.11.2010. a, nr 31
19. **Mentorlus Eesti Evangeeliumi Kristlaste ja Baptistide Koguduste Liidus**, veebruar, 2017
AD
20. **Kõrgem Usuteaduslik Seminar Arengukava 2016-2020**
21. **Piibel**, Eesti Piibliselts 1999
22. **Pilli, Toivo; Rimmel, Meego.** Intervjuu. Helisalvestis. Intervjueerinud Vilver Oras. Tallinn 03.05.2023.a
23. **Fergusson, Tim.** Intervjuu. Helisalvestis. Intervjueerinud Vilver Oras. Tallinn 21.04.2023.a
24. **Walter, Matthias.** Intervjuu. Helisalvestis. Intervjueerinud Vilver Oras. Tallinn 30.05.2023.a
25. **Kemp, Roger .** Intervjuu. Üleskirjutus, Intervjueeris Vilver Oras 02.10.2024.a
26. **EELK talitused:** <https://eelk.ee/et/kiriklikud-talitused/piht/>
27. **Kiriku Seitse Sakramenti:** <https://katoliku.ee/index.php/et/katoliku-kirik/tutvustus/kompendium/159-teine-osa-teine-jagu-kiriku-seitse-sakramenti>
28. **Cambridge Dictionary** <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/confession>
29. Koguduse kui organisatsiooni mentorlusest – „Usuteaduslik ajakiri“

LISA 1

Küsimustik mentorluse kogemuse ja vajaduse kohta EEKBK Liidus

1. Kas Teil on praegu või on olnud vaimuliku teenimise jooksul mentorluskogemus?

Jah

Ei

2. Kas olete olnud mentor või mentii?

Olen olnud mentor

Olen olnud mentii

3. Palun kirjeldage oma ootusi mentorlussuhte. Mida mentorlus teie jaoks tähendab?

4. Kirjeldage ideaalset mentorit/mentiidi

5. Palun kirjeldage oma senist mentorluskogemust EEKBK Liidus?

6. Kui Teil ei ole EEKBK Liidus mentorluskogemust siis palun kirjeldage, millist mentorsuhet te oma praeguses teenimises vajaksite/eelistaksite.

7. Kas teate, mis on vahe mentorlusel, coachingul, jüngerlusel, hingehoidlik, pihisadalduslik vestlus?

8. Mida mõistate järgmiste terminite all:

Mentorlus -

Coaching -

Jüngerlus -

Hingehoidlik vestlus -

Pihisadalduslik vestlus -

9. Mida Te vaimuliku töötajana praegu eelpoolnimetatutest kõige enam vajate? Miks?

10. Millist mentorluse vormi eelistaksite ja miks?

Üks-ühele

Üks-kahele

Üks-kolmele

Muud.....

.....

11. Palun põhjendage oma eelistust

12. Kas Teil on kogemusi mõne teise organisatsiooni mentorlussüsteemiga?

13. Milline see kogemus oli ja, mida oleks EEKBK Liidul sellest süsteemist õppida?

14. Kuidas saaks Teie arvates EEKBK Liidu mentorlussüsteemi veel parandada?

15. Palun lisage võimalusel oma kontaktandmed, et saaksin Teiega vajadusel täpsustavateks küsimusteks ühendust võtta.

Nimi:

Telefon:

Epost:

LISA 2

Küsimustik mentorlusvajaduse ja -kogemuse kohta EEKB Liidus

Tere head koguduste karjased ja töötajad!

Edastan Sulle kui EEKBK Liidu töötajale õppetöö eesmärgil koostatud küsimustiku mentorluskogemuse- ja vajaduse kohta EEKBK Liidus. Palun, et võtaksid pisut aega, et sellele vastata.

Soovi korral on küsimustikule vastamine anonüümne, kuid kui soovid võid lisada küsimustiku lõppu oma kontaktid, et saaksin vajadusel Sinu käest Sinu kogemuse või arvamuse kohta kohta küsida täpsustavaid küsimusi.

Küsimustiku leiad siit: <https://forms.gle/HFmy42uXhJHJDa5Z6>

Aitäh sinu panuse eest!

Vilver Oras

pastor

Tallinna Kalju Baptistikogudus

www.kalju.ee

<https://www.facebook.com/kaljukogudus>

SUMMARY

Comparison of the mentoring system of The Union of Free Evangelical and Baptist Churches of Estonia with international experience using the example of the Baptist unions of the United Kingdom, Germany and Australia

The graduation thesis of Estonian Free Church Theological Seminary is written in Estonian on 65 pages.

The aim of the thesis is to research the situation of the mentoring system of the Union of Free Evangelical and Baptist Churches of Estonia (from here on The Union). The motivation behind the research is the fact that the mentoring system and its benefits to The Union have never thoroughly been studied. At the same time there are developments in the understanding of the benefits of mentoring and how to develop a more beneficial system that would benefit The Union. Also the mentoring system of The Union has never been compared to the international experience. Therefore there has never been an opportunity to study fully from that experience.

The thesis aims give input into the discussion of improving the mentoring system of The Union.

In order to achieve that the thesis tries to answer the following questions: what kind of international practices are there for mentoring that work from which The Union can learn in order to improve its mentoring system, what are their strengths? What are the possibilities for The Unions' mentoring system for future development?

The thesis consists of three major parts. The first part consists of theoretical input that opens different terminology concerning mentoring and other similar disciplines. Also the first part

tries to give an overview of the Biblical understanding of mentoring. The last two parts of the first chapter give an overview of some of the best mentoring practices in secular organizations around the world that give some practical ideas of how The Unions mentoring system could be improved. The last part of the first chapter is dedicated to the historical overview of how The Union's mentoring system was started and developed.

The second chapter of the thesis is dedicated to analyzing the mentoring experience of both the Russian speaking and the Estonian speaking pastors of The Union. The analysis is based on two research studies conducted separately in 2020 among the Estonian and Russian speaking pastors of The Union. The research among the ministers of the Estonian speaking ministers showed that the ministers would love to have a mentor by their side to help to reflect on different topics of the ministry but the ministers are very reluctant to take the steps needed in order to find a suitable mentor. That shows that the benefits of good mentoring need to be better presented in order for the ministers to grasp the full benefits of good mentoring. The third part of the second chapter takes a look at the research conducted in the Estonian Evangelical Lutheran Church in 2016 about their ministers experience and needs for mentoring. The third and final part of the thesis takes a look at the mentoring systems of three foreign Baptist unions in the United Kingdom, Germany and Australia to learn from their experience in order to benefit The Union.

The main observations from this study are that mentoring is necessary for the mental well being of the ministers in any part of the world. The mentoring systems have been well used in the countries that have them though there are areas for improvement.

The key points of making a successful working mentoring system are as follows.

The mentoring system should be mandatory for all (new) ministers at least during the first years of their ministry. In order for the mentoring system to work it needs to have some kind of control

mechanism built in so that The Union would know how and if it's working. At the same time there are confidentiality issues to consider. The mentors and possibly the mentees should study about mentoring in order to better understand and benefit from it. Also, as mentoring is resource consuming financial benefits should also be considered.