



[Home](#) / Õppejõudude enesetõhususe toetamine

Õppejõudude enesetõhususe toetamine

Õppejõudude enesetõhususe toetamine ülikoolis Tallinna Ülikooli õppejõudude arusaamades

Eliis Ermel

Tänapäeva ühiskond vajab kiiresti kohanevaid ning kõrge enesetõhususe- ja hinnanguga õppejõude, kes suudaksid ülikooliõppes ja protsessis kaasas püsida. Akadeemiline ruum ja elu ülikoolis on muutunud keerulisemaks ning töötajaskonna positsioon ülikoolis on muutunud. Sellest tulenevalt on kasvanud ja teisenenud ootused ka õppejõu rollile ja tööle (Kreber 2000, viidanud Sarv, 2013). Käesoleva uurimuse probleem on esitatud küsimusena: millised on õppejõudude enesetõhusust toetavad tegurid? Enesetõhusad, ennast väärtustavad ja ühiskonna poolt tunnustatud inimesed on edukamad ja kindlamad oma valikute tegemisel (Denny, 2010; Raudsepp, Hannus, Matsi & Koka, 2010; Vadi, 2004, viidanud Kasak, 2014), seetõttu on oluline tõstatada enesetõhususe probleemi õppejõudude seas, sest nemad on need, kes valmistavad üliõpilasi ette võtma vastu 21. sajandi väljakutseid. Uurimuse eesmärk on analüüsiv ülevaade õppejõudude enesetõhususe olemusest ning selle toetamisest. Uurimuse käigus viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud nelja Tallinna Ülikooli õppejõuga, kelle tööstaaž oli vähemalt 5 aastat. Peamiseks tulemuseks on asjaolu, et õppejõud näevad enda enesetõhusust pigem tasakaalukana, kuid enesetõhususe toetamisel on oluline kolleegide ja tudengite tagasiside. Lisaks on enesetõhusust toetavad ning mõjutavad tegurid veel ajaline ressurss, töökeskkond, toetusvõrgustik ning arutelude tekkimine. Õppejõud näevad enesetõhususe tähtsust ülikooli üheks võtmeteguriks ja oluliseks osaks akadeemilises elus.

Võtmesõnad: ülikool, õppejõud, enesetõhususe toetamine, toetusvõrgustik

Sissejuhatus

Velu, Jeya & Nordin & Mohamad Sahari Bin (2011) toovad välja, et enesetõhususel on suur mõju õppejõu karjäärile ning ülikoolile üldisemalt. Kõrgema enesetõhususega õppejõud toob ülikooli või institutsiooni kaasa paremad saavutused ja maine. Kui ülikool suudab pakkuda ning õppejõud ise soovib leida võimalusi enesearengusse ja õppetöösse panustamiseks, aitab selline protsess jõuda ülikoolil tipptasemeni ning realiseerida oma missiooni ja visiooni.

Teemat on vajalik käsitleda ja mõista nii professoritel, õpetajatel kui koolitajatel – kõigil haridussüsteemis töötavatel inimestel, mõistmaks enesetõhususe olemust ja sisu. Oluline on siinkohal märgata õppejõudude enesetõhususe mõju loengu tulemuslikkusele, enesehinnangule ning muudele aspektidele. Kui õpetav inimene kujundab ümber õpetamismetoodikat ja mustreid ning näeb, et see toob kaasa muutuse õpitulemustes, hakkab ta edukat tegevust kordama, mis omakorda toob esile erinevused tema uskumustes. Tõenäoliselt võivad muutused toimuda nii ühes kui teises järjekorras, ent üks põhilisi eeldusi uskumuste teadvustamisel ning muutmisel on võimaluste loomine arutlusteks, dialoogiks ja vestlusteks (Guskey 2002, viidanud Karm, 2007).

Uurimuses keskendutakse õppejõudude rollile ülikoolis, enesetõhususele ning seda toetavatele teguritele. Käsitluse uudsus tuleneb sihtgrupist – enesetõhusust on vähem uuritud just õppejõudude ja kõrgkooli kontekstis. Kui õppejõud tuleb edukalt toime akadeemilise eluga, omab sotsiaalseid oskusi, julgeb vastutada, teab kuidas olla enesetõhus ning mõistab, mis teda motiveerib, on ta eeskujuks oma üliõpilastele. Eelnevad aspektid loovad omakorda eeldused paremate õpitulemustega ja perspektiivika ülikooli tekkeks.

Uurimuse probleemküsimuseks on: millised on õppejõudude enesetõhusust toetavad tegurid? Toetudes probleemile on püstitatud seminaritööle eesmärk: analüüsiv ülevaade õppejõudude enesetõhususest ning seda toetavatest teguritest Tallinna Ülikooli õppejõudude arusaamades. Lisaks on analüüsitud õppejõudude enesetõhusust kolmes erinevas valdkonnas, milleks on teadus, arendus ja õpe. Uurimuse teoreetiline taust põhineb eelkõige Albert Bandura sotsiaalkognitiivsele teooriale, lisaks on uuringu lähtekohaks sotsiaalkonstruktivistlik paradigma õpetamises. Sotsiaalkonstruktivistliku õppimiskäsitluse kohaselt toimub õppimine üksteiselt ning õpetav osapool ehk õppejõud on samal ajal ka õppiv osapool (Kuljus & Tiido, 2010). Uurimus on eelkõige suunatud õppejõududele, kes saavad kasuliku teadmise ja võivad hakata märkama olulisi tegureid, mil moel oma tööd tulemuslikumaks muuta ning kuidas paljude valdkondadega (teadus, arendus, õpe) toime tulla. Seeläbi märkaksid nad oma enesetõhusust, muutuksid teadlikumaks ning tõuseks tööalane võimekus, mis võib üldpildis kaasa tuua ülikooli maine tõusu.

Õppejõudude enesetõhusus ja roll ülikoolis

Enesetõhusus (tuntud ka kui sotsiaal – kognitiivne teooria või sotsiaalse õppimise teooria) on inimese uskumused oma võimesse sooritada ja lahendada edukalt teatuid ülesandeid ning situatsioone. Uskumused kirjeldavad, kuidas inimene mõtleb, käitub ja tunneb. (Bandura, 1994) Enesetõhusus on enesekindlus (Kanter, 2006, viidanud Lunenburg, 2011) või enesehinnang, mis sõltub ülesande ülesehitusest ja keerukusest (Brockner, 1988, viidanud Lunenburg, 2011). Kõik inimesed on võimelised püstitama eesmärgi, mida soovitakse saavutada ja teostada. On leitud, et individuaalne enesetõhusus mängib tähtsat rolli, kuidas teatud eesmärgid, ülesanded ja väljakutsed on ellu rakendatavad. Lisaks mõjutab enesetõhusus psühholoogilisi aspekte, käitumist ning ka motivatsiooni. (Bandura, 1994) Bandura väitis, et usk oma võimetesse (tõhususse) määrab ära selle, kuidas enda toimetulekuressursse erinevates olukordades kasutatakse, kui palju sinna panustatakse ning kui püsivad on ettevõtmise tulemused (Käesel, 2010).

Õppejõudu, kui ülikooli töötajat, saab iseloomustada kolmel viisil. Alljärgnevalt on fookuses enesetõhususe mõju õppejõu õppimisele ja saavutustele.

1. Enesetõhusus mõjutab eesmärgi, mida õppejõud on enda jaoks seadnud või valinud.

Madala enesetõhususega õppejõud kalduvad looma endale madalamaid ning kehvemaid eesmärgi ja plaane. Vastukaaluks – kõrgema enesetõhususega indiviid seab endale kõrgemad personaalsed sihid. (Bandura, 1982, viidanud, Lunenburg, 2011)

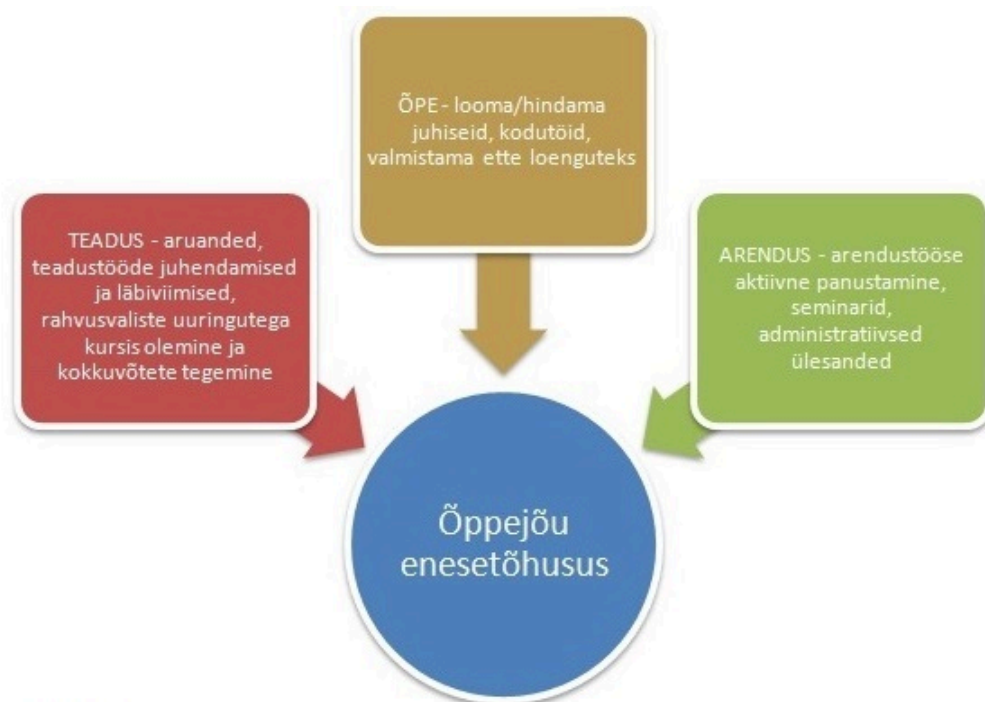
2. Enesetõhusus mõjutab õppimist ja pingutusi, mis avalduvad õppejõu töös.

Õppejõud, kes on kõrgema enesetõhususega, pingutab ja töötab selle nimel, et tulla toime uute ülesannetega. (Bandura, 1982, viidanud, Lunenburg, 2011)

3. Enesetõhusus mõjutab õppejõu püsivust ja kannatlikkust, mida on tarvis uute ja raskemate väljakutsete puhul. Kõrgema enesetõhususega õppejõud on kindlad, et nad suudavad õppida ja saavutada edu spetsiifilises ülesandes. Seevastu õppejõud, kes on madalama enesetõhususega ja arvab, et pole võimeline toime tulema väljakutsega, annab kergemini alla takistuste tekkimisel. (Bandura, 1982, viidanud, Lunenburg, 2011)

Ulatusliku kirjanduse ülevaate enesetõhususest tegid Albert Bandura ja Edwin Locke (2003), kes järeldasid, et nimetatud mõiste mängib suurt võtmerolli töö tulemuslikkuses (Lunenburg, 2011). Õppejõu enesetõhusus avaldub läbi refleksiooni, mis on lähtepunktiks tulemuslikul õpetamisel ning mõistmaks õpetamise kontseptsiooni. Üheks lahutamatuks osaks on mõtestada õppejõu enda eneseteadvust. On oluline, et definitsioonid tulemusliku õpetamise kohta oleksid asetatud

vastavasse konteksti, mis sisaldaks regulatsioone, käitumisviise, aega, tudengite-õppejõudude vahelisi suhteid. Õppejõu kõrge enesetõhususel on positiivne mõju tudengite õppimisele, samuti mõjutab see tema õpetamismetoodikat. Õppejõul on positiivne enesetõhusus juhul, kui ta annab spetsiifilist erialaainet, milles tunneb end kindlalt ja mugavalt. Seevastu võib lektor tunda madalat enesetõhusust, kui paluda tal anda ainet, millega ta vähemtuttav on. On oluline, et õppejõud konstrueeriks enesetõhusust kui ühte professionaalse arengu võimalust, mis aitab tal jõuda tulemuslikuma õpetamiseni. (Percy, 2012) Õpetus enesetõhususest on õppejõu enesehinnang ehk kuidas õppejõud tunnetab end kui õpetavat inimest, viisi kuidas ta määrab ja tagasisidestab oma õpetamise tulemused, suhted tudengitega ning hoiakud, mida ta loenguruumi toob (Schön 1987, viidanud Percy 2012). Ka kogemused ja õpetamisaastad omavad mõju – mida pikem on tööalane karjäär, seda enesetõhusamad nad on, vastupidiselt vähemkogenenud õppejõududega (Kane, Sandretto & Heath, 2004).



Joonis 1.

Kontseptuaalne raamistik õppejõudude enesetõhususest Velu, Jeya & Nordin, Mohamad Sahari Bin (2011).

Ülaltoodud joonis (joonis 1) selgitab kontseptuaalset raamistikku õppejõudude enesetõhususest. Kõrgema enesetõhususega õppejõud võib hästi toime tulla kõigi kolme erineva valdkonnaga, mis omakorda toob kaasa ülikooli või institutsiooni paremad saavutused ja maine. (Velu jt 2011). Lisaks võib kõrgem enesetõhusus suurendada lektori isiklikku panust õppetöösse, mis aitab ülikoolil jõuda tipptasemele ning realiseerida oma missiooni ja visiooni (Heslin & Klehe, 2006, viidanud Velu jt 2011). Õppejõudude enesetõhusus, mis tähendab ka nende uskumust tulla enesekindlalt toime kolme erineva valdkonna ülesannetega, on täpsememalt kirjeldatud joonisel 1 (Velu, jt, 2011).

Ülikool, kui uue teadmise loomise ning õppimise keskkond, on muutunud nii laiemas ulatuses kui ka Eesti kõrghariduses. Ülikoolide laienemise ja õppevormide mitmekesisistumisega suurenevad ootused õppejõu professionaalsusele, tema arenemisvõimele, suunatusele õppijatele, võimetele ennast analüüsida ja arendada, mis kokku moodustab pideva professionaalse arengu vajaduse nii teadus- kui ka õppetegevuses. (Jõgi&Ristlainen 2005, viidanud Remmik 2008) Õppejõult oodatakse, et ta oskaks võrdselt hästi õpetada ja teha tasemel teadustööd, täita nii juhendaja kui ka nõustaja rolli, olla kursis eriala uusimate teadusuuringute ja uuendustega, teha koostööd tööandjate ja kolleegidega, hoolitseda oma professionaalse arengu eest ning vajadusel teha ka administratiivset tööd. Ootused õppejõule on kõrged. Hinnang antakse neile eelkõige õpetamistegevuse põhjal ning pikemas perspektiivis mõjutab õppejõudude töö kvaliteet kogu ülikoolile antavat hinnangut. (Remmik, 2008)

Õppejõudude enesetõhususe toetamise võimalused ülikoolis

Olles teadlik enesetõhususe allikatest ehk mõjuritest, saab õppejõud ise oma enesetõhusust reguleerida. Viimase kaudu on võimalik lektoril oma sooritusvõimet ja rahulolu parandada. Selleks, et mõista, mis mõjutab enesetõhusust üldisemalt, tuuakse välja Albert Bandura (1994) enesetõhususe allikad:

1) **Eduelamused** (mastery experience). Kõige tulemuslikum viis luua tugevat enesetõhust on läbi eduelamuste. Edukad kogemused panevad inimest uskuma oma enesetõhususse, korduvad ebaõnnestumised aga alandavad seda. Eriti kui ebaõnnestumised juhtuvad enne kui enesetõhusus jõuab kinnistuda. (Bandura, 1994) Näiteks õppejõu puhul, kes on saavutanud edu ülikoolis, on tõenäosus palju suurem, et ta on enesekindlam viimaks lõpule väljakutsuvaid ülesandeid kui seda madalama enesetõhususega õppejõu puhul, kes kardab olla ebaedukas. (Lunenburg, 2011)

2) **Asenduskogemus** (vicarious experience). Endasarnaste inimeste tegevuse võrdlemise põhjal antakse hinnang oma tegevusele. (Bandura, 1997). Teiste inimeste edu vaatlemine (käitumine, väljendusviis, teadmised, oskused) tõstab usku enda võimetusse. Teiste ebaõnnestumised aga jällegi vähendavad uskumust enda enesetõhususse. Näide: nähes, et kaasõppejõudu saadab edu mingis konkreetses situatsioonis, võib see tõsta teise õppejõu enesetõhusust (Lunenburg, 2011).

3) **Verbaalne veenmine** (verbal persuasion). Inimesed, keda veendakse sõnalisel teel, väites, et nad on võimelised tulema toime mingi ülesande või tegevusega. See tähendab, et kui tõsta inimese uskumust oma võimetusse, muutub tema lähenemine olukorrale. (Bandura, 1994) Siinkohal saab võrdluse tuua ka ülikooli ja õppejõu vahel. Kui ülikool ja kolleegid on toetavad ning

usuavad õppejõu võimekusse, siis seeläbi tõstavad nad viimase enda uskumust edukasse sooritusse.

4) **Emotsionaalne erutus** (emotional arousal). Inimesed hindavad oma võimeid, arvestades sel hetkel emotsionaalset olukorda. Pingeterohked olukorrad toovad esile emotsionaalse ärevuse, mis alandavad tegevusvõimet. Positiivne meeleolu tõstab enesetõhusust, negatiivne meeleolu aga langetab. Inimene, kellel on kõrge enesetõhususe tunnetus, võtab väljakutseid vastu parema meeleoluga kui madala enesetõhususega isik. (Bandura, 1994) Enesetõhusus avaldab mõju õppimisele, enesearengule, grupitööle, muutustele (innovatsioon), juhtkonnale ja stressile. (Lunenburg, 2011) Ka ülikool peaks pakkuma väärtuslikku tuge õppejõududele, et nad suudaksid nii mitmetes osades (õpe, teadus, arendus) edukalt töötada ja areneda, mis omakorda loob paremad eeldused ülikooli maine tõusuks. Vastutus on siinkohal nii ülikoolil kui õppejõul endal.

Enesetõhusust mõjutavad protsessid

Siinkohal tuuakse välja enesetõhususe protsessid ning mida saab seostada kui ühest õppejõudude toetamise olulistest teguritest. Kui õppejõud on teadlik enesetõhususe protsessidest, ning mõistab, et see on üks oluline komponent ülikooli eluga hakkama saada, suudab ta ennast ise toetada ja suunata enesearengule. Enesetõhususe uskumused mõjutavad ja reguleerivad inimese toimetulekut (Bandura, 1998).

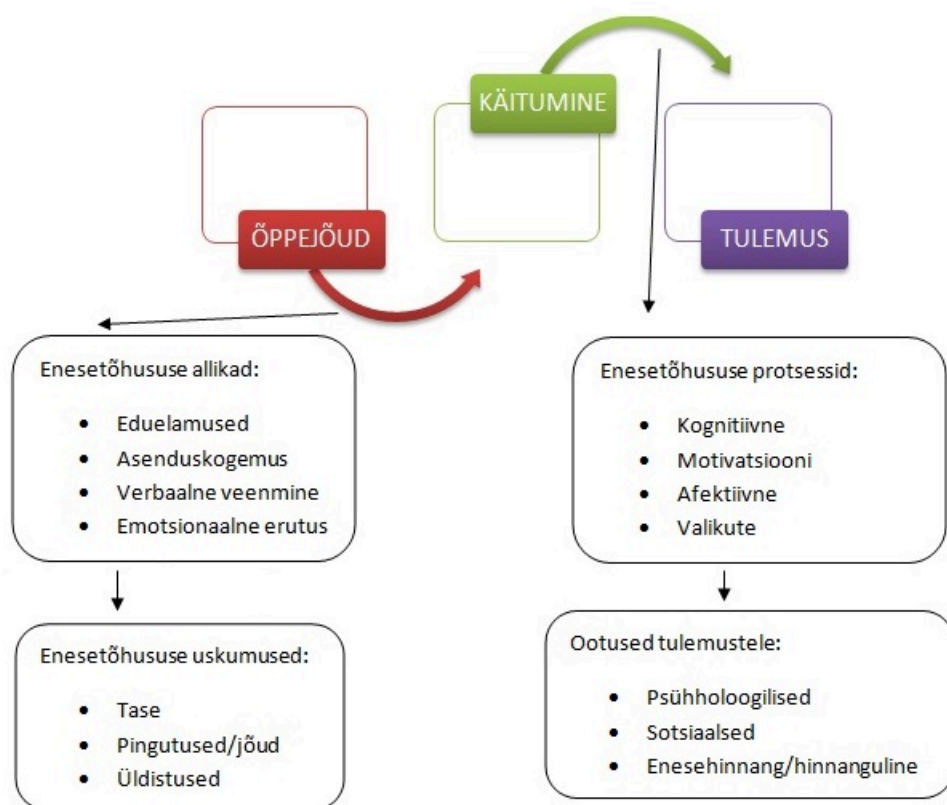
1) **Kognitiivne protsess** – enesetõhususe uskumused mõjutavad mõttemustreid, mis võivad täiustada või õõnestada tulemust (Bandura, 1998). Mida tugevam on õppejõu tõhusus, seda suuremaid eesmärgi ta endale seab ning väljakutsuvad ülesanded tõstavad tema motivatsiooni ülikoolielust aktiivselt osa võtma. Tal on suurem enesekontroll ning tuleb toime ülikooli vahetu õpikeskkonnaga. (toetudes Bandurale, 1998)

2) **Motivatsiooni protsess** – tõhusus mängib kesket rolli motivatsiooni tekkimisel. Lisaks põhineb kognitiivne motivatsioon eesmärkidel, tulemuste ootustel ja põhjalikel atribuutsioonidel. Nendel õppejõududel, kellel on tugev uskumus oma võimetesse ning ei karda läbi kukkuda, on suurem motivatsioon ka teisi ülesandeid edukalt läbi viia. (Bandura, 1998)

3) **Afektivne protsess** (tunnetuslik) – uskumused toime tulla raskete ja keeruliste situatsioonidega mõjutab seda, kui palju stressi ning depressiooni inimene tunda võib. (Bandura, 1998) Need õppejõud, kes ei suuda juhtida situatsioone, tunnevad rohkem stressirohkeid momente ning on ärevamad (madal enesetõhusus). See õppejõud, kes ei väldi keerukaid olukordi, reguleerib ennast ning tunneb end mitteohustatult (kõrge enesetõhusus).

4) **Valikute protsess** – uskumus enda võimetesse saavutada edu sõltub tehtavatest valikutest. Madalad ootused nii tudengitelt kui endalt, nõrk sidusus eesmärkide ja tulemuste vahel ning vähene panustamine viitab madala enesetõhususega õppejõule. Kõrgema enesetõhususega õppejõudu kirjeldavad aga järgmised tegurid: fookuseeritud nii protsessile kui ka tulemusele, kiire taastumine tagasilöökidest, stress ja depressioon ei hirmuta teda ega sea ohtu sellega oma tudengeid, tugev analüüsimisoskus. (Bandura, 1994)

Suutlikkus märgata tugevaid ja nõrku külgi annavad õppejõule võimaluse enesetõhusust toetada. Toetudes enesetõhususe allikatele, protsessidele, uskumustele ja tulemustele võivad toimuda muutused õppejõu enesetõhususes. Enesetõhususe tunnetamise allikatest ja protsessidest saab teha järgmised üldistused (joonis 2):



Joonis 2. Albert Bandura (1998) põhjal loodud skeem. Õppejõu enesetõhususe seos ja seda mõjutavad tegurid.

Ülaltoodud joonis (joonis 2) selgitab õppejõu käitumist mõjutavaid enesetõhususe allikatega ja protsessidega seotud tegureid. Kõigepealt mõjutavad õppejõu käitumist enesetõhususe allikad (eelnevad edukogemused, võrdlused teistega, veenmine ja emotsionaalne seisund). Õppejõu uskumusi kallutavad teadlikkus oma võimekusest ning eelnevad pingutused. Õppejõu käitumist mõjutavad enesetõhususe protsessid (mõttemustrid, motivatsioon, tunnetuslik pool ja valikud). Ootused tulemustele on mõjutatud õppejõu psühholoogilistest, sotsiaalsetest ja enesehinnanguga

seotud teguritest. Eelnevad aspektid kallutavad käitumise tulemusi. Pärast sellist protsessi on võimalik oma tulemusi analüüsida käitumispõhiselt ning märgata seda mõjutanud tegureid.

Faktorid, mis mõjutavad enesetõhusust: taju oma võimekusest, sotsiaalne võrdlus teistega, atribuutsioonid, rahvuslikud erinevused, akadeemilised saavutused, ajaplaneerimine, ümbritsev keskkond ning toimuva märkamise tähtsustamine (Schunk, 1991). Lisaks demograafilised näitajad nagu vanus, sugu, haridustase, akadeemiline positsioon kui ka kogemus on mõjutanud enesetõhusust (Hemmings & Kay, 2009). Tagasiside andmine õppejõu esitlustele ja esinemisele on märkimisväärne viis tugevdada enesetõhusust (Schunk, 1991). Lisaks hüved, preemiad ning eesmärgid tõstavad samuti enesetõhusust (Punnet, Corbin & Greenidge, 2007, viidanud Velu jt, 2011). Enesetõhusus on korrelatsioonis õppejõu akadeemiliste saavutuste, eneseregulatsiooni, kognitiivsete võimete, kompetentside ja eesmärkidega, mida tahetakse saavutada (Pajares & Urdan, 2005). Lisaks õppejõu haridustasemel on mõju tema õpetamismetoodikale ning kompetentsidele. (Wan Kamarud-din & Ibrahim, 2009, viidanud Velu jt). Õppejõu enda personaalne refleksioon ja hinnang annab teadmisi nende tugevuste ja nõrkuste kohta, mis annab neile võimaluse paremini oma ainet ette valmistada (Rienda & Tari, 2006, viidanud Velu 2011).

Kui rääkida veel enesetõhususe mõjutamise allikatest, siis võib välja tuua konkreetseid tegevusi, mis aitavad õppejõududel enesetõhusamaks kasvada. Näiteks lektorite omavahelised arutlusõhtud, juhtumi analüüsid, regulaarne refleksioonipäevik, aasta arenguprogramm, koostööprojektid, lugudeõhtud, ühisüritused, arengupäevad, alles alustanud õppejõududele supervisioon, portfoolid, projekt „Enesetõhus õppejõud“, lühifilm „Õppejõu õnnestumised ja ebaõnnestumised“, regulaarsed esseekonkursid õppejõududele teemadel „Minu viis tugevust õppejõuna“. Sellised kirjatööd annavad võimaluse ennast süvitsi analüüsida. Toetuspunktid ja huvitavad ideed ergastaksid õppejõudude tavapäraseid ülikooliga seotud kohustusi, mis pikas perspektiivis kasvataksid neis enesetõhusust ja enesekindlust.

Meetod ja valim

Toetudes oma seminaritöö eesmärgile ja uurimisprobleemile, on valitud uurimuse strateegiaks kvalitatiivne uurimisviis ning andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuu abil. Kvalitatiivse uurimuse eesmärgiks on mõista inimeste kogemusi, arusaamu ning tõlgendusi ning uurimus teostatakse uuritavate loomulikus keskkonnas (Laherand, 2008). Poolstruktureeritud intervjuu on paindlik andmekogumismeetod, mis võimaldab ühelt poolt uurijal käsitleda teemasid (sh intervjuu ajal tekkinud küsimusi) sõltuvalt intervjuueeritavate vastustest ja intervjuu käigust ning teiselt poolt

võimaldades uurimuses osalejatel oma mõtteid vabalt avaldada (Patton 2002, viidanud Alma, 2014). Meetod võimaldab paindlikult vastavalt olukorrale reageerida ja leida sügavamaid tähendusi. Lisaks saab anda intervjuueeritavale võimaluse tunda ennast võimalikult vabalt, kus inimene on uurimuses tähendusi loov ja aktiivne osapool (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2005).

Valimi moodustasid neli õppejõudu, kes töötavad Tallinna Ülikoolis. Siinkohal polnud oluline õppejõudude kuuluvus erinevatesse instituutidesse, sest uurimus keskendub õppejõududele üldisemalt. Valimi kriteeriumiks on vähemalt viis aastat tööstaaži, mis annab eelise tuua välja õppejõudude tähenduslikumad kogemused ja arusaamad kolmes erinevas valdkonnas: teadus, arendus, õpe. Anonüümsuse tagamiseks on kasutatud pseudonüüme. Intervjuueeritavad on märgitud tähega ning lisatud on vanus. Alljärgnevas tabelis (Tabel 1) on toodud välja õppejõudude profiilid.

Tabel 1. Valimit kirjeldavad profiilid

Täht	Sugu	Vanus	Tööstaaž	Valdkond
A	N	38 aastat	13 aastat	terviseteadused
B	N	45 aastat	5 aastat	terviseteadused
C	M	59 aastat	19 aastat	psühholoogia
D	M	70 aastat	15 aastat	psühholoogia

Tulemused

Empiirilisi tulemusi analüüsiti induktiivselt ehk lähtuvalt andmetest. Induktiivne lähenemine on andmete seletamine ja protsesside sünteesimine, mis võimaldab defineerida kategooriaid ja tulemusi neid võrreldes ning sidudes (Marvasti, 2004). Induktiivne lähenemine ehk andmete mõtestamine ja lahtiseletamine võimaldas luua tähendusi ning tõlgendusi. Andmete analüüsimiseks kasutati veel kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis tähendab materjali süsteemset klassifitseerimist ja kirjeldamist (Marvasti, 2004). Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab konstrueerida ja mõtestada uuritavate väärtusi, käitumist, arvamusi ja maailmavaadet, lisaks aitab see uurida avalikku arvamust reflekteerides ja moodustades selgitavaid kategooriaid (Marvasti, 2004). Käesoleva uurimuse käigus pandi töö eesmärgist lähtuvalt paika esmased kategooriad, mis hiljem täpsustusid tulemuste põhjal. Nendeks on: õppejõu enesetõhususe olemus (alakategooria situatsioonipõhine enesetõhususe olemus ja väljendus), õppejõu enesetõhususe toetamine ja õppejõu enesetõhusus kolmes erinevas valdkonnas. Tulemuste esitamisel kasutatakse tsitaate intervjuudest, mis on välja toodud kursiivkirjas.

1. Õppejõu enesetõhususe olemus

Õppejõud nägid enda enesetõhususe olemust pigem tasakaalukana ning aastatega juurde tulnud kogemus annab usu oma võimetusse. Üldiselt ülikoolis töötamine erilisi pingeid ei tekita, kuid mainiti ära kolleegide toetuse vajadus ning arutelude teket nii tudengite kui kaasõppejõududega. Võib öelda, et tudengite tagasiside, hinnangud ja märkused on samuti oluliseks kujundajaks õppejõu enesetõhususel. Just üle-ülikoolilised tagasisided ÕIS-is ning tudengite arvamused, mis esinevad loengutes. Selgus, et õppejõud peavad oluliseks valmisolekut võtta vastu väljakutseid ning tulla välja oma mugavustsoonist. Lisaks oskust hinnata vahendeid ja ressursse, mida õppejõul on võimalik kasutada võimalikult pragmaatiliselt. Toodi välja, et stressimaandamise osa ei tohi kunagi ära jääda, põhjusel, et tegemised säilitaksid tasakaalu ning ei tekiks rutiini.

Aastatega vaatan, et ka õppejõu kogemus muutub rohkem tasakaalukamaks, mõtlen rohkem. (B45)

Ma usun, et ma saan hakkama!...kursuse lõppedes ma ikka vaatan ÕIS-is olevaid tagasisidesid ja tudengite hinnanguid ja märkusi...Kui kokku võtta, siis ma oma tõhusust ikkagi testin mingite andmete pealt. (C59)

Ma usun, et ma olen ise lahendusekeskne inimene...Mul on hästi palju positiivset mõtlemist ja usku kõigesse, millega hakkama saada, või et kuidagi asjad lähevad korda. See mis me siin õpetame on hästi palju seotud eneseusuga, enesetõhususe teemaga, väärtused ja uskumused teadmised ja kogemused, et need tulevad kasuks, tuleb ainult osata õppida...Aitame märgata neid komponente. (A38)

Üks vastaja tõi aga välja, et mõnikord võib ülikoolitöö olla siiski pingeline ja selle intensiivsus kasvab, mida lähemale sündmus jõuab. Samas kasvab ka tegevuse produktiivsus, mida lähemal tähtaeg on. Kuid kui tööprotsess on juba käivitunud, läheb töö ladusamalt.

Ja ütleks nii, et vahel on üsna pingeline kogu see värk. Inimesed on individuaalselt mõnevõrra erinevad...Mul kipuvad asjad jooksuma, ütleme, et mitte päris viimase hetke peale aga...ütleme nii, et pinge tõuseb, mida lähemale sündmus jõuab. Vaid tegevuse intensiivsus kasvab vastavalt sellele, kuidas sündmus läheneb. kui sündmus algab siis hakkab see asi iseenesest jooksuma ja siis läheb kõik nii nagu vaja...Et sellemõttes ma arvan, et ma ei kurda enesetõhususe üle või et ma ei saa hakkama. Olen enesekindel, ma ei ole muretseja tüüp. (D70)

Situatsioonipõhine enesetõhusus

Situatsioonid, kus väljendus õppejõudude enesetõhus eredamalt ning see vajas rakendamist, pidasid õppejõud eelkõige silmas tudengitega suhtlust. Olgu selleks kas lõputööde juhendamised või igapäevased loenguvormid. Selle käigus toimus enda analüüsimine ja kasutati toimetulekuressursse, mis on üheks enesetõhususe alustalaks. Kaks õppejõudu tõid esile asjaolu, et olukorrad, mis vajavad lahendamist, panevad ennast analüüsima ja mõtisklema, kas seni sooritatud ülesanded vajavad uut lahendust või pole piisavalt tasemel. Üks õppejõud mainis, et situatsioonides mõjutab tema enesetõhusust toetusvõrgustik, mida ta peab väga oluliseks osaks, et akadeemilises elus hakkama saada.

Et tegelikult andes talle võimaluse, ma tean et ma ise pean ennast rohkem mobiliseerima. Tekib stressisituatsioon, tekitan olukorra, mis on minu enda jaoks negatiivne, kuid ma üritan seda lahendada teades algpõhjust.../...Minu jaoks enesetõhusus ei saa avalduda lihtsalt niisama. Sel peab olema mingi väliskeskkonnast tulenev tegur, mis mõjutab. Kui mul on kehva keskkond, madala motiveeritusega keskkond ümber siis ka areng pole nii hea ja positiivses suunas minev, et jääb midagi puudu. Et sisemine moment avalduks on vaja, et väliskeskkonnast tuleks see stiimul, ilma selleta ei saa. (B45)

Tundsin, et sain hakkama, aga natuke lõi enesekindlust kõikuma küll. Minu jaoks tekkis see küsimus, et kas tema vastupanu, protest või kriitika on kuidagi temast lähtuv – tal on mingid omad teemad, mida ta välja elab. Või on see mingi asi, mis ma peaksin arvesse võtma edasipidi. (C59)

Siis tuleb lihtsalt rääkida selliste teiste pädevate inimestega, kes on läbi käinud seda teed, toetusvõrgustik peab olema, muidu väga hästi toime ei tule. Kui sa selles asjas üksi oled, siis on keeruline. (A38)

2. Õppejõu enesetõhususe toetamine

Kaks õppejõudu tõid välja, et nende enesetõhusust mõjutavad ajalised faktorid ja huvi teema vastu. Vanuse ja kogemustega tuleb teadmine, et lühikese aja jooksul on ta võimeline tegema tegelikult palju asju. Eelteadmine edukast sooritusest suurendab õppejõu enesetõhusust.

Lisaks tunneb üks õppejõud tudengite poolt pidevat respektierimist ning justkui võrdset partnerite suhet, mis tõstab uskumust enda võimetusse. Teise vastaja jaoks mõjutab enesetõhusust tudengite arvamused, vastastikune kontakt ja kogu auditooriumi reageering, usalduse näitamine mingile sündmusele. Lisaks kindlustab vastaja oma enesetõhusust loengu materjali ettevalmistamisega. Enesetõhusust toetavateks teguriteks arvatakse olevat ümbritsev töökeskkond ja inimesed, kellega koos ollakse. Samuti emotsionaalne rahulolu ja arutelude tekkimine.

...sest ühel hetkel sa oled endale tõestanud, et sa saad sellega hakkama. Siis sa saad sellest olulise positiivse emotsiooni. Sõltumata sellest kui suur su tööhulk on, see eelteadmine sellest ongi toetav tegur. Et ma saan sealt midagi tagasi ja teine asi on see, et ma sain sellega hakkama, ma tulin sellega toime, ma olen millekski võimeline. Ja kui üliõpilane tuli ka toime siis on see kahepoolne saavutus. Temal on hea meel ja minul ka hea meel. (B45)

Mulle tundub, et üks märk millest ma järeldan, mis toetab minu enesetõhusust on see, kuidas ja mida ma teen ning see pakub huvi tudengitele, see kui loeng ei kulge niimoodi monoloogina. Kui mul õnnestub tekitada mingit arutelu või saada mingeid küsimusi. (C59)

Ütleme nii et enesetõhusus on subjektiivne hinnang, et kas ma suudan..uskumus, et ma suudan selle asja ära teha. Nii pea kui see asi tundus mulle huvitav, ma tundsin et ma saan sellega hakkama. See sama, et asi peab pakkuma huvi, siis ma tunnen end suutlikuna seda teha. (D70)

Andmetest selgus, et üks õppejõud tõi siiski välja, et tegeleb enesesisendusega vähe, tõstmaks sellega oma enesetõhusust ning ta ei näe pidevalt vajadust seda analüüsida. Ta toetab oma enesetõhusust sellega, et on üldiselt rahul, kuidas ta ülikoolieluga hakkama saab. Samuti ei võta vastu kutseid, mis ei motiveeri ning püüab paremini prioriteete seada. Kõik neli õppejõudu tõid välja asjaolu, et kolleegide tähtsus enesetõhususe toetamisel on oluline, kuid kolm õppejõudu ei tunne erilist läbisaamist ja meeskonnatööd, sest nad kohtuvad harva ning kõigil on kiire pidevalt.

Keskenduda võiks rohkem ühele asjale, prioriteete võiks täpsemini seada. (D70)

3. Enesetõhusus ülikooli kolmes erinevas valdkonnas

TEADUS – Uurimuses osalenud õppejõud peavad teaduse osa enesetõhususes väga oluliseks. Kui õppejõud on pidevalt kursis viimase aja teadusuuringutega, siis see tõstab õppe kvaliteeti. Millegi uue ja põneva leidmine tõstab enesetõhusust ning hoiab õppejõudu n-ö vormis. Kuid nenditakse siiski, et teaduskirjanduse lugemist võiks rohkem olla. Viimane jääb tahaplaanile ajapuuduse tõttu. Bakalaureuse-ja magistritööde juhendamistes tuntakse ennast mugavalt, sest see on kõige pikema praktikaga olnud. Kuid üks õppejõud peab enda enesetõhusust teaduses just edukaks, sest rahvusvahelises uurimuses osalemise tulemuseks oli kolm artiklit. Just sellele õppejõule meeldib vastu võtta väljakutseid, eriti, kui see on veel ennastarendav.

Viimased kaks aastat on ülikoolitöö päris hästi mõjunud minu enesetõhususele. Sain siin osaleda ühes rahvusvahelises uurimuses, kus tulemuseks oli kolm artiklit kahe aasta jooksul, mis on väga hea tulemus. Iseenesest see osaluskogemus oli ka tore. (C59)

Teadustegevus vajaks arendamist. Ja just see ajajagamine, et ma töotan põhikohaga ühes kohas ja poole kohaga siis ülikoolis, siis täiesti selge et teadustööle jääb aega veidikese vähem. (D70)

Kõige nõrgem on see teaduspool, sest siin on niivõrd erinevaid lähenemisi, meie ülikoolis on institutsiooniliselt nii palju erinevaid lähtekohti ja arusaamasid. (A38)

ARENDUS – uurimuses osalenud õppejõud peavad arenduse poolt väga perspektiivikaks ja huvitavaks. Andmetest selgub, et on saadud erinevat positiivset tagasisidet arendustööle ning see tõstab enesetõhusust – lennukaid ideid jagub. Üks õppejõud toob välja asjaolu, et ainus, mis arendust piirab, on bürokraatia ning formaalsed tegevused. Samas nendivad kõik õppejõud, et administratiivsed ülesanded tunduvad igavavõitu ning tihtipeale on siinkohal probleemiks motivatsioonipuudus. Tehakse ära vaid seetõttu, et läbida üks etapp ja alustada uut protsessi. See mis puutub arendusse, näiteks siin administratiivsed ülesanded, need on kõige tüütumad. Nendel puhkudel ei leia motivatsiooni neid eriti teha, sest see on selline kuiv toimetamine.

See on selline, kus sa lihtsalt teatud protsesside toimimise jaoks pead ära tegema. Nagu ühe etappi läbimine. (B45)

Arendusöö annab impulssi ja mõtet edasi tegutseda. (A38)

ÕPE – õppejõud tunnevad ennast siin valdkonnas kõige turvalisemalt, mugavamalt ja enesetõhusamalt. Õpe on see, millega tuleb igapäevaselt tegutseda ning ettevalmistused annavad tugevama uskumuse hakkama saada. Kaks õppejõudu tõid välja et õpe neis probleeme üldse ei tekita ning negatiivseid kogemusi pole olnud, mis võiksid enesetõhusust nõrgestada. Võib öelda, et õppejõud võtavad situatsioone ja väljakutseid vastu rahulikult ning usuvad, et saavad hakkama.

Ilmnes, et kõigist kolmest valdkonnast on õpe see, kus tuntakse ennast kõige turvalisemalt. Põhjus seisneb selles, et see on kõige traditsioonilisem ning pikema praktikaga. Teised valdkonnad nõuavad suuremaid ressursse ning panustamist. Kuid samas nenditaksegi, et soov on teadustöösse rohkem aega leida ning olla selles valdkonnas enesetõhusamad. Õppes nähakse akadeemilist arengut enim ning teadus ja arendus on siiski rohkem passiivsemad pooled.

Õppetöö on kõige kindlam koht, tunnen turvaliselt. Et see on ka kõige pikema kogemusega, enesetõhusus kõrge. (A38)

Kõige kindlamalt, turvalisemalt ja mugavamalt tunnen ennast õppes – õpetamine, loengute pidamine ja ettevalmistamine. Aastate jooksul on tulnud rohkem kogemusi juurde. (B45)

Arutelu

Õppejõudude arusaamad enesetõhususest ning selle väljendusviis on tingitud eelkõige konkreetsetest situatsioonidest. Üldjuhul näevad lektorid ennast kontsentreerituna ja lahenduskesksetena. Aastatega juurde tulnud kogemused ning positiivne töökeskkond tõstavad enesetõhusust. Õppejõud tõid sarnaselt välja asjaolu, et ülikoolitöö nõuab neilt pidevat mobiliseerimist ning muutustega kohanemise oskust, mis kergendavad oluliselt erinevaid katsumusi.

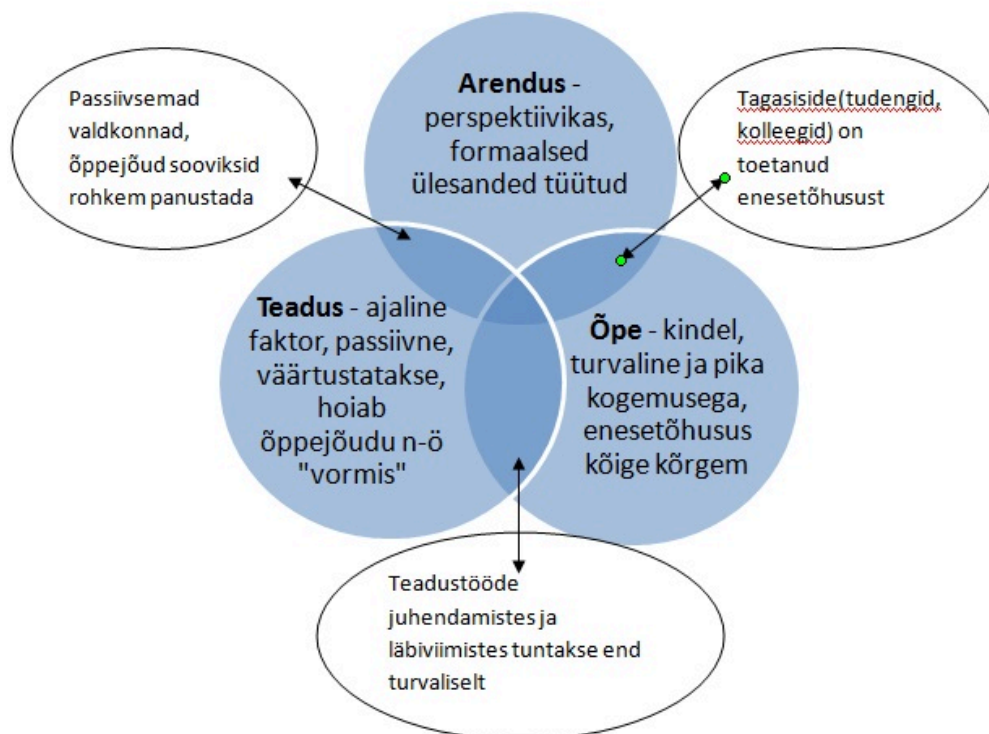
Teoreetilises osas välja toodud autori Albert Bandura (1994) kohaselt mängib individuaalne enesetõhusus tähtsat rolli, kuidas teatud eesmärgid, ülesanded ja väljakutsed on ellu rakendatavad. Lisaks mõjutab enesetõhusus psühholoogilisi aspekte, käitumist kui ka motivatsiooni. Tulemustest selgus, et õppejõudude arusaamad enesetõhususe olemusest olid valdavalt tasakaalukad ning ülikoolis töötamine erilisi pingeid ei valmista. Õppejõud toovad välja asjaolu, et enesetõhusus mängib rolli mugavustsoonist väljumisel, väljakutsete vastuvõtmisel ning oskusel hinnata oma ressursse ja vahendeid. Valdavalt olid arusaamad väljakutsetest uute projektide, ideede ja muudatuste elluviimise näol esile toodud. Enesetõhusust nähti motivatsiooni toetajana, nagu üks õppejõud välja tõi. Teemad, mis sisemiselt ei motiveeri, tuleb tagasi lükata ehk tuleb näha välise ja sisemise motivatsiooni põhjuseid.

Kõige tulemuslikum viis on luua tugevat enesetõhust läbi eduelamuste. Edukad kogemused panevad inimest uskuma oma enesetõhususse, korduvad ebaõnnestumised aga alandavad seda. (Bandura, 1994) Empiirilistest andmetest selgus, et õppejõudude eelnevad kogemused ning pikk tööstaaž annab enesekindluse ja suurendab enesetõhusust. Varasemad õnnestumised on andnud teadmise, et lühikese aja jooksul ollakse võimelised ülesanded lõpuni viima. Lisaks peeti oluliseks suhtlust tudengitega – näiteks edukas töö auditooriumis ning lõputööde juhendamised mõjutavad uskumuste muutmist. Kui tudeng sooritab lõputöö heale tulemusele, kõrgendab see ka õppejõu enesetõhusust. Õppejõud on teadvustanud endale asjaolu, et tudengite passiivsus loengus annab märku, et senine olukord vajab uut lahendust ning sunnib analüüsima oma enesetõhusust rohkem.

Teoorias on välja toodud, et üks põhilisi eeldusi uskumuste teadvustamisel ja muutmisel on võimaluste loomine arutlusteks, dialoogiks ja vestlusteks (Guskey 2002, viidanud Karm, 2007), mida kinnitasid ka intervjueeritavad. Kõik õppejõud tõid sarnaselt välja asjaolu, et enesetõhususe toetamisel ja väljakujunemisel on oluline tudengite ja kolleegide tagasiside ning pidevad arutelud. Enesetõhusust toetava tegurina tõi üks õppejõud välja aspekti, kus just vahetu tagasiside tudengitelt on kõige tulemuslikum ning mõjutab enesetõhusust kõige enam. Auditooriumi

reageering annab võimaluse oma enesetõhust analüüsida ning vajadusel ümber mõtestada. Samuti on toetusvõrgustik üks eeldustest, et akadeemilise eluga hakkama saada. Kogemused ja õpetamisaastad mõjutavad õppejõudude enesetõhusust – mida pikem on tööalane karjäär, seda enesetõhusamad nad on, vastupidiselt vähem kogenenud õppejõududega (Kane, Sandretto & Heath, 2004) ning inimesed, keda veendakse sõnalisel teel, et nad on võimelised tulema toime mingi ülesande või tegevusega usuvad rohkem iseendasse ja võivad muuta oma käitumist. (Bandura, 1994) Teooria kinnitab siinkohal empiirilisi andmeid – tulemustest ilmes, et üks õppejõud otsib kinnitust kolleegidelt arutelude käigus, kas on seni kõigega hakkama saanud, sest kogemusi ülikooliõppes on veel vähe. Teadmine, et teised lektorid on ülikoolitööd kauem teinud, paneb vähemate kogemustega õppejõudu rohkem tõendeid küsima.

Vastavalt Velu, Jeya & Nordin, Mohamad Sahari Bin (2011) välja toodud kontseptuaalsele raamistikule peab õppejõud hakkama saama kolme erineva valdkonnaga, milleks on teadus, arendus ja õpe. Järgnevalt (joonis 3) on välja toodud peamised märksõnad, mis iseloomustavad õppejõudude enesetõhusust eelmainitud aladel. Andmed peegeldavad õppejõudude ühtset arusaama, et õppes tunnevad nad end kõige kindlamalt ja turvalisemalt, sest selle valdkonnaga on kõige rohkem tegeletud ning on rohkelt kogemusi. Teadus ja arendus on pigem passiivsemad pooled, kuid seda just ajalise surve tõttu. Samas nenditi ka fakti, et soovitakse panustada ka teistesse valdkondadesse rohkem. Töö ülikoolis seab õppejõududele kõrgeid ootusi enda suhtes ning suurendab vastutustunnet. Ühisosa nii arendusel kui õppel on asjaolu, et tudengite ja kolleegide tagasisided on olnud enesetõhususe toetavaks faktoriks. Teaduse ja õppe puhul nähti enesetõhusust kõrgemana just teadustööde juhendamiste tõttu. Põhjus seisneb selles, et kogemus siinkohal on pikaajalisem ning seetõttu ka turvalisem.



Joonis 3. Kolme valdkonna – teadus, arendus ja õppe sarnasused ning erinevused

Üldiselt saavad õppejõud ülesannete ning ajalise ressursi efektiivse kasutamisega hakkama, kui üks intervjuueeritav juhtis tähelepanu asjaolule, et töö intensiivistub tavaliselt töö tähtsaja lähenedes. Eneseusk endasse sel juhul on olemas, sest varasemad edukogemused nendivad tõsiasja, et on hakkama saanud. Selleks, et mõista lektorite tööd ning selgineks veelgi enam õppejõudude enesetõhususe olemus ning seda toetavad tegurid, analüüsisid nad ennast erinevates tegevussfäärides, mis sai eelnevalt välja toodud.

Kokkuvõte

Kuna õppejõu roll ülikoolis eeldab väga vastutustundlikku suhtumist, peab ta suutma toime tulla erinevate ja ressursse nõudvate väljakutsetega. Enesetõhusus on ülikooli kontekstis oluline osa, mida tuleks lahti mõtestada ning millele rohkem tähelepanu pöörata. Teoreetiliste allikate põhjal võib öelda, et õppejõudude enesetõhusus on väga individuaalne ning määrab paljuski ära selle, kui palju panustatakse ülikooliellu ning kuidas võetakse vastu väljakutseid. Õppejõud näevad end siiski enesetõhusana ning selle olemust tasakaalukana. Samuti märkavad nad aspekte, mis aitavad akadeemilises elus hakkama saada. Õppejõudude enesetõhususe toetamine on suures osas mõjutatav õppejõu enda poolt loodud arusaamadest, töökeskkonnast, kogemustest, kolleegide nõuannetest, aruteludest ja tagasisidest. Õppejõudude arusaamad enesetõhusust toetavatest teguritest on ettevalmistused loenguteks, mis annavad neile kindlustunde. Kasutatakse erinevaid tehnikaid ning meetodeid, nt rohkem tehnoloogilised võtted, loovad ülesanded jne. Lisaks eelmainitud teguritele on oluline veel õppejõu positiivne meeleolu ning väliskeskkonnast

tulenevad stiimulid. Õppejõud suudavad lahendada probleeme teades algpõhjusi ning seeläbi toetavad enda enesetõhusust. Eespool väljatoodud tahud suurendavad usku õppejõu võimetusse. Tähtis on märgata vahendeid ja ressursse, mis õppejõul kasutada on. Varasemad tõestamised nii endale kui tudengile ehk eduelamused on andnud õppejõududele kindluse praeguses ülikooliõppes. Lisaks ka huvi oma õpetava aine vastu ja tahe seda kellegagi jagada ning edasi anda annab suurema motiveerituse ja süvendatuse, mis tõstab omakorda õppejõu enesetõhusust. Õppejõud saab toetada nii iseend, kuid ka toetusvõrgustik on siinkohal abiks. Võib tõdeda, et õppejõudude enesetõhusus on ülikoolielus olulisel kohal ning üheks võtmeteguriks, et akadeemilistes olukordades hakkama saada.

Allikad

Algma, S. (2014). *Sotsiaalne ettevõtlus kui üks sotsiaaltöö vorm Eestis sotsiaalse ettevõtte ja kohaliku omavalitsuse koostöö näitel*. [Bakalaureuse töö]. Tartu Ülikool

Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of humanbehavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (1998). *Personal and collective efficacy in human adaption and change*. Stanford University, California, USA

Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P. (2005). Uuri ja kirjuta.

Hemmings, B., K, Russell. (2009). Lecturer self efficacy: Its related dimensions and the influence of gender and qualifications. *Issues in Educational Research*, 19(3).

Kane, R., Sandretto, S., & Heath, C. (2004). An investigation into excellent tertiary teaching: Emphasising reflective practice. *Higher Education*, 47(3).

Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. [Dokoritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool

Kasak, K. (2014). *Koolieelsete lasteasutuste õpetajate enesetõhusus ja selle seosed õpetajate kollektiivse tõhususe, juhtkonna poolse toetuse tajumise ja taustateguritega*. [Magistritöö]. Tartu Ülikool

Kuljus, M., Tiido, I. (2010). *Üliõpilase ootused teadustöö protsessis*. [Magistritöö]. Psühholoogia Instituut: Akadeemia Nord

Käesel, K. (2010). *Õpetaja stress ja läbipõlemine*. Õpetaja sisemised toimetulekuressursid läbipõlemise ennetajatena. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool

Laherand, M. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. OÜ Infotrükk

Lunenburg, C. Fred. (2011). Self-efficacy in workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*. Volume 14, number 1

Marvasti, Amir B. (2004). Qualitative Research in Sociology, Data Analysis. SAGE Publications, Ltd

Pajares, F. & Urdan, T.C. (2005). *Self-efficacy beliefs of adolescents*. USA:Information Age Publishing

Percy, B. (2012). Concept Thresholds: The Key to Self-efficacy and Effective Teaching in Higher Education *New Zealand Journal of Teachers' Work*, Volume 9, Issue 2.

Remmik, M. (2008). Õpetamisest õppimise juhtimiseni. Rmt. P. Pilli Einike, A. Valk (Toim.). *Quo Vadis, Eesti kõrgharidus? Uuringud 2005-2007, „Lükka projekti raames“*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

Sarv, A. (2013). *Õppejõu eneserefleksioon ja professionaalne identiteet*. [Dokoritöö]. Tartu Ülikool

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26.

Velu, Jeya & Nordin, Mohamad Sahari Bin (2011). Psychometric Analysis of Lecturers' Self-Efficacy Instrument. In Krause, K., Buckridge, M., Grimmer, C. and Purbrick-Illek, S. (Eds.) *Research and Development in Higher Education: Reshaping Higher Education*, 34 (pp. 372 –382). Gold Coast, Australia, 4 – 7 July 2011.

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0