

KOKEMUKSIA MENTOROINNISTA IIN KUNNAN VARHAISKASVATUSPALVELUISSA

Iin kunnan varhaiskasvatuksessa aloitettiin mentoroinnin kehittäminen joulukuussa 2020 osana Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hanketta. Varhaiskasvatuksesta rekrytoitiin ja koulutettiin mukaan kaksi mentoria. Tehtävänä on kehittää Iin kunnan varhaiskasvatukseen mentoroinnin malli, joka tukee varhaiskasvattajien ammatillista kehittymistä sekä vahvistaa työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Mainostimme mentorointia varhaiskasvatuksen johtoryhmässä sekä jokaisen päiväkodin henkilöstöinfossa helmikuussa 2021. Alkuvaiheessa mukaan lähti viisi aktoria, joita tapasimme viikon tai kahden viikon välein. Osa päiväkodin johtajista suositteli omille työntekijöilleen henkilökohtaisesti mentorointia ja antoi työntekijän yhteystiedot mentoreille. Jotkut aktorit lähtivät mukaan meidän oman kontaktointimme kautta. Tapaamisia tehtiin kasvotusten, puhelimitse sekä teams-yhteyden kautta.

Mentorointi on tavoitteellinen prosessi, jossa osallistujat sopivat etukäteen ne asiat, joihin mentoroinnilla pyritään. Mentoroinnin lähtökohtana on aktorin henkilökohtainen motivaatio itsensä kehittämiseen, jolloin hänen tulisi osata tunnistaa omat kehittymisentarpeensa. Ennen ensimmäistä tapaamistamme aktori tekee itsestään SWOT-analyysin, jossa hän tarkastelee omia vahvuuksia ja kehittymistavoitteita sekä työhön liittyviä mahdollisuuksia ja uhkia. Tämän pohjalta kirjaamme ensimmäisellä tapaamisella mentorointisopimuksen, missä aktori määrittelee prosessille tavoitteet ja aiheet, joiden työstämiseen hän haluaa mentorin tukea. Samalla sitoudumme molemminpuoliseen vaitiolovelvollisuuteen.

Olemme huomanneet, että mentorointi antaa tilan keskustelulle ja reflektoinnille, jolle ei aina arjen keskellä löydy aikaa. Reflektioon salliva ja luottamuksellinen ilmapiiri on antanut mahdollisuuden varhaiskasvatuksen arjen sekä erilaisten pedagogisten ilmiöiden tunnetason tarkasteluun. Aktoreiden määrittelemiä aiheita ovat olleet mm. uran alkuvaiheen ammatillisuuden vahvistaminen, pedagogisen suunnittelun tukeminen ja pedagogisten ilmiöiden avaaminen, työnkuviin liittyvä prosessointi, tukea tarvitsevien lasten kanssa toimiminen sekä tiimityön prosessit. Mentori ei anna suoraa ohjausta ja neuvontaa, vaan auttaa mentoroitavaa kysymysten ja tehtävien kautta omien oivallusten tekemisessä.

Tapaamisten välille asetetaan aktorin tavoitteiden ja keskustelujen pohjalta nousevien teemojen mukaisia välitehtäviä, joita aktorit pohtivat/työstävät ennen uutta tapaamista.

Aktoreilta saamamme palautteen mukaan mentorointiprosessit ovat vahvistaneet erityisesti työhyvinvointia. Mentorointi on tuonut tunteen kuulluksi tulemisesta, vahvistanut tiimityöskentelytaitoja, auttanut saamaan uusia näköaloja työhön suhtautumiseen sekä uusia ideoita, kuinka toteuttaa työtä. Palautteen mukaan mentorointiprosessin säännölliset tapaamiset ovat kannatelleet jopa niin paljon, että aktori ei uupunut sairaslomalle.

Jokainen mentorointisuhde on ollut omanlaisensa prosessi, jossa tavoitteet ovat muokkautuneet matkan varrella. Olemme mentoreina saaneet paljon kaikista kohtaamisista. Merkittävintä on ollut ratkaisukeskeisen työskentelyn ja erilaisten toivon näköalojen vahvistaminen. Aktorit ovat pohdinnoillaan antaneet meille paljon uusia näkökulmia ja ideoita varhaiskasvatustyön kehittämistä ja arjesta. Näitä ideoita on viety eteenpäin varhaiskasvatusjohtajalle ja johtoryhmälle. Palautteen pohjalta lin varhaiskasvatuksessa on tarkoitus kehittää pedagogisia vuosikelloja yhtenäisen pedagogisen laadun takaamiseksi.

Aktoreilta saamamme palautteen perusteella voimme suositella mentorointia jokaiselle varhaiskasvatuksen työntekijälle, joka haluaa kehittää työskentelyään. Mentorointi antaa mahdollisuuden oman ammatillisuuden reflektointiin, tiimitaitojen ja pedagogisen työn kehittämiseen. Mentorointiprosessi tukee työssäjaksamista ja työhyvinvointia keveällä tavalla voimaannuttavien ja ratkaisukeskeisten menetelmien kautta.

Tekstin laativat:

lin kunnan varhaiskasvatuksen mentorit

Hanna-Kaisa Pernu, varhaiskasvatuksen opettaja / Päiväkoti Tikket

Tiina Kallio, Varhaiskasvatuksen opettaja / Haminan päiväkoti

Jos haluat kuulla lisää mentoroinnin mahdollisuuksista omalla toimialallasi, voit olla yhteydessä Vetoa ja pitoa kuntatyöhön –hankkeen projektipäällikkö Päivi Vatkaan p. 040 838 1282, paivi.vatka@ii.fi