

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö
2014

Karoliina Salo ja Essi Turunen

MENTORIT KEHITTÄMISTYÖN TUKENA VARHAISKASVATUKSESSA

– Opas lupaavista käytänteistä
mentoryöskentelyssä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2014 | 53 + 5

Johanna Gadd

Karoliina Salo ja Essi Turunen

MENTORIT KEHITTÄMISTYÖN TUKENA VARHAISKASVATUKSESSA – OPAS LUPAAVISTA KÄYTÄNTEISTÄ MENTORITYÖSKENTELYSSÄ

Tämä opinnäytetyön raportti kuvaa kehittämishankkeen, joka toteutettiin syyskuu 2013 – huhtikuu 2014. Kehittämishankkeen tehtävänä oli selvittää, miten kolmas sektori voi olla tukemassa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin liikunnallistamista mentorityön avulla ToLiVa - hankkeessa. Kolmas sektori tuottaa monipuolisesti lasten liikuntapalveluja, mutta kunnan niukat taloudelliset resurssit eivät mahdollista pitkäjänteistä kehittämistyötä ja asiantuntijuuden hyödyntämistä yli sektorirajojen. ToLiVa – hankkeessa yhteistyönä toteutettu selvitys antaa kolmannen sektorin toimijoille niin teoreettisia kuin käytännöllisiä keinoja työnsä kehittämiseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:lle opas mentoroinnin lupaavista käytänteistä kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa. Tämän lisäksi osa opinnäytetyöraportista toimi ToLiVa – hankkeesta valmistuneen selvitysraportin osana. ToLiVa – hanke toteutettiin Turun kaupungin itäisellä varhaiskasvatusalueella lokakuu 2013 – toukokuu 2014. Hankkeessa oli mukana yhteensä kaksitoista päivähoitoyksikköä, kaksi perhepäivähoitoyksikköä, leikkikoulutoiminta sekä leikkipuistotoiminta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu liikuntakasvatuksen määrittelystä, mentoroinnin määrittelystä sekä aikaisemman tutkimustiedon esittelystä. Aineistoa oppaan sisällön laatimiseen kerättiin havainnoimalla yhdeksän mentorin toimintaa ToLiVa – hankkeen aikana niin koulutuksissa kuin mentorointikäynnilläkin varhaiskasvatusyksiköissä sekä haastatteleamalla heitä.

Kehittämistyön tuotoksena valmistui opas, joka on suunnattu uusille mentoreille sekä yleisesti varhaiskasvatuksen eri toimijoille lisäämään tietoisuutta mentoroinnin hyödyntämisestä varhaiskasvatuksessa osana toiminnan kehittämistä. Oppaan sisältö suunniteltiin palvelemaan niin tulevia mentoreita kuin mentoroitaviakin keskittyen kuvaamaan mentoroinnin hyötyjä sekä lupaaviksi koettuja käytänteitä mentorointityössä.

ASIASANAT:

Varhaiskasvatus, liikuntakasvatus, mentorointi

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social services | Child care, youth and family work

2014 | 53 + 5

Johanna Gadd

Karoliina Salo and Essi Turunen

MENTORS SUPPORTING THE DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION – GUIDE TO PROMISING PRACTICES IN MENTORING

This thesis report displays a development project that was carried out between September 2013 and April 2014. The development project was purposed to determine how the third sector can support the physicalization of the early childhood education culture with mentoring in ToLiVa – project. The third sector produces diverse children's sports services, but scarce economical resources of municipalities does not enable long-term development and the exploit of expertise across sector boundaries. Co-operative study in ToLiVa – project provides third sector actors theoretical and practical ways to improve their work.

The aim of the thesis was to produce a guide about promising practices in mentoring in supporting the development of early childhood education for Lounais-Suomen Liikunta and Urheilury. In addition a part of the thesis report is presented in the study report of ToLiVa – project. ToLiVa – project was carried out in the eastern early childhood education area of Turku between October 2013 and May 2014. The project involved a total of twelve daycare centers, two family daycare units, playschools and playgrounds.

The theoretical framework consists of physical education's definition, the definition of mentoring, as well as existing research results presentation. The contents of the guide were gathered by observing nine mentors' activities in the ToLiVa – project mentors' education, mentoring work in daycare units. In addition mentors were interviewed.

The guide was created as output of the development project, which is directed for new mentors, early childhood education actors in general to raise awareness of utilization of mentoring in early childhood education as a part of operational development. Contents of the guide, were designed to serve future mentors as well as persons becoming mentored. The Guide focuses on describing the benefits of mentoring as well as the promising practices of mentoring.

KEYWORDS:

Early childhood education, physical education, mentoring

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISHANKE OSANA TOLIVA - HANKETTA	9
2.1 Kehittämishankkeen toimintaympäristö	9
2.2 Kehittämishankkeen tarve	10
2.3 Kehittämistehtävä ja perustelut aiheen valinnalle	12
3 MENTOROINTI KEHITTÄMISTYÖSSÄ	15
3.1 Mentoroinnin lähtökohdat	15
3.2 Mentorointisuhde	16
3.3 Mentoroinnin erilaiset mallit ja tyylit	18
4 LIIKUNTAKASVATUS VARHAISKASVATUKSESSA	20
4.1 Liikunnan merkitys lapsen kehitykselle	20
4.2 Liikuntakasvatuksen lähtökohdat ja tavoitteet	21
4.3 Kasvattajan rooli liikuntakasvatuksessa	24
5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	26
5.1 Kehittämishankkeen toimijat	26
5.2 Kehittämishankkeen eteneminen ja aikataulu	27
5.3 Toiminnan dokumentointi	29
6 MENTOROINTI TOLIVA – HANKKEESSA	33
6.1 Mentoreiden koulutus	33
6.2 Mentoreiden työskentely varhaiskasvatusyksiköiden kanssa	36
6.3 Mentoreiden haastattelut	40
7 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI	45
7.1 Tuotoksen arviointi	45
7.2 Prosessin arviointi	47
7.3 Ammatillinen arviointi	49
LÄHTEET	51

LIITTEET

Liite 1. ”Mentorit kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa” oppaan sisältö.

KUVAT

Kuva 1. Virta – malli mentoreiden työstämänä toisena koulutuspäivänään (c Turunen 2014).	35
Kuva 2. Ensimmäisessä haastattelussa esille nousseita lupaavia käytänteitä mentorityössä (c Turunen 2014).	40

KUVIOT

Kuvio 1. ToLiVa – hankkeen kolme tasoa (ToLiVa – hanke 2013).	11
Kuvio 2. Mentorintisuhde (Whitworth ym. 2007, 17).	17
Kuvio 3. Mentoroinnin erilaiset tyylit (Lankinen ym. 2004, 113–114).	19
Kuvio 4. Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset (2005).	21
Kuvio 5. Kehittämishankkeen aikataulu.	28
Kuvio 6. Virta – malli (Helsingin yliopisto 2013).	34

KÄYTETYT LYHENTEET

ToLiVa - hanke	Toimintakulttuurin liikunnallistaminen varhaiskasvatuksessa - hanke
LiikU	Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry
Valo	Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry

1 JOHDANTO

Kolmas sektori tuottaa monipuolisesti lasten liikuntapalveluja, mutta kunnan niukat taloudelliset resurssit eivät mahdollista pitkäjänteistä kehittämistyötä ja asiantuntijuuden hyödyntämistä yli sektorirajojen (ToLiVa – hanke 2013). Lasten liikkumisesta kiinnostuneina lähdimme yhdeksän mentorin mukaan seuraamaan toimintakulttuurin liikunnallistamisen kehittämistä Turun kaupungin itäiselle varhaiskasvatusalueelle. Turun kaupunki on määritellyt vuosien 2012 – 2014 kehittämisen yhdeksi painopistealueeksi lapsen hyvinvoinnin lisäämisen liikunnan avulla varhaiskasvatuksessa (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013, 15).

Tämä raportti on toteuttamamme kehittämishankkeen kuvaus ja osa sosionomi - opintojemme toiminnallista opinnäytetyötä. Kiinnostuksemme varhaiskasvatuksen liikuntakasvatuksen kehittämiseen yhdisti meidät osaksi ToLiVa - hanketta, jonka osana kehittämishankkeemme toimii. ToLiVa – hankkeessa yhteistyönä toteutettava selvitys antaa kolmannen sektorin toimijoille niin teoreettisia kuin käytännöllisiä keinoja työnsä kehittämiseen.

Kehittämishankkeemme tavoitteena oli tuottaa Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:lle opas mentoroinnin lupaavista käytänteistä kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa. Tämän lisäksi osa opinnäytetyöraportistamme toimii ToLiVa – hankkeesta valmistuvan selvitysraportin osana. Aineistoa oppaan sisällön laatimiseen keräsimme havainnoimalla mentoreiden toimintaa ToLiVa – hankkeen aikana niin koulutuksissa kuin mentorointikäynneilläkin varhaiskasvatusyksiköissä sekä haastatteleamalla heitä. ToLiVa – hankkeen toimintakausi oli lokakuu 2013 – toukokuu 2014, jonka aikana keräsimme aineiston kehittämishankettamme varten.

Raportin luvussa kaksi kuvaamme kehittämishankkeemme toimintaympäristöä sekä kehittämishankkeen tarvetta ja kehittämistehtävää. Luvuissa kolme ja neljä kuvaamme kehittämishankkeeseemme liittyvää tietoperustaa mentoroinnista, liikuntakasvatuksesta sekä esittelemme aiempaa tutkimustietoa. Kehittämis-

hankkeen tehtävänä oli selvittää, miten kolmas sektori voi olla tukemassa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin liikunnallistamista mentorityön avulla.

Luku viisi sisältää kehittämishankkeemme kokonaiskuvauksen sen toimijoista, etenemisestä sekä toiminnan dokumentoinnista. Mentoreiden toiminnasta osana ToLiVa – hanketta löytyy seloste luvussa kuusi. Luku on jaoteltu kertomaan mentoreiden koulutuksista, mentorointikäynneistä varhaiskasvatusyksiköissä sekä mentoreille tehdyistä haastatteluista. Luku seitsemän sisältää arvioinnin niin koko kehittämishankkeestamme kuin myös oman toimintamme ja ammatillisen kasvumme kannalta.

Kehittämämme ”Mentorit kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa” opas on suunnattu uusille mentoreille sekä yleisesti varhaiskasvatuksen eri toimijoille lisäämään tietoisuutta mentoroinnin hyödyntämisestä varhaiskasvatuksessa. Opas sisältää tietoa mentoreista, mentoreiden toiminnasta, esimerkin mentoroinnin kulusta sekä havaintoja siitä, mitä tulee ottaa huomioon, kun lähtee tekemään muutosta toimintakulttuuriin.

2 KEHITTÄMISHANKE OSANA TOLIVA - HANKETTA

2.1 Kehittämishankkeen toimintaympäristö

ToLiVa – hanke toteutettiin Turun kaupungin itäisellä varhaiskasvatusalueella lokakuu 2013 – toukokuu 2014. Mentoreiden pääasiallinen työ toteutui mentoointikäynneillä varhaiskasvatusyksiköissä. Hankkeessa oli mukana yhteensä kaksitoista päivähoitoyksikköä, kaksi perhepäivähoitoyksikköä, leikkikoulutoiminta sekä leikkipuistotoiminta. (Turun ammattikorkeakoulu 2013a.) Varhaiskasvatus on alle kouluikäisten lasten parissa tapahtuvaa kasvatusta, jossa keskeisessä osassa on vuorovaikutus. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista. Vanhemmat ovat lapsen ensisijaisia kasvattajia, mutta kodin kasvatusta tukee yhteiskunnan tarjoamat varhaiskasvatuspalvelut. (Stakes 2005, 11.)

ToLiVa – hankkeessa mukana olivat Itäharjun päivähoitoyksikkö, Röntämäen päivähoitoyksikkö, Hannunniitun päivähoitoyksikkö, Koukkarinkadun päivähoitoyksikkö, Hintsankujan päivähoitoyksikkö, Huhkolan päivähoitoyksikkö, Lausteen päivähoitoyksikkö, Piinokankadun päivähoitoyksikkö, Halisten päivähoitoyksikkö, Kuuvuoren päivähoitoyksikkö, Orminkujan päivähoitoyksikkö sekä Pääskyvuoren päivähoitoyksikkö.

Perhepäivähoitoa voidaan järjestää yksityiskodissa tai muussa kodinomaisessa hoitopaikassa, jota kutsutaan perhepäiväkodiksi (Laki lasten päivähoidosta 1973). ToLiVa – hankkeessa mukana olivat Nummi-Varissuon perhepäivähoidon yksikkö sekä Lausteen perhepäivähoidon yksikkö. Leikkipuistotoiminta on ulkona tapahtuvaa varhaiskasvatusta. Leikkikoulutoiminta on pääsääntöisesti aamupäivisin tapahtuvaa pedagogista toimintaa. (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013, 11–12.)

2.2 Kehittämishankkeen tarve

Kolmas sektori tuottaa monipuolisesti lasten liikuntapalveluja, mutta kunnan niukat taloudelliset resurssit eivät mahdollista pitkäjänteistä kehittämistyötä ja asiantuntijuuden hyödyntämistä yli sektorirajojen. ToLiVa – hankkeessa yhteistyönä toteutettava selvitysraportti antaa liikunnan ja kulttuurin kolmannen sektorin toimijoille teoreettisia ja käytännöllisiä keinoja työnsä kehittämiseen. (ToLiVa – hanke 2013.) Kehittämishankkeemme tehtävänä oli selvittää, miten kolmas sektori voi olla tukemassa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin liikunnallistamista mentorityön avulla ToLiVa - hankkeessa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Stakes 2005) lapsen hyvinvoinnin ja terveen kasvun lähtökohtana on päivittäinen liikkuminen. Varhaiskasvatuksen liikunnan suositusten (2005) mukaan alle kouluikäinen lapsi tarvitsee joka päivä vähintään kaksi tuntia reipasta liikuntaa. Liikunnalla on huomattava merkitys monien sairauksien sekä mielenterveysongelmien ehkäisyssä ja hoidossa (Liikunnan käypä hoito suositukset 2008, 2). Lasten terveysseurannan kehittäminen – hankkeen tutkimustulosten mukaan 12 % kolmevuotiaista ja 6 % viisivuotiaista liikkui arkisin alle suositusten (Mäki ym. 2008, 104).

ToLiVa -hankkeella pyritään puuttumaan lasten vähäiseen liikkumiseen varhaiskasvatuksessa ja kehittämään varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria liikunnallisemmaksi, jotta lasten liikkumista saataisiin nostettua suosituksia vastaavalle tasolle (ToLiVa – hanke 2013). Turun kaupungissa on jo tehty monia toimenpiteitä liikunnallisuuden mahdollistamiseksi varhaiskasvatuksessa kuten nimetty jokaiseen varhaiskasvatusyksikköön liikuntakoordinaattori sekä laadittu liikunnan vuosisuunnitelmat varhaiskasvatusalueittain (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013, 15).

ToLiVa-hanke toimii yhtenä valtakunnallisen Valon koordinoiman "Tutkimusmatkalla varhaiskasvatuksen uusiin liikkumisen käytäntöihin" -verkoston osana. Verkoston toiminnassa on hyödynnetty esimerkiksi Helsingin yliopiston (2013) Orientaatioprojektin tuloksia. Hankkeessa on tutkittu sitä, miten lapset liikkuvat

päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa sekä millainen on lasten tapa orientoitua liikuntaan. (Valo 2014.)

ToLiVa – hanke toteutui kolmella eri tasolla kuten kuviossa 1. on kuvattu. Ensimmäisellä tasolla kehitettiin Turun kaupungin itäisen varhaiskasvatusalueen toimintakulttuuria liikunnallisemmaksi. Toimintakulttuurilla tarkoitetaan toimintatapoja, käyttäytymismalleja, arvoja, periaatteita sekä virallisia ja epävirallisia sääntöjä, joita toimintaympäristössä käytetään (THL 2014).



Kuvio 1. ToLiVa – hankeen kolme tasoa (ToLiVa – hanke 2013).

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria määrittelevät jokaisen varhaiskasvatusyksikön yksilöllinen kulttuuri ja toimintatavat, minkä vuoksi eri yksiköissä liikunnan haasteet ovat yksilöllisiä ja tavoitteet sekä kehittämiskohteet vaihtelevat. Menetelminä toimintakulttuurin muutokseen olivat lasten liikkumisen havainnointi, arviointi, työyhteisöjen kehitystoiminnan ohjaus ja mentorointi. Hankkeen tavoitteena oli lisätä lasten liikkumista varhaiskasvatuksessa.

Hankkeen toisella tasolla kehitettiin kolmannen sektorin keinoja ja menetelmiä varhaiskasvatuksen liikunnalliskulttuurisen toiminnan kehittämiseen. ToLiVa – hankkeen kolmannella tasolla kehitetään kolmannen sektorin kulttuuripalveluiden mahdollisuuksia kehittää varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria liikunnallisemmaksi. Kehittämishankkeemme kohdentuu ToLiVa – hankkeen toiselle ta-

solle LiikUn mentoreiden toimintaan. ToLiVa – hankkeen ensimmäinen taso toimii kehittämishankkeemme toimintaympäristönä.

2.3 Kehittämistehtävä ja perustelut aiheen valinnalle

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimuksen tekemisen säännöin uutta tietoa tilaajalle, työyhteisölle tai tekijälle itselleen (Salonen 2013, 20). Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään esimerkiksi ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus. Toteutustapana voi toimia niin kansio, vihko tai opas. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Kehittämishankkeemme tavoitteena oli tuottaa LiikUlle opas mentoroinnin lupaavista käytänteistä kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa osana ToLiVa – hanketta. Kiinnostuksemme varhaiskasvatuksen liikuntakasvatuksen kehittämiseen yhdisti meidät osaksi ToLiVa - hanketta, jonka osana kehittämishankkeemme toimii.

ToLiVa – hankkeen tuloksena syntyi selvitysraportti, jossa kuvataan kehittämiskokemusten perusteella Turun kaupungin varhaiskasvatuksen havainnointi- ja kehittämistyö, LiikUn mentorointityö sekä kulttuuripalvelujen mahdollisuudet rikastaa ja monipuolistaa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin liikunnallistamista (ToLiVa – hanke 2013). Opinnäytetyöraporttimme luvun kuusi sisältö toimii osana ToLiVa – hankkeen selvitysraporttia, jossa kuvataan LiikUn mentori-työskentelyä.

Opinnäytetyömme aihe on ajankohtainen, sillä Turun kaupunki on määritellyt vuosien 2012 – 2014 kehittämisen yhdeksi painopistealueeksi lapsen hyvinvoinnin lisäämisen liikunnan avulla varhaiskasvatuksessa (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013, 15). Kehittämishankkeessamme seurasimme LiikUn yhdeksän mentorin toimintaa ja kolmannen sektorin mahdollisuuksia toiminnan kehittämisessä. Kolmannen sektorin toimintaa varhaiskasvatuksen kehittämistyön tukena ei ole ollut aikaisemmin, joten kehittämistyömme on tarpeellinen ja ainutlaatuinen siinä mielessä, ettei vastaavaa työtä ole tehty tähän aiheeseen ja kohderyhmään liittyen. Mentorointia varhaiskasvatuksessa on aiemmin tutkittu esimerkiksi opinnäytetyön muodossa. Opinnäytetyössä tutkittiin tapahtuuko päi-

väkotiympäristössä mentorointia ja jos tapahtuu, niin miten. Opinnäytetyö keskittyi pääosin vertaismentorointiin. (Majuri-Naappi 2011.)

Kolmannen sektorin kouluttamia mentoreita on ollut aikaisemmin mukana kehittämässä liikunnallisempaa toimintakulttuuria kouluissa. Liikkuva koulu – ohjelma käynnistyi pilottivaiheella vuosina 2010–2012 ja on nyt osa hallitusohjelmaa. Ohjelman pilottivaiheessa puhuttiin Liikkuva koulu – hankkeesta. Nykyisin puhutaan pelkästään Liikkuvasta koulusta, sillä se on juurrutettu osa koulujen arkea ja sen tavoitteena on pysyvästi aktiivisempi ja viihtyisämpi koulun arki. Liikkuva koulu -hankkeen päätavoitteena oli liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisääminen peruskoulujen koulupäivään ja sen yhteyteen sekä aktiivisempi ja viihtyisämpi koulupäivä. Päämääränä oli vakiinnuttaa suomalaisiin kouluihin liikunnallinen toimintakulttuuri ja lisätä liikuntaa koulupäivään ja sen välittömään yhteyteen. (Tammelin ym. 2012, 7.)

Liikkuva koulu – hankkeen hankevastaavien haastatteluissa yli puolet haastateltavista mainitsi tavanneensa mentorinsa ja olleen häneen yhteydessä puhelimitse tai sähköpostilla. Kolmannes hankevastaavista kertoi mentoriyhteistyön sujuneen hyvin ja olevan hyödyllistä sekä kokevansa mentorijärjestelmän tukevan hankkeen toimintaa. Mentorit itse raportoivat Liikkuva koulu – hankkeen hankevastaavien olleen yhteydessä mentoriinsa ja he olivat yhdessä toteuttaneet tapaamisen, jossa käytiin muun muassa läpi hankkeen toimintaa, kartoitettiin mahdollisia haasteita sekä jaettiin ideoita ja vinkkejä toiminnan kehittämiseksi edelleen. Osa mentoreista mainitsi toteuttaneensa koulutusta ja konsultaatiota esimerkiksi välituntiliikunnan ja liikuntapaikkarakentamisen edistämiseksi hankkeessa. (Tammelin ym. 2012, 61.)

Kehittämishankkeemme toimeksiantajana toimi ToLiVa – hanke, jonka yhtenä toimijana LiikU on. Tavoitteenamme oli siis tuottaa oppaan sisältö mentoroinnin lupaavista käytänteistä LiikUlle, joka vastaa oppaan ulkoasusta ja painatuksesta. Oppaan käyttöoikeudet jäävät myös LiikUlle. Opas tulee LiikUn toiminnan työvälineeksi vasta alkusyksystä 2014, jolloin sen painatus ei ole opinnäytetyöprosessimme aikana ajankohtainen. Opinnäytetyöraporttimme luvun kuusi sisäl-

tö toimii osana ToLiVa – hankkeen loppuselvitystä. Opinnäytetyöllämme on siis kaksi hyvin tärkeää tavoitetta. LiikUn edustaja halusi oppaan sisällöstä tiiviin ja käytännönläheisen sekä työkalumaisen. Sen tarkoitus on tietoisuuden lisääminen kolmannen sektorin hyödyntämismahdollisuuksista varhaiskasvatuksessa etenkin mentoroinnin osalta sekä yleisesti mentoroinnin mahdollisuuksista ja hyödynnettävyydestä. Oppaan sivumääräksi sovimme kuusi sivua, joka on oppaan taittamisen kannalta sopiva sivumäärä.

3 MENTOROINTI KEHITTÄMISTYÖSSÄ

3.1 Mentoroinnin lähtökohdat

Mentorointi on vuorovaikutusta, jossa vaihdetaan tietoja, taitoja ja osaamista sekä hiljaista tietoa mentorin ja mentoroitavan välillä. Mentori on kokenut asiantuntija ja ammattilainen, joka voi toimia niin opettajana, neuvojana kuin ystävänäkin dialogisessa suhteessa mentoroitavan kanssa. (Härkönen 2003, 55–57; Juusela 2000, 4.) Dialogin käsitteellä tarkoitetaan kaksipuhelua, vuoropuhelua tai keskustelua. Dialogin tavoitteena on saavuttaa uusi yhteinen ymmärrys, jota ei voi yksin saavuttaa (Mönkkönen, 2002, 33). Dialogi eroaa tavanomaisesta keskustelusta ja neuvottelusta niin, että dialogissa ei pyritä kompromissiin tai sopimukseen vaan tavoitteena on uusi ymmärrys, jonka pohjalta voidaan sopia asioita. (Mönkkönen 2007, 86 – 89)

Mentorointia käytetään laajasti henkilöstön kehittämisen menetelmänä ja hiljaisen tiedon ja hankittujen kokemuksen siirtämiseksi työyhteisössä. Mentorointia voidaan hyödyntää monipuolisesti erilaisten tavoitteiden saavuttamiseksi koko työyhteisössä sekä yksilöllisesti. (Billett 2003,106.) Mentorointi on kokemuspohjainen oppimisprosessi ja yksilön kehittymisprosessi. Oikein toteutettu mentorointiprosessi noudattaa tiettyä kaavaa, joka alkaa valmistelulla, sisältää itse mentoroinnin, kehittämishankkeen läpiviennin sekä päättyy lopuksi arviointiin (Juusela 2000, 11).

Mentoroinnilla pyritään ohjaamaan ja tehostamaan yksilöiden oppimista ja kehittymistä heidän omien tarpeiden mukaan (Lankinen ym. 2004, 83). Mentorin tavoitteena on yhdessä mentoroitavan kanssa löytää ja nostaa esille mentoroitavan itsensä vahvuuksia, piilevää osaamista sekä potentiaalia ja näin ollen auttaa mentoroitavaa kehittämisessä oman alansa asiantuntijana. (Juusela ym. 2000, 15.)

Mentorina toimiminen on usein vapaaehtoista ja ylimääräinen rooli tai tehtävä esimerkiksi päätoimen ohessa. Mentorit toimivat mentorointiprosessin kuluessa

erilaisissa rooleissa mentoroitavan tarpeen mukaisesti. Mentorin rooli on tukea ja ohjata. Mentori osallistuu työskentelyyn, muttei tarjoa valmiita ratkaisumalleja. (Onnismaa 2007, 26.) Mentorin rooli vaihtelee sen mukaan, millaista toimintaa häneltä edellytetään sekä sen mukaan, tarvitseeko mentoroitava emotionaalista vai kognitiivista tukea (Nakari ym. 2007, 6).

Merja Karjalainen (2010) on tehnyt väitöskirjan aiheesta Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Hän tutki, millaisia käsityksiä ammattilaisilla on mentoroinnista sekä mitkä ovat ammattilaisten mentorointia koskevien käsitysten väliset suhteet. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että mentoroinnin avulla voidaan tukea yksilön kokonaisvaltaista kehitystä. He korostivat, että mentoroitavan tarpeista lähtevien tavoitteiden asettaminen on mentorointisuhteen ehdoton edellytys. Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että mentorointi miellettiin kaikille työntekijöille soveltuvaksi kehittämisen menetelmäksi. Tutkittavat ajattelivat, että mentoroinnin toteuttaminen ei vaadi valtavia resursseja, jolloin se voi olla kaikkien työntekijöiden saavutettavissa oleva urakehityksen tukimuoto. (Karjalainen 2010, 122.)

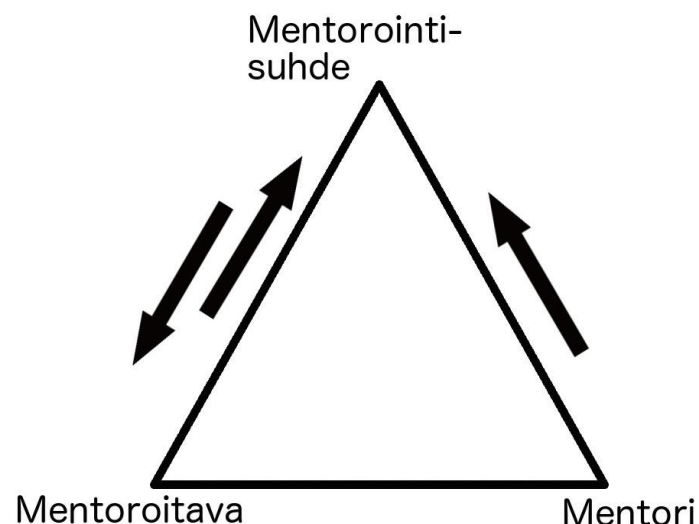
3.2 Mentorointisuhde

Mentorointia kuvataan usein kehitystä edistäväksi suhteeksi, joka kytkeytyy ammatilliseen ja uraan liittyvään kehitykseen. Mentorointisuhde on ainutlaatuisen ja se perustuu vapaaehtoisuuteen. Mentorointi korostaa osallisuutta, sillä mentorointisuhteeseen osallistuvien oma panos on tärkeää sen onnistumiseksi. Mentorointia ei voi määrittää ulkoapäin, vaan määrittelyn tekevät ne henkilöt, jotka ovat mentorointisuhteessa. (Nakari ym. 2007, 35.)

Muihin ohjausmuotoihin kuten esimerkiksi valmennukseen verrattuna mentorointi on vuorovaikutuksellisempi kuin ammatillinen suhde. Vastuu mentoroinnin onnistumisesta on vahvasti myös mentoroitavalla, sillä ohjausmuodon perustana on aktiivinen vuorovaikutus. Mentoroitavan osa mentorointisuhteessa on olla halukas kehittymään ja ottamaan vastaan valmennusta. (Holma 2005,103.)

Mentorointisuhteessa mentoroitavan aktiivinen rooli korostuu. Mentoroitavan omat ideat ja osaaminen toimivat työskentelyn keskiönä ja mentorin tehtävä on tukea ja ohjata työskentelyä. Mentorointisuhteessa ei kuitenkaan opi pelkästään mentoroitava, vaan molemmat osapuolet. Mentoroitavan oma aktiivisuus ja antamansa resurssit määrittävät mentoroinnista saatavan hyödyn, sillä vuorovaikutussuhteessa täytyy myös panostaa omalla aktiivisuudella tuloksia saadakseen. (Whitworth ym. 2007, 15–17.)

Mentorointisuhteen perustana on halu oppia toiselta ja muodostaa ammatillinen ystävyysuhde, jossa kunnioitetaan ja arvostetaan toista osapuolta. Molemmat ovat myös sitoutuneita tavoitteiden asettamiseen ja niihin pyrkimiseen. Mentorointisuhte toimii foorumina henkilökohtaiselle oppimiselle työyhteisössä. (Juu-sela 2000, 15.)



Kuvio 2. Mentorointisuhte (Whitworth ym. 2007, 17).

Kuviossa 2. kuvataan mentorin ja mentoroitavan mentorointisuhteeseen antama panostusta ja saatua hyötyä. Koska mentorointi pohjautuu niin vahvasti aktiiviseen vuorovaikutukseen, ei mentorointisuhte ole aina samanlainen eikä yksiselitteinen. Mentorointisuhteen muodostumiseen vaikuttavat muun muassa molempien osapuolien odotukset, motivaatio sekä kyky ja halukkuus antaa ja ottaa vastaan palautetta. Mentorointisuhte voi olla vapaamuotoinen tai viralli-

sempi. Tavoitteena mentoroinnissa on luoda sitoutunut, tavoitteellinen ja joustava suhde mentoroitavaan. (Juusela 2000, 15–17; 23.)

3.3 Mentoroinnin erilaiset mallit ja tyylit

Kaikki sellainen mentorointi, josta halutaan selkeää hyötyä, tulee olla tarkkaan suunniteltua (Lankinen ym. 2004, 95–96). Mentorointi on menetelmänä hyvin joustava ja sitä voidaan toteuttaa monin eri tavoin vastaamaan mentoroitavan tarpeita ja tavoitteita. Selkeästi jäsenneily kahdenkeskisen mentoroinnin lisäksi mentorointia voidaan toteuttaa vapaamuotoisesti, virtuaalisesti tai ryhmässä. Mentorointi jaotellaan usein tilannekohtaiseen, epäviralliseen ja suunniteltuun mentorointiin. (Holma 2005, 102; Juusela 2000, 8-9.)

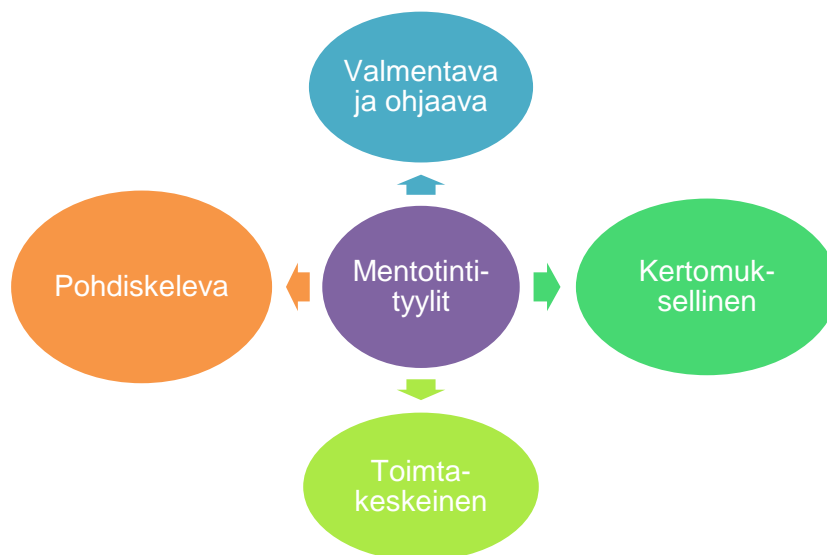
Vapaamuotoinen eli epävirallinen mentorointi on mentoroitavan tarpeista lähtevää joustavaa ohjausta, joka voi olla vahvasti tilannesidonnaista ja satunnaista. Vapaamuotoinen mentorointisuhde on epävirallinen, mutta selkeää hyötyä tavoitteleva ja suunnitelmallinen toisin kuin tilannekohtainen mentorointi, joka on spontaania. Tilannekohtaista mentorointia ei usein edes tunnisteta mentoroinniksi. Suunniteltua mentorointia toteutetaan usein työyhteisöissä tarkoituksena kehittää ja välittää eteenpäin osaamista sekä ammattitaitoa. Suunniteltu mentorointi on jäsenneilyä sekä ennalta suunniteltua ja se on prosessi, joka toteutetaan tietyssä aikana ja tietyistä lähtökohdista. (Lankinen ym. 2004, 95–96.)

Ryhmämentoroinnin hyviä puolia ovat sen kustannus- ja resurssitehokkuus. Ryhmämentoroinnin tarkoituksena on, että yksi mentori mentoroi useampaa mentoroitavaa. Ryhmämentoroinnissa ei välttämättä muodostu kovinkaan syväisiä suhteita, eivätkä kaikki mentoroitavat saa mentoroinnista tarpeeksi hyötyä. Ryhmämentoroinnin tarkoituksena ei ole saada yksilölle samoja etuja kuin kahdenkeskeisessä mentoroinnissa. (Heikkinen ym. 2010, 41.)

Virtuaalimentoroinnissa hyödynnetään yleisesti sähköpostia tai videoneuvottelujärjestelmää. Virtuaalisen mentoroinnin hyötynä on se, että mentorointi ei vaadi erillistä tapaamista. Virtuaalimentorointi mahdollistaa mentoroinnin pitkistä välimatkoista huolimatta. Parhaan hyödyn virtuaalimentoroinnista saa silloin, kun

sitä käytetään tavallisen kasvokkain tapahtuvan mentoroinnin ohella. (Nakari ym. 2007, 24–25)

Lankinen ym. (2004, 113–114) ovat listanneet mentoroinnin tyyleiksi valmentavan ja ohjaavan tyylin, pohdiskelevan tyylin, toimintakeskeisen tyylin sekä kertomuksellisen tyylin kuten kuviossa 3. on esitetty. Valmentava ja ohjaava mentorointityyli on toimiva silloin, kun käsitellään uusia asioita. Valmennettavia tilanteita voivat olla esimerkiksi uuden projektin hallinta. Pohdiskeleva tyyli sopii hyvin mentorointiin silloin kun on tarve kuvata tai selkeyttää asioita työyhteisössä. Kysymyksiä apuna käyttäen voidaan pohtia eri vaihtoehtoja ja tehdä päätöksiä vaikeissakin tilanteissa. Pohdiskeleva mentorointityyli on käytännöllinen myös ongelmien ratkaisemiseen. (Lankinen ym. 2004, 113–114.)



Kuvio 3. Mentoroinnin erilaiset tyylit (Lankinen ym. 2004, 113–114).

Toimintakeskeisessä mentoroinnissa mentoroitava saa tehtäväkseen tehdä sovitteja asioita omassa toimintaympäristössään. Toiminnoista keskustellaan ja niiden käyttökelpoisuutta pohditaan. Mentorin tehtävänä on kysellä ja tukea, jotta mentoroitava löytää ratkaisuja toiminnan kehittämiseen. Kertomuksellisessa mentorointityylissä mentori tuo esille erilaisia vaihtoehtoja ja ehdotuksia, joita apuna käyttäen mentoroitava voi löytää ratkaisun ongelmaan. Erilaiset kertomukset ja tarinat sopivat joihinkin tilanteisiin todella hyvin, sillä niissä tulee esille jokin henkilökohtainen kokemus tai opetus. (Lankinen ym. 2004, 113–114.)

4 LIIKUNTAKASVATUS VARHAISKASVATUKSESSA

4.1 Liikunnan merkitys lapsen kehitykselle

Liikunta vaikuttaa lapsen kehitykseen kokonaisvaltaisesti. Lapsen eri kehitysalueet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. (Autio & Kaski 2005, 10) Lapsen terveellinen kasvu ja kehitys vaativat liikunnallisia kokemuksia. Liikunnan hyödyt tulevat näkyviin vain, jos lapsen liikkuminen on vapaaehtoista ja lapsi nauttii liikkumisesta. (Halme 2008, 20.) Lapselle luonnollinen tapa oppia on liikkumalla ja omin käsin tekemällä (Autio & Kaski 2005, 41).

Lapsi on luonnostaan utelias uusille asioille, mikä näkyy lasten liikkumisessa ja oppimisessa. Liikunta parantaa lapsen keskittymiskykyä ja sillä on positiivinen vaikutus koulumenestykseen. (Rinta ym. 2008, 9-13.) Lapset oppivat enimmäkseen aistitoimintojen ja motoristen toimintojen välityksellä. Lasten tulee saada toiminnallisia ja liikunnallisia oppimisen mahdollisuuksia. Lapsen motoriset perustaidot muodostuvat liikunnan avulla. Liikkumalla lapsi kehittää ja harjaannuttaa taitojaan. (Numminen 2000, 49.) Jos lapsen motoriset taidot ovat heikot, ovat hänen edellytykset muulle oppimiselle myös heikommat kuin motorisesti taitavilla lapsilla (Pulli 2001, 21).

Liikunta pitää yllä mielenterveyttä ja se toimii positiivisena vaikuttajana lapsen henkiselle hyvinvoinnille (Puhakainen 2001, 26). Motoristen taitojen karttuessa lapsi kokee onnistumisen tunteita, jotka vahvistavat hänen itseluottamustaan. Liikunnalliset leikit ja pelit kasvattavat lasten sosiaalisia taitoja. Leikissä ja liikkumisessa opitaan muun muassa muiden kanssa toimeen tulemistä, pelisääntöjen sopimista ja konfliktien selvittämistä. Lapsi saa harjoitella kontaktien luomista ja yhteistyötä muiden kanssa, sekä muiden lasten auttamista ja omien tunteiden ilmaisua. (Zimmer 2001, 20; 26–28.)

4.2 Liikuntakasvatuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksen liikuntakasvatusta ohjeistaa sosiaali- ja terveysministeriön opas Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset (2005). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2005) ja Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2010) määrittelevät lähtökohdat liikuntakasvatuksen suunnittelulle ja toteutumiselle, mutta suuri vastuu liikuntakasvatuksen toteuttamisesta on kasvattajalla. Lasten päivähoidosta laaditun lain (1973) mukaan päivähoiton tulee tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö.



Kuvio 4. Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset (2005).

Kuviossa 4. on esitelty Varhaiskasvatuksen liikunnan suositusten kuusi osaa, jotka ovat liikunnan määrä, liikunnan laatu, liikuntakasvatuksen suunnittelu, yhteistyöstä vanhempien kanssa, liikuntavälineet sekä liikuntaympäristö. Turkuun

on laadittu jokaiselle varhaiskasvatusalueelle liikunnan vuosisuunnitelmat Varhaiskasvatuksen liikunnan suositusten pohjalta. Vuosisuunnitelmat ovat näkyvillä jokaisessa yksikössä. Suunnitelmaa päivitetään jokaisen toimikauden alussa. Liikunnan vuosisuunnitelma konkretisoi varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset käytännön työksi. (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013, Turun kaupungin itäisen varhaiskasvatusalueen liikunnan vuosisuunnitelma 2012.)

Liikuntakasvatuksen avulla tuetaan lapsen fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja emotionaalista kehitystä (Stakes 2005, 17). Varhaiskasvatuksen liikuntakasvatuksen tavoitteena on edistää lasten motorista ja fyysistä kehitystä sekä tukea muuta oppimista ja kehitystä. Liikunnan avulla voidaan myös vahvistaa lapsen kokonaisvaltaista persoonallisuuden kehittämistä. (Karvonen ym. 2003, 96.)

Lapsen tulisi suositusten mukaan liikkua joka päivä vähintään kaksi tuntia reipasta liikuntaa (Stakes 2005, 9). Reunamo ym. (2012) ovat tutkineet lasten liikunnan määrää suomalaisessa päivähoitossa. Tutkimuksen mukaan lapset olivat fyysisesti aktiivisia keskimäärin 24 minuuttia päivässä aikavälillä 08.00-12.00. Liikunnan määrä oli alhaisinta lapsilla, joilla oli ongelmia motorisessa kehityksessä. Ulkona lasten liikunnan määrä oli korkea sekä vapaan leikin aikana että kasvattajien ohjaaman toiminnan aikana. Lapsen liikunnan määrä oli alhaisinta ohjatussa toiminnassa ja opetustilanteissa sisällä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että lapset liikkuvat enemmän, jos he saavat leikkiä vapaasti avoimessa tilassa ilman suurempia rajoittavia sääntöjä. (Reunamo ym. 2012.)

Lehto ym. (2012) ovat tutkineet lasten keskinäisten suhteiden ja liikunnan määrän välistä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan lapset, joilla oli toimivia suhteita toisiin lapsiin, liikkuivat myös aktiivisemmin. Syrjäänvetäytyvät lapset liikkuivat vähemmän kuin muut lapset. Lapset, joiden havaittiin olevan riippumattomia ikäistensä seurasta, liikkuivat myös vähemmän kuin muut lapset. (Lehto ym. 2012.)

Päiväkotipäivään kuuluu monia hetkiä, joissa on mahdollisuus toteuttaa ja kannustaa lasten fyysistä aktiivisuutta. Päivittäiset ulkoiluhetket, ohjatut toiminnat sekä siirtymätilanteet ovat sellaisia, joiden yhteyteen on helppo lisätä liikuntaa. Monipuolisen ja lapsen tarpeita vastaavan liikuntakasvatuksen huolellinen ja

tavoitteellinen suunnittelu kuuluu koko varhaiskasvatusyksikön työyhteisölle. Tavoitteellista ja monipuolista liikuntakasvatusta tulee järjestää päivittäin. Päivä tulisi organisoida niin, että lapsella on mahdollisuus liikkua riittävästi niin sisällä kuin ulkona. (Pönkkö & Sääkslahti 2011, 465–471.) Lapsi tarvitsee kehittyäkseen niin vapaata liikuntaa kuin myös ohjattua liikuntaa (Zimmer 2001, 41).

Liikuntakasvatus varhaiskasvatuksessa on liikkumista erilaisissa ympäristöissä erilaisten välineiden kanssa niin yksin kuin yhdessä toisten kanssa (Pönkkö & Sääkslahti 2011, 136). Päivähoidon toimipisteissä tulee olla lasten liikunnan perusvälineistö ja välineiden tulee olla helposti lasten saatavilla myös omaehtoisien toiminnan aikana. Lasten toimintaympäristön tulee innostaa liikkumaan, kokeilemaan ja ilmaisemaan itseään. (Stakes 2005, 23–28.) Välineet toimivat lasten liikkumisen sekä leikkimisen innoittajina. Välineet tuovat perinteiseen liikuntatuokioon vaihtelua ja lapsille on luonteenomaista kokeilla erilaisia tavaroita ja välineitä. (Karvonen ym. 2003, 159–160.)

Ympäristön tulee olla sopivan haasteellinen sekä liikkumaan ja leikkimään motivoiva. Piha on lapsen keskeisin liikuntapaikka, joten sen tulee olla liikkumiseen houkutteleva. (Stakes 2005, 23.) Nuori Suomi ry:n (2009) tuottaman Valtakunnallinen selvitys päiväkotien liikuntaolosuhteista mukaan pääosassa päiväkotien olosuhteissa on kehittämistarpeita lasten liikunnan edistämisen näkökulmasta. Parantamisen varaa on sekä päiväkotien sisätilojen että piha-alueiden tarjoamissa liikuntamahdollisuuksissa. Tilan ahtaus sekä liikkumismahdollisuuksien vähäisyys ovat yleisimmät ongelmat päiväkotien liikuntaolosuhteissa. (Nuori Suomi ry 2009, 28.)

Vanhemmilla on suuri merkitys lapsen liikkumisessa. Siksi liikuntakasvatuksessa tulee hyödyntää aktiivista ja vastavuoroista yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. (Stakes 2005, 29.) On tärkeää kannustaa ja opastaa perheitä liikunnallisuuden kertomalla sen tärkeydestä lapsen kehitykselle. Perheliikunta voi olla perheen aktiivista yhdessäoloa kodissa, eri ympäristöissä, eri vuodenaikoina ja lajikokeiluissa. (Arvonen 2007, 7.)

4.3 Kasvattajan rooli liikuntakasvatuksessa

Liikunnan tulee vastata lapsen kehitystasoa ja tarpeita, jotta lapsi kokee liikunnan positiivisena (Halme 2008, 20). Lapselle syntyy onnistumisen kokemuksia, kun toiminta vastaa lapsen kehitystasoa. Onnistumisen kokemusten kautta lapsen innostuneisuutta palkitaan ja häntä kiitetään suorituksesta. (Koivunen 2009, 38.) Liikuntakasvatus vastaa lasten liikkumistarpeisiin tarjoamalla monipuolisia liikuntamahdollisuuksia ja rohkaisua uuden kokeilemiseen. Liikuntakasvatus opettaa lapsia luottamaan omiin kykyihinsä sekä säilyttämään toimintahalunsa. Kasvattajien tulee suunnitella liikuntakasvatuksen lapsilähtöiseksi, avoimeksi, elämykselliseksi sekä vapaaehtoiseksi. (Zimmer 2001, 117–120.)

Suunnittelussa kasvattaja yhdistää havaintonsa lapsen liikkumisesta varhaiskasvatuksen sisältöihin. Suunnittelussa tulee erityisesti ottaa huomioon, miten lapsen motoristen taitojen kehitystä voidaan tukea. Liikuntakasvatuksen suunnittelussa tulee varmistaa, että lapsen tarve liikkua toteutuu kaikessa toiminnassa. (Heikka ym. 2009, 28.) Aikuisen on tärkeää antaa alle kolmevuotiaille lapsille tilaa ja aikaa liikkua heidän omien liikkumisedellytystensä mukaisesti aina kun se on mahdollista. Kolmesta kuuteen -vuotiaiden lasten liikunnassa aikuisen tulee huolehtia, että lapsella on joka päivä useita mahdollisuuksia liikkua monipuolisesti vaihtelevassa ja liikkumiseen innostavassa ympäristössä. (Stakes 2005, 11.)

Kyhälä ym. (2012) ovat tutkineet, miten liikunnan määrään päivähoitossa voidaan vaikuttaa pedagogisilla valinnoilla ja suunnitelmilla sekä miten lasten henkilökohtainen kiinnostus vaikuttaa liikunnan määrään. Tutkimus osoitti, että mitä enemmän kasvattajat käyttivät aikaa toiminnan suunnitteluun, sitä enemmän lapset liikkuivat. Jos kasvattajat kiinnittivät suunnittelussa huomion lasten yksilöllisiin tarpeisiin ja tarjosivat yksilöllisiä vaihtoehtoja toiminnassa, lapset liikkuivat enemmän. Sen sijaan, jos kasvattajat suunnittelivat toiminnan koskemaan ryhmää ilman lapsen yksilöllisiä tarpeita, lapset liikkuivat vähemmän. Koko ryhmälle tehty toiminnan suunnittelu ei ottanut tarpeeksi huomioon lapsen henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita. Lasten ottaminen mukaan toiminnan suunnitte-

luun auttaa tuomaan esille enemmän lasten henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita. (Kyhälä ym. 2012)

Kasvattajan tulee välttää tilanteita, joissa lapset joutuvat vertailemaan omia suorituksiaan toisten suorituksiin. (Zimmer 2001, 85) Aikuisen tehtävä on tukea lapsen kokemusta hyväksytyksi tulemisesta ja pätevydestä erilaisissa liikuntatilanteissa kuten peleissä ja leikeissä. (Pönkkö & Sääkslahti 2011,465) Paakkisen pro-gradu tutkielman tulosten mukaan päiväkotilasten liikunta-aktiivisuus oli pääosin vähäistä, erityisesti sisätiloissa. Pääpaino lasten liikunnassa oli vapaassa leikissä. Lapsille on tärkeää antaa enemmän suullista kannustamista. (Paakkinen 2012, 52.)

5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Kehittämishankkeen toimijat

ToLiVa – hankkeessa mentorilla tarkoitetaan varhaiskasvatuksen liikunnan asiantuntijaa, joka neuvoo, tukee ja auttaa päivähoitoyksikköä avoimessa ja tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa kehittymään kohti liikunnallista toimintakulttuuria (ToLiVa – hanke 2013). Kehittämishankkeemme toimijoina ovat LiikUn mentoriverkoston yhdeksän mentoria. Mentorit ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia, jotka toimivat työelämässä erilaisissa varhaiskasvatuksen toimissa kuten lastenhoitajina, lastentarhanopettajina sekä varhaiskasvatuksen esimiestyössä. LiikU kokosi ja organisoi mentoreiden verkoston tapaamisia ja toimintaa. Mentoriverkosto sai koulutusta työskentelyyn ja toimi hankkeen aikana varhaiskasvatushenkilöstön kehittämistyön tukena.

LiikU on vuonna 1993 perustettu yleishyödyllinen järjestö. Järjestön perustehtävä on innostaa liikunnalliseen elämäntapaan ja edistää liikuntakulttuuria. LiikUn sloganina toimii: ”Liikunta elämäntavaksi!”. LiikU on liikunnan asiantuntija Lounais-Suomessa ja sen tärkeimmät kohderyhmät ovat lapset ja nuoret sekä heitä liikuttavat aikuiset, työyhteisöt ja seurat. LiikU kouluttaa lasten kanssa työskenteleviä, seuratoimijoita ja työyhteisöjä liikuttamaan muita. Järjestö tekee työtä yhdessä seurojen, koulujen sekä varhaiskasvattajien kanssa, jotta liikunta olisi jokaisen elämäntapa. (LiikU 2013.)

Kehittämishankkeemme toimeksiantajana toimi Turun ammattikorkeakoulun hyvinvointipalveluiden tutkimus- ja kehitystoiminnan ToLiVa – hanke. Turun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön lähtökohtana ovat asiakkaiden ja yhteisöjen tarpeet, jossa yhdistyvät uuden tiedon tuottaminen, soveltaminen sekä oppiminen (Turun Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminta 2011). Erityisiä painopisteitä tutkimus- ja kehitystoiminnan työssä ovat muun muassa hyvinvointi- ja palvelujärjestelmien sekä liiketoimintaosaamisen kehittäminen, esteettömyyden ja käytettävyyden tukeminen sekä asiakaslähtöinen toimintatapa (Turun Ammattikorkeakoulu 2013b).

5.2 Kehittämishankkeen eteneminen ja aikataulu

Kuvioon 5. on koottu kehittämishankkeemme aikana dokumentoinnin ja arvioinnin kannalta keskeiset päivämäärät sekä kehittämishankkeen vaiheita. Kehittämishankkeemme työstäminen alkoi syyskuussa 2013. Tuolloin ToLiVa – hankkeen projektipäällikkö otti meihin yhteyttä ja tarjosi opinnäytetyön toimeksiannosta.

Ensimmäisessä tapaamisessa syyskuussa ToLiVa – hankkeen projektipäällikkö esitteli meille hanketta sekä sovimme yhdessä kehittämishankkeen tavoitteen ja alustavan aikataulun sekä sisällön. Tästä alkoi kehittämishankkeemme tavoitteen määrittely. Samalla meille selkiytyi, että kehittämistehtävänä on laatia opas mentoroinnin lupaavista käytänteistä. Toimintaympäristönämme toimi Turun kaupungin itäinen varhaiskasvatusalue ja toimijoina olivat LiikUn yhdeksän mentoria. (Salonen 2013, 18.)

Toimeksiannon jälkeen aloitimme kehittämishankkeen suunnittelun, josta teimme kirjallisen kehittämissuunnitelman. Siitä ilmenee kehittämishankkeen tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat sekä kehittämisen menetelmät sillä tarkkuudella kuin ne voitiin siinä vaiheessa tietää. (Salonen 2013, 18.) Syyskuussa tapasimme LiikUn edustajan ja suunnittelimme yhdessä kehittämishankettamme sekä sen lopputuotosta eli opasta. Tapaamisessa keskustelimme LiikUn toiveista ja tarpeista oppaan sisällön suhteen.

Kehittämishankkeemme toteutus tapahtui syyskuu 2013 – huhtikuu 2014 aikana. Tuona aika osallistuimme niin mentoreiden koulutuksiin, mentorointikäynneille ja haastattelimme mentoreita. Kehittämishankkeen toteuttamisen aikana ammatilliset valmiudet ovat tärkeässä roolissa. Ammatillisia valmiuksia ovat suunnitelmallisuus, vastuullisuus, itsenäisyys, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sieto, sitkeys ja itsensä kehittäminen. (Salonen 2013, 19.)

AIKA	PAIKKA	AIHE
TAVOITTEEN MÄÄRITTELY		
9 / 2013	Turun ammattikorkeakoulu	Kehittämishankkeen toimeksiannon saanti
SUUNNITTELU		
9 / 2013	Turun ammattikorkeakoulu	Kehittämishankkeen suunnittelu
10/2013	LiikUn toimisto	Kehittämishankkeen suunnittelu
10/2013	Turun ammattikorkeakoulu	Kehittämishankkeen suunnittelu
TOTEUTUS		
9 / 2013	Turun ammattikorkeakoulu	ToLiVa – hankkeen 1. koulutus
10 / 2013	LiikUn toimisto	Mentoreiden 1. koulutus
10 / 2013	LiikUn toimisto	Mentoreiden 2. koulutus
11 / 2013	Räntämäen päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
11 / 2013	Orminkujan päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
1 / 2014	Itäharjun päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
1 / 2014	Kuuvuoren päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
1 / 2014	Silja Line	Mentoreiden 3. koulutus
1 / 2014	Turun ammattikorkeakoulu	ToLiVa – hankkeen 2. koulutus
2 / 2014	Itäharjun päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
2 / 2014	Orminkujan päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
3 / 2014	Hintsankujan päivähoitoyksikkö	Mentorointi käynti
3 / 2014	LiikUn toimisto	Mentoreiden haastattelu
3 / 2014	LiikUn toimisto	Mentoreiden haastattelu
PÄÄTTÄMINEN		
3 / 2014	LiikUn toimisto	Oppaan tarkistus
4 / 2014	ToLiVa – hankkeen päätösseminaari	Kehittämishankkeen esitleminen

Kuvio 5. Kehittämishankkeen aikataulu.

Syyskuun 2013 – tammikuun 2014 osallistuimme mentoreiden kolmeen koulutuspäivään sekä kahteen ToLiVa – hankkeen koulutuspäivään. Marraskuun 2013 - maaliskuun 2014 välillä olimme mentoreiden mukana heidän mentorointikäynneillään varhaiskasvatyüksiköissä. Seurasimme yhteensä seitsemän käyntiä. Mentorointikäyntejä pyrittiin seuraamaan sekä yksittäisinä käynteinä että prosesseina. Kattavan ja luotettavan kuvan saadaksemme seurasimme yksittäisiä eri mentoreiden käyntejä, jotta esille tulisi mentoreiden yksilölliset erot, sekä kokonaisia mentorointiprosesseja, jotta esiin tulisi myös mentoroinnin jatkumo ja erilaiset lupaavat käytänteet prosessin eri vaiheissa.

Maaliskuun lopulla 2014 haastattelimme mentoreita ryhmähaastatteluna kahdessa erässä. Luvuissa 5.3 ja 6.3 kuvataan haastattelut ja niiden taustat tarkemmin. Haastatteluiden jälkeen kerätyt aineistot koottiin yhteen ja niiden pohjalta kokosimme oppaan sisällön. Oppaan sisältö tarkastutettiin LiikUn edustajalla ja lopulliseen versioon tehtiin toivotut muutokset.

Kehittämishankeemme päätettiin ToLiVa – hankkeen päätösseminaarissa huhtikuussa 2014, jolloin esittelimme kehittämishankeemme tuloksia yhdessä LiikUn edustajan kanssa. Seminaariin osallistui niin kehittämishankeemme toimeksiantaja kuin myös varhaiskasvatuksen eri toimijoita. Kehittämishankkeena tuotettu opas luovutettiin toimeksiantajalle, joka painattaa oppaan omassa aikataulussaan.

5.3 Toiminnan dokumentointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Toiminnalliset opinnäytetyöt ovat kaksiosaisia. Niihin kuuluu raportin lisäksi tuotos. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9; 65.) Kirjallisen raportin lisäksi opinnäytetyöhömmee kuuluu ”Mentorit kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa” oppaan laatiminen. Opas sisältää tietoa mentoroinnista, mentoreiden toiminnasta, esimerkin mentoroinnin kulusta sekä havaintoja siitä, mitä tulee ottaa huomioon, kun lähtee tekemään muutosta toimintakulttuuriin.

Kehittämishankkeemme keskeisimmät menetelmät olivat osallistuva havainnointi ja haastattelu. Kehittämishankkeen seuranta perustui eri tavoin kerättyyn aineistoon kuten palaverimuistioihin, kenttämuistiinpanoihin, käytännön työskentelyn kirjaamiseen sekä valokuviiin. Kerätyt aineistot esitellään opinnäytetyössä niin, että ne palvelevat tuotosta sekä arviointia. Kehittämishankkeen aikana tuotettujen aineistojen ja materiaalien käsittelytavat eivät ole raportissa yhtä perusteellisesti esitettyjä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. (Salonen 2012, 24.) Opinnäytetyömme raportti on käytännössä prosessin kuvaus. Näin ollen kirjasimme kaikki kehittämishankkeeseemme liittyvät tapaamiset päivämäärineen ja sisältöineen ylös. Kehittämishankkeen aikataulun esittelemme kuviossa 5.

Havainnointi mahdollistaa kokonaisvaltaisemman tiedonkeruun kuin esimerkiksi pelkkä haastattelu, sillä paikalla olemalla ja näkemällä on mahdollista kerätä tietoa laajemmin. Havainnointi voi olla osallistuvaa tai passiivista. (Ojasalo ym. 2009, 42.) Havainnoinnin tavoitteena on kirjata ylös kehittämishankkeen edistymistä kirjattavaksi opinnäytetyön raporttiin sekä mentoreiden ajatuksia lupavista käytänteistä oppaan sisältöä varten. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija voi osallistua projektiin ja vaikuttaa sen kulkuun, mikä kehittämishankkeessa tarkoittaa osallistumista keskusteluihin koulutuksissa sekä mentorointikäynneillä (Vilka 2006, 40–44).

Kenttämuistiinpanot tarkoittavat sitä, että havainnoinnin aikana tai pian sen jälkeen tehdään muistiinpanoja käsiteltävästä asiasta ja havainnoista. (Vilka 2006, 120.) Kehittämishankkeen aikana tehdyt kenttämuistiinpanot tehtiin käsin tai tietokoneella vapaassa muodossa kaikissa kehittämishankkeeseen liittyvissä tapaamisissa, mentoreiden koulutuspäivissä, mentorointikäynneillä sekä mentoreiden haastatteluissa. Tärkeää on, että muistiinpanoista selviää tarkasti itse tieto, tiedonlähde sekä muistiinpanotapa. Muistiinpanoihin tulee selkeästi erottaa mielipiteet sekä lähteistä saatu tieto. (Vilka & Airaksinen 2003, 70.)

Opinnäytetyöraportissa hyödynnettiin prosessin aikana otettuja valokuvia, joilla havainnollistamme eri prosessin vaiheita. Valokuvat otettiin joko järjestelmäkameralla tai kännykkäkameralla. Kaikki aineistot, joita opinnäytetyöprosessin ai-

kana on tuotettu, ovat tärkeitä. Pienet ja isommatkin aineistot ovat yhtä tärkeitä. Kehittämishanketta ei voi olla, jos ei ole riittävästi dokumentteja ja raportteja sen todentamiseen. (Salonen 2013, 23.)

Kehittämishankkeen loppupuolella toteutimme mentoreille ryhmähaastattelut. Haastattelu soveltuu erityisesti hyvin menetelmäksi silloin, kun halutaan kuvaavia esimerkkejä toiminnasta (Metsämuuronen 2006, 113). Mentoreiden haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna. Tällöin haastattelu kohdennettiin tiettyihin teemoihin, joista keskusteltiin. Teemahaastattelussa kaikkein olennaisinta on se, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 – 48.) Ryhmähaastattelussa saimme mentorit keskustelemaan tietyistä teemoista ja jakamaan kokemuksiaan. Haastattelun teemoina olivat:

1. Lupaavat käytänteet mentoroinnissa.
2. Mentoroinnin hyödyt varhaiskasvatyüksiköille.
3. Ohjeita ja vinkkejä tuleville mentoroitaville varhaiskasvatyüksiköille.

Yllä olevat teemat valittiin, jotta haastattelut palvelisivat mahdollisimman hyvin ja suoraan oppaan kirjoittamista. Oppaan sisällön ympärille muotoillut haastattelujen teemat tukivat tehokasta ajankäyttöä sekä selkeää aiheeseen kohdentumista. Näiden teemojen myötä haastatteluista saatiin oleelliset ja tärkeät vastaukset oppaan kannalta. Selkeiden teemojen myötä keskustelulle jäi ryhmähaastattelutilanteissa riittävästi aikaa ja jokaisen mentorin ajatukset saatiin kuuluviin. Oppaan aiheen ollessa mentoroinnin lupaavat käytänteet, jouduimme rajamaan haastatteluista kiinnostavia, mutta oppaan kannalta tarpeettomia kysymyksiä pois kuten mentoroinnissa koettuja haasteita.

Mentoreita haastateltiin kahdessa erässä 5.3.2014 ja 13.3.2014. Haastattelut toteutettiin LiikUn tiloissa ja haastattelu aika oli ennalta sovittu yksi tunti. Haas-

tatteluajat sovimme mentoreiden kolmannessa koulutuspäivässä, jolloin selvitimme haastatteluiden luonteen ja teemat. Mentoreille kerrottiin myös, että haastattelutilanteet tullaan nauhoittamaan ja nauhoja käytetään ainoastaan opinnäytetyön kirjoittamiseen ja tallenteet tullaan tuhoamaan työn valmistumisen jälkeen. Tallenteiden pohjalta teimme vapaamuotoiset muistiinpanot. Tallenteita ei litteroitu.

6 MENTOROINTI TOLIVA – HANKKEESSA

6.1 Mentoreiden koulutus

Mentoreiden työskentelyä tuettiin hankkeen aikana koulutuspäivillä, joita järjestettiin syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana yhteensä kolme kappaletta. Kaksi koulutuksista järjestettiin heti hankkeen alussa lokakuussa ja kolmas tammi-kuussa hankkeen puolivälissä. Mentoreiden työskentely ToLiVa – hankkeessa alkoi 2.10.2013 ensimmäisellä koulutuspäivällä. Koulutuksen järjesti LiikU ja kouluttajana toimi Helsingin yliopiston Orientaatioprojektin tutkimusjohtaja. Lisäksemme koulutukseen osallistuivat kaikki yhdeksän mentoria sekä LiikUn edustaja. Koulutus järjestettiin LiikUn toimitiloissa Turussa.

Koulutus alkoi kuulumisten vaihtamisen jälkeen koulutuksen ohjelman läpi käymisellä. Koulutuksen aiheena olivat ToLiVa – hanke varhaiskasvatusyksiköiden näkökulmasta sekä nelikenttämalli, joka oli toinen yksiköiden käyttämistä työskentelymenetelmistä. Kouluttajan johdolla mentorit kokeilivat työmenetelmää, jotta varhaiskasvatusyksiköiden hankkeessa käyttämät menetelmät tulisivat myös heille tutuiksi ja tukisivat tulevaa työskentelyä yksiköiden kanssa.

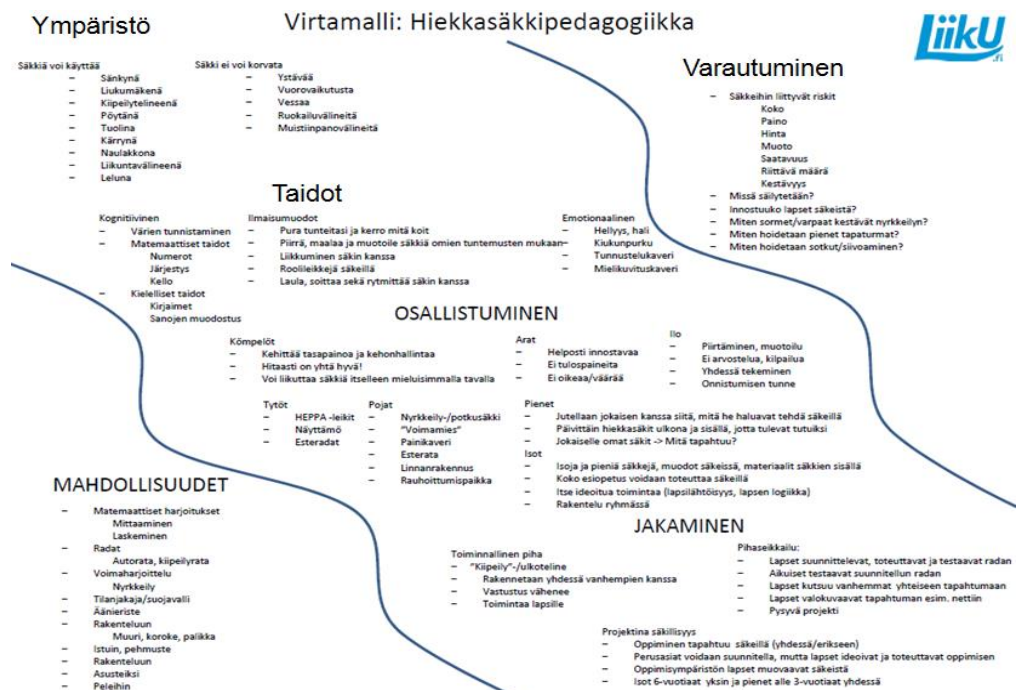
Mentorit työskentelivät nelikenttämallin parissa aiheina mentoroinnin vahvuudet, haasteet, toiveet sekä mahdollisuudet, mikä toimi mentoreiden lähtötilanteen kartoittajana. Varhaiskasvatusyksiköt työskentelivät syyskuussa saman työmenetelmän parissa aiheenaan oman yksikkönsä liikuntakulttuuri. Koulutuksessa työskentely tapahtui käytännössä aiheen alustamisella ja tarralapuilla työskentelyllä niin, että jokainen mentori kirjoitti omia ajatuksiaan aiheesta lapulle. Tarralaput koottiin seinälle, jonka jälkeen aiheista keskusteltiin yhdessä.

Vahvuuksikseen mentorit kokivat pitkän kokemuksen liikunnan parissa, halun auttaa yksiköitä, innostavan työtteen, liikunnan omana elämäntapanaan, kiinnostuksen uusiin aiheisiin, aikaisemmat kokemukset liikunnan toimivista käytännöistä sekä positiivisuuden. Haasteita taas olivat ajan puute, henkilökemioi-

den kohtaamattomuus, yhteisen ymmärryksen löytäminen, aikataulujen yhteensovittaminen sekä oikeanlaisen ja yksikön tarpeita vastaavan tiedon löytäminen.

Mahdollisuuksia mentoroinnissa olivat mentoreiden mukaan yhdessä oivaltaminen, asenteiden murtaminen, ”liikunnan laajeneminen pimeyteen”, tilojen käyttö liikuntaan sekä liikunnan ilo ja joustavuus. Yhtenä mahdollisuutena eräs mentori kirjoittikin, että ”päiväkodissa liikunta on osa arkea kaikilla”. Toiveita mentoroinnille olivat oman osaamisen jakaminen ja kokemus siitä, että on tarpeellinen; uuden näkeminen yksiköissä, niiden toiminnassa ja työyhteisöissä; tuen ja uuden tiedon jakaminen; hyvien vinkkien saaminen myös omaan arkeen; uusien kontaktien ja toimintamallien luominen; yhdessä onnistuminen sekä ”sen huomaaminen, etteivät muuallakaan hommat pelaa 110%”.

Toinen koulutuspäivä toteutettiin ensimmäistä vastaavalla kokoonpanolla 9.10.2013. Koulutuksessa jaettiin mentoreille mentoroitavat varhaiskasvatyüksiköt niin, että jokainen sai yhden havainnointiparin. Koulutuksen aiheena oli Virta – malli kuten kuviossa 6. on esitetty. Virta – malli oli työskentelyn keskiössä varhaiskasvatyüksiköiden valitessa omaa kehittämiskohdettaan ja työstäessä sitä.



Kuvio 6. Virta – malli (Helsingin yliopisto 2013).

Virta – mallissa työskentely keskittyy kuuden osa-alueen ympärille; mahdollisuuksien, varautumisen, ympäristön, taitojen, osallistumisen ja jakamisen. Kunkin otsikon alla työskennellään samalla kaavalla niin, että pohdinta aloitetaan itsenäisesti kirjoittamalla mieleen tulevia asioita tarralapuille. Muutaman minuutin jälkeen laput kerätään kaikkien nähtäväksi seinälle kyseisen otsikon alle ja syntyneistä ajatuksista keskustellaan. Otsikot muodostavat virran, joka koostuu ympäristöstä, taidoista, osallistumisesta sekä jakamisesta. Virran ulkopuolelle ”rannoille” jäävät mahdollisuudet sekä varautuminen. Työskentely aloitetaan mahdollisuuksien ideoinnista ja sitä jatketaan haasteiden pohtimisella otsikolla ”varautuminen”. Näiden kahden tasapainosta voidaan lähteä realistisesti kehittämään itse aihetta, joka muodostuu kuviossa virraksi. (Helsingin yliopisto 2013.)

Mentorit käyttivät Virta – mallin työskentelyn aiheena hiekkasäkkipedagogiikkaa. Ajatuksena oli hiekkasäkkien käyttäminen varhaiskasvatuksessa liikunnan lisäämiseksi. Mallia työstettäessä mentorit arvioivat Virta – mallin ohjeen mukaan hiekkasäkkien käyttämisen mahdollisuuksia ja muita malliin sisältyviä aiheita. Työskentely oli intensiivistä ja innostunutta sekä keskustelua herättävää.



Kuva 1. Virta – malli mentoreiden työstämänä toisena koulutuspäivänään (c Turunen 2014).

Kolmas koulutuspäivä järjestettiin 11.1.2014 laivaristeilyllä. Kahden ensimmäisen koulutuksen keskittyessä mentoreiden valmisteluun työhönsä viimeisen koulutuksen painopiste oli puolestaan varhaiskasvatussyksiköiden edistymisen kartoittamisessa ja mentoreiden kuulumisissa. Mentorit kokivat positiiviseksi varhaiskasvatussyksiköiden innostuneisuuden ja hankkeessa edistymisen sekä myös itseohjautuvuuden. Positiivinen palaute ja mentoroinnin avoin vastaanottaminen olivat myös tukeneet mentorointityöskentelyä.

Haasteiksi oli vastaavasti koettu innostumattomien yksiköiden motivointi, aikataulujen yhteensovittaminen, varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja johtajien sitoutumattomuus hankkeeseen, henkilökuntamuutokset mentoroitavissa yksiköissä sekä joidenkin yksiköiden asenne siitä, että hanke on vain ”lisää ylimääräistä työtä”. Erityiseksi haasteeksi koettiin myös yhden mentorin sanoin ”ankeuttajat”; negatiivisesti kehittämishankkeeseen suhtautuvat ja tunnelmaa latis-tavat henkilöt työyhteisöissä.

Koulutuspäivän ensimmäisessä osassa käytettiin runsaasti aikaa keskusteluun ja haastavien tilanteiden ratkaisemiseen. Tilanteessa toteutui vertaismentorointia kun mentorit ohjasivat ja tukivat toinen toistensa työskentelyä. Samassa yhteydessä keskityttiin lopuksi käytännön asioihin ja ToLiVa – hankkeen kevään 2014 aikatauluihin. Koulutuspäivän jälkimmäinen osa keskittyi luentoihin mentoroinnista ja hankkeen kannalta tärkeiden käytännön asioiden sopimiseen.

6.2 Mentoreiden työskentely varhaiskasvatussyksiköiden kanssa

Mentorit tekivät yhteensä noin kaksikymmentä mentorointikäyntiä varhaiskasvatussyksiköihin. Näistä käynneistä olimme havainnoimassa seitsemää käyntiä eli noin yhtä kolmasosaa. Mentoreita hankkeessa oli yhteensä yhdeksän, joista olimme seuraamassa neljän mentorin toimintaa. Tarkoituksenamme oli havainnoida ennemmin kokonaisia mentoriprosesseja kuin hajanaisia mentorointikäyntejä. Havainnoimme kahden mentorin koko mentorointiprosessin sekä kahden muun mentorin yksittäiset käynnit.

Mentoreiden työskentely varhaiskasvatusyksiköiden kanssa oli hyvin erilaista, sillä yksiköiden tarpeet olivat hyvin erilaiset. Tämän lisäksi varhaiskasvatusyksiköiden omat hankkeet etenivät eri tahtia muihin yksiköihin verrattuna. Mentorkäynneillä läsnäolijoiden rakenne vaihteli suuresti. Mentorkäynnillä mentorin lisäksi paikalla oli joko yksikön liikuntakoordinaattori, yksikön liikuntakoordinaattori sekä havainnointiparin liikuntakoordinaattori, yksikön liikuntakoordinaattori ja johtaja, koko työyhteisö ilman johtajaa, koko työyhteisö johtaja mukaan lukien, osa työyhteisöstä tai koko työyhteisö pienempiin ryhmiin jaettuina.

Vaikka mentoreiden käynnit varhaiskasvatusyksiköissä olivat hyvin erilaisia, oli niissä havaittavissa tietynlainen rakenne. Kaikissa käynneissä oli havaittavissa selkeä aloitus, työstämisvaihe sekä yhteenveto ja tulevaan suuntautuminen. Kaikki havainnoimamme mentorointikäynnit alkoivat paikallaolijoiden esittelyllä, sillä jokaisella käynnillä oli paikalla eri ihmiset. Esittelimme myös itsemme varhaiskasvatusyksiköille ja kerroimme läsnäolomme syyn sekä tarkoituksen. Esittelyiden jälkeen vaihdettiin kuulumiset ja käytiin läpi yksikön hankkeen eteneminen.

Aloitusvaiheen havainnoimamme lupaavia käytänteitä mentorityöskentelyssä olivat työntekijöiden sanoman kuunteleminen ja tuen tarjoaminen. Tärkeää oli mentorin nostamat huomiot siitä, mitä kaikkea yksiköt olivat jo tehneet liikunnallistaakseen toimintakulttuuriaan. Aloitusvaiheelle annettiin tarpeeksi aikaa kaikilla havainnoimillamme käynneillä. Näin saatiin kaikkien läsnäolijoiden ääni kuuluville ja kaikkien ajatuksen tulivat esille.

Työstämisvaiheessa mentoreiden toiminta varhaiskasvatusyksiköissä vaihteli eniten, sillä yksiköiden tarpeet olivat kaikki hyvin yksilöityjä ja erilaisia. Osalle mentoreista liikuntakoordinaattorit olivat jo etukäteen lähettäneet aiheen, johon kaipasivat mentorin apua. Osasta käyntejä työstövaiheen aihe nousi esille aloitusvaiheen yhteydessä. Työstövaiheen kulkuun vaikuttivat myös se, ketkä olivat paikalla mentorointikäynnillä. Seuraavaksi esittelemme muutamia esimerkkejä mentorointikäyntien työstämisvaiheista.

Erään varhaiskasvatusyksikön tarve oli saada yksikön työntekijät ymmärtämään, miksi lasten on tärkeää saada liikkua sisällä ilman turhia rajoitteita. Mentori päätti järjestää kyseisessä yksikössä väittelyn. Väittelyitä järjestettiin kaksi, jotta jokainen työntekijä pääsi osallistumaan. Väittelijät jaettiin vielä kahtia. Toisen puolen väittelijöiden tuli vakuuttaa toiset siitä, miksi päiväkodin sisätilat eivät ole tarkoitettu lasten liikkumiselle. Toisen puolen tehtävänä oli taas vakuuttaa toiset väittelijät siitä, miksi päiväkodin tilat ovat tarkoitettu lasten liikkumiselle. Väittelyn jälkeen keskusteltiin esille nousseista ajatuksista. Väittely toimi hyvin työstämisvaiheessa, sillä näin molempia näkökulman edustajat tulivat kuulukuksi. Yhteiskeskustelussa keskusteltiin mahdollisista tulevista muutoksista ja siitä miten kaikki saadaan sitoutumaan niihin. Väittelyn lopuksi mentori tutustui yhdessä työntekijöiden kanssa yksikön sisätiloihin ja he kartoittivat mahdollistettavia muutoksia.

Toisessa yksikössä työstämisvaiheen tarve oli saada mentori yhdessä ideoimaan yksikön toimintakulttuurin muutosta sekä auttamaan koko työyhteisöä sitoutumaan mukaan muutokseen. Käynnillä mentori jakoi omakohtaisia kokemuksia ja ideoita samantyyppisestä kehittämishankkeesta. Samalla mentori pyrki motivoimaan liikuntakoordinaattoria kannustamaan muita mukaan. Tärkeää oli se, että mentori antoi liikuntakoordinaattorille valmiita ideoita, kuinka motivoida muita. Hän myös sanoi, että liikuntakoordinaattori voi suoraan kertoa työyhteisölle, että hän on antanut kyseisiä ideoita muutoksen aikaan saamiseksi. Näin mahdolliset työyhteisön syyttelyt eivät kaatuisi liikuntakoordinaattorin harteille.

Erään yksikön haaste oli saada oman yksikön kehittämishanke käyntiin. Työstämisvaiheessa mentori motivoi työntekijöitä kohti muutosta. Hän sanoi osuvasti: ”Te teette tätä teille, ette kenellekään muulle!”. Työyhteisö innostui yhdessä mentorin kanssa ideoimaan mahdollisia muutoksen kohteita ja sitä, kuinka saada lapset osalliseksi hankkeeseen. Mentori nosti työyhteisölle esille myös havaitsemiaan vahvuuksia yksikön toimintakulttuurissa.

Eräässä aloitusvaiheessa nousi esille liikuntakoordinaattorin uupumus ja työyhteisön työntekijöiden vaihtuvuus. Liikuntakoordinaattori koki, että hän ei saa

työyhteisöltä tukea tulevaan muutokseen. Mentorin kannustus auttoi liikunta-koordinaattoria. Mentori nosti esille yksikössä jo tehtyjä muutoksia ja he yhdessä pohtivat, millaiseen toimintakulttuurin muutokseen työyhteisössä voitaisiin ryhtyä.

Eräs varhaiskasvatusyksikkö oli saanut jo hankkeensa lähes maaliviivalle mentorin saapuessa käynnille. Työstämismuutoksessa varhaiskasvatusyksikkö kaipasi mentoreilta ideoita ja käytännön ohjeita toteutetun hankkeen esittelyyn. Mentori kertoi saamistaan ohjeista hankkeiden esittelyn suhteen. Ideointi oli rikasta ja enimmäkseen työyhteisön työntekijöiden välistä. Mentorin tarvitsi vain aloittaa keskustelu, niin työyhteisö sai siitä virikkeitä ja innostusta.

Työstämismuutoksessa havainnoimamme hyviä käytänteitä olivat yksiköiden motiivointi, yhdessä ideointi, kannustus, ulkopuolisen tuomat uudet ajatukset, mentorin tekemät pienet huomiot, työyhteisön tiimityttäminen, hankkeen tarkoituksen yhdessä pohtiminen, käytännön ohjeiden antaminen sekä innostaminen.

Kaikki havainnoimamme mentorikäynnit päättyivät tapaamisen yhteenvetoon ja tulevaisuuteen suuntautumisella. Yhdessä mentoreiden kanssa varhaiskasvatusyksiköt keskustelivat siitä, mitä käynnin aikana oli sovittu. Yhteenvetoon pohjalta varhaiskasvatusyksikkö suunnitteli, mitä tulee tehdä seuraavaksi, jotta hanke etenee sovitulla tavalla. Tämän lisäksi kirjattiin ylös, millaisella aikataululla sovitut asiat tulee toteuttaa. Lopuksi mentori saattoi sopia jo uuden käynnin ajankohdan tai vaihtoehtoisesti hän sopi liikuntakoordinaattorin kanssa yhteydenotosta sähköpostin välityksellä.

Loppuvaiheen lupaaviksi käytänteiksi havainnoimme motivoinnin, käytännön ohjeiden antamisen, yhdessä aikataulujen suunnittelemisen, kannustamisen, työtehtävien jakamisen sekä yhdessä vastuun jakamisen. Tärkeäksi havainnoimme myös sen, että mentori muistutti työyhteisöä siitä, että hän on käytettävissä ja että häneen saa olla yhteydessä myös tapaamisten välissä. Mentorit muistuttivat, että kuulevat mielellään seuraavien käyntien mahdollisia tarpeita ja sisältöjä jo etukäteen, jotta voivat valmistautua tapaamisiin tarvittavalla tavalla.

6.3 Mentoreiden haastattelut

Ensimmäiseen haastatteluun osallistui kolme mentoria viiden sijasta, sillä kaksi joutui perumaan osallistumisensa viime hetkellä. Haastattelussa tilanteessa kaksi mentoreista oli fyysisesti paikalla LiikUn tiloissa ja yksi osallistui haastatteluun videopuhelun välityksellä. Haastattelu alkoi hieman myöhässä alustavasta suunnitelmasta, mutta haastattelu saatiin käyntiin sujuvasti. Haastattelutilanteen aluksi vaihdoimme nopeasti kuulumiset mentoreiden kesken ja kerroimme kehittämishankkeemme etenemisestä ja siitä, mitä olemme tehneet tähän mennessä ja mitä tulemme vielä tekemään. Kertasimme myös haastattelun teemat sekä muistutimme, että nauhoitamme haastattelut, mutta nauhoitteita ei tulla käyttämään muuhun tarkoitukseen kuin kehittämishankkeeseen.

Ensimmäistä teemaa eli lupaavat käytännöt mentoroinnissa käsiteltiin keräämällä esiin nousseita ajatuksia tussitaululle kuten kuvassa 2. on esitelty. Taululle kirjoitetuista sanoista keskusteltiin laajemmin. Lupaaviksi käytännöiksi mentoroinnissa mentorit kokivat yhdessä keinojen etsimisen, innostamisen ja motivoimisen, pienten asioiden huomioimisen, asioista puhumisen ja muistuttamisen sekä fyysisten tilojen mahdollisuuksien kartoittamisen.



Kuva 2. Ensimmäisessä haastattelussa esille nousseita lupaavia käytänteitä mentorityössä (c Turunen 2014).

Mentorit kertoivat, että moni liikuntakoordinaattori koki jääneensä hankkeen kanssa alkuvaiheessa hyvin yksin yksikössä. Liikuntakoordinaattorit kaipasivat rohkaisua ja kannustusta. Eräitä liikuntakoordinaattoreita auttoi ulkopuolisen laatima aikataulutus hankkeen läpi viemiseen sekä mentorin luoma yleiskäsitys hankkeen ajallisesta kulusta eli siitä, mitkä asiat tulee olla tehtyinä minäkin kuu-kautena.

Mentorit kertoivat, että yksi lupaava käytäntö oli pitää koko työyhteisölle kokous, jossa keskusteltiin avoimesti muutoksen tarpeesta ja motivoitiin työyhteisöä. Työyhteisössä tarvittiin muistutusta vastuun jakamisesta. Moni työyhteisö lähti tavoittelemaan suuria muutoksia, mutta mentorit kertoivat, että moni kaipasi herättelyä jo olemassa olevista hyvistä käytänteistä lasten liikkumisen mahdollistamisessa. Tämän lisäksi työyhteisön jarruttelu oli tarpeen. ”Muutos lähtee liikkeelle pienistä askelista kohti suurempaa muutosta.”

Työyhteisöä sai motivoitua muutokseen mentorin antamalla yksinkertaisilla leikkivinkeillä ja – ideoilla. Lupaavaksi käytänteeksi muodostui ajatusleikki siitä, että jakaessaan muille saa myös itse takaisin muiden yksiköiden hyödyt. Ajatus oli lähtenyt siitä, että ToLiVa – hankkeen loppuseminaarissa yksiköt saivat muilta yksiköiltä paljon toimivia ja työstettyjä ideoita hyödykseen. Näin ollen vaihtokauppana yksiköiden kannatti itse työstää hanke, josta voi olla hyötyä muille.

Haastattelun toisena teemana oli mentoroinnin hyödyt varhaiskasvatusyksiköille. Mentorit aloittivat keskustelun nostamalla esille ajatuksen, että mentori herätti ja nosti esille jo vanhoja käytäntöjä ja toimivia asioita varhaiskasvatusyksiköissä – ”Me osataan ja pystytään!”. Mentori antoi tukea ja turvaa yksikön omalle toiminnalle sekä osasi havaita yksiköissä osaajia ja tietäjiä. Näiden henkilöiden nostattaminen esille oli tärkeää, sillä kaikki eivät lähde mukaan luonnostaan ja tarvitsevat nostattamista.

Mentoroinnin hyödyksi koettiin mentorin ulkopuolisuus työyhteisöstä, jolloin mentori havaitsi erilaisia asioita työyhteisössä ja toimintakulttuurissa. Mentorin oma erityinen asiantuntijuus ja kiinnostus liikuntaan olivat yksi lähtökohdista ja hyöty mentoroitaville yksiköille. Mentori lisäsi työyhteisön tietoisuutta ja kertoi

työyhteisön mahdollisuuksista hankkeen valossa. Näin yksiköt saivat parhaiten hyödynnettyä mentorin asiantuntijuuden. Tämän lisäksi mentorit kertoivat herätelleensä työyhteisöä mukaan hankkeen toimintaa työyhteisössä.

Kolmantena teemana haastattelussa käsiteltiin aihetta ohjeita ja vinkkejä tuleville mentoroitaville varhaiskasvatustyöntekijöille. Ensimmäisenä mentorit halusivat muistuttaa tulevia varhaiskasvatustyöntekijöitä siitä, että mentorit ovat tavallisia ihmisiä tulossa mentoroimaan – mentori ei ole guru. Mentorit halusivat muistuttaa varhaiskasvatustyöntekijöitä siitä, että mentori on samalla tasolla työyhteisön kanssa, niin kutsuttu ystävä-tyyppinen tuki ja ohjaaja, ei ylemmän tahon auktoriteettiä.

Työyhteisöjen tulee muistaa, että keskiössä ovat itse mentoroitavat varhaiskasvatustyöntekijät, eivät niinkään mentorit. Varhaiskasvatustyöntekijöiden on hyvä huomioida, että toimintakulttuuria ei voi muuttaa yksilö, koska kaikki on mukana elämässä varhaiskasvatustyöntekijöiden toimintakulttuurissa. Toimintakulttuurin luomisessa tärkeintä on tiimityö sekä vastuun jakaminen. Päiväkodin johtajalla on tässä erityinen tehtävä, sillä muutos lähtee päiväkodin johtajan omasta innostuksesta. Varhaiskasvatustyöntekijöiden työntekijät kaipaavat johtajan tukea saadakseen aikaan muutosta.

Haastattelun loppuosaan jäi hieman aikaa alustavasti sovitusta yhden tunnin ajasta, joten kysyimme mentoreilta, millaisia ajatuksia heillä oli mentoroinnista tällä hetkellä. Mentorit kertoivat, että heillä oli into toteuttaa mentorointia. Erityisesti yhteiset mentoreiden tapaamiset olivat hyviä niin tietojen, ideoiden ja kokemusten jakaminen. Mentorit kokivat saaneensa niistä itse käytännön vinkkejä ja ideoita.

Toisessa haastattelussa kaikki neljä mentoria olivat paikalla LiikUn tiloissa. Haastattelu alkoi sovitusti sopimanamme aikana. Haastattelutilanteen aluksi vaihdoimme nopeasti kuulumiset mentoreiden kesken ja kerroimme kehittämishankkeemme etenemisestä ja siitä, mitä olemme tehneet tähän mennessä ja mitä tulemme vielä tekemään. Kertasimme myös haastattelun teemat sekä

muistutimme, että nauhoitamme haastattelut, mutta nauhoitteita ei tulla käyttämään muuhun tarkoitukseen kuin kehittämishankkeeseen.

Ensimmäistä teemaa eli lupaavat käytännöt mentoroinnissa käsiteltiin keräämällä esiin nousseita ajatuksia tussitaululle. Taululle kirjoitetuista sanoista keskusteltiin laajemmin. Lupaaviksi käytännöiksi mentoroinnissa mentorit kokivat tuen antamisen käytännön asioissa ja sekä niiden selvittämisessä. Hankkeen selkeyttäminen ja jatkumon luominen olivat työyhteisöille tärkeää hankkeen onnistumisen kannalta. Mentorit kokivat jatkossa tärkeäksi sen, että mentorit ovat tietoisempia käytännön asioista, jotta varhaiskasvatusyksiköiden sitouttaminen toimintaan on helpompaa.

Lupaaviksi käytänteiksi nousivat esille myös ”kissan pöydälle nostaminen”, oikeiden ja eteenpäin vievien kysymysten kysyminen ja ajatusten herättäminen, tuen antaminen, ohjeistaminen, neuvonta, yksikön voimavarojen kartoitus, koko työyhteisön osallistaminen, ideoiden ja oman materiaalia jakaminen sekä punaisen langan korostaminen ja löytäminen. Mentorit kokivat tärkeäksi, että mentori luo keventävän vaikutuksen mentoroitavien ajatuksiin. Mentorin oma usko ja innostuneisuus sekä positiivinen asenne vaikutti varhaiskasvatusyksiköiden innostuneisuuteen ja asenteisiin positiivisesti. Ulkopuolisen tuomat ajatukset toivat eri näkökulmia yksiköiden toimintakulttuurista.

Haastattelun toisena teemana olivat mentoroinnin hyödyt varhaiskasvatusyksiköille. Mentorit listasivat mentoroinnin hyödyiksi mentorin ulkopuolisuus varhaiskasvatusyksikössä, mentorin toiminta tukihenkilönä niin liikuntakoordinaattorille kuin koko työyhteisölle, yhteiset motiivit ja tavoitteet yksikön hankkeen läpi viemiseen, varhaiskasvatusyksikön hankkeen etenemisen varmistaminen ja yksiköiden hankkeiden aikataulutuksessa auttaminen.

Mentori toimi kuuntelijana ja tuen tarjoajana. Mentorin jakoi konkreettisia asioita, osaamistaan, kokemustaan, toi tietoa esille ja jakoi sitä. Esimerkkinä eräs mentori kertoi tuoneensa Turun kaupungin itäisen varhaiskasvatusalueen liikuntasuunnitelman erääseen varhaiskasvatusyksikköön ja käsitteli sitä pohjatietona siitä, miksi lasten liikkuminen on tärkeää. Mentori oli ajatusten herättelijä ja loi

yhdessä työyhteisön kanssa uusia ideoita toimintakulttuurin liikunnallistamiseksi.

Kolmantena teemana haastattelussa käsiteltiin aihetta ohjeita ja vinkkejä tuleville mentoroitaville varhaiskasvatyüksiköille. Mentorit aloittivat kolmannen teeman pohjalta keskustelun siitä, että ennen hankkeen aloittamista varhaiskasvatyüksiköiden tulisi käydä työyhteisössään voimavarakeskustelua. Yksiköiden tulisi kartoittaa työyhteisön resurssit muutoksen käynnistämiseen ja loppuun saattamiseen. Lisäksi varhaiskasvatyüksiköiden on hyvä kartoittaa, mistä heidän työyhteisön toimintakulttuuri rakentuu ja mitä se merkitsee työyhteisölle.

Haastattelussa tuli esille, että hankkeen tehtävän ja tavoitteiden selkeyttäminen työyhteisössä on tärkeää, jotta työntekijät voivat sitouta ja motivoitua muutokseen – näin hankkeelle luoda merkitys. Työyhteisön on hyvä olla työstänyt virtaallia jo etukäteen ennen mentorin käyntiä, jotta isoimmat kysymykset on käsitelty työyhteisössä ja niitä päästään heti työstämään mentorin avustuksella.

Mentorit toivat esille, että varhaiskasvatyüksiköiden hankkeiden onnistumisen kannalta on tärkeää, että mahdollisimman moni työyhteisöstä on läsnä hankkeen toteutuksessa. Erityisen tärkeäksi he näkivät johtajan läsnäolon ja sitoutumisen hankkeen toteutuksessa. Mentorit totesivat, että varhaiskasvatyüksiköiden oma aktiivisuus ja vuorovaikutuksen ylläpitäminen mentoriin on olennainen asia hyvän mentorointisuhteen luomiseksi. Vastuun ottaminen on yksiköiden päävastuu, ei mentorin.

7 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI

7.1 Tuotoksen arviointi

Kehittämishankkeemme tavoitteena oli tuottaa LiikUlle opas mentoroinnin lupaavista käytänteistä kehittämistyön tueksi varhaiskasvatuksessa. Oppaan tehtävänä oli tuottaa tietoa mentoroinnin lupaavista käytänteistä sekä yleisesti mentoroinnin hyödyntämisestä varhaiskasvatuksessa tuleville mentoreille sekä varhaiskasvatuksen eri toimijoille. Opas sisältää tietoa mentoroinnista, mentoreiden toiminnasta, esimerkin mentoroinnin kulusta sekä havaintoja siitä, mitä tulee ottaa huomioon, kun lähtee tekemään muutosta toimintakulttuuriin.

Kolmannen sektorin toteuttamaa mentorointia hyödynnettiin ensimmäistä kertaa varhaiskasvatuksessa ToLiVa –hankkeessa. Tästä johtuen tekemämme havainnot ja niiden sekä haastatteluiden pohjalta kokoamamme opas koskee vain kyseessä olevan hankkeen yhteydessä toteutettua mentorointia ja lupaaviksi koettuja käytänteitä. Vaikka tehdyt havainnot koskevatkin vain kyseistä hanketta, eivätkä havainnot sen puolesta ole yleistettävissä, ovat tekemämme havainnot kuitenkin todennettavissa teoreettisesti (Juusela ym. 2000, Lankinen ym. 2004, Holma 2005). Tekemämme havainnot yhtenevät myös Liikkuva koulu –hankkeen loppuraportissa esitettyjen mentorointikokemusten kanssa (Tammelin ym. 2012, 61).

Oppaan sisältö palvelee mielestämme hyvin tarkoitustaan. Siinä yhdistyvät niin mentoreiden koulutuksista, haastatteluista kuin itse mentorointityön havainnoista saamamme tiedot ja kokemukset, jotka palvelevat niin tulevia mentoreita kuin yleisesti varhaiskasvatuksen toimijoita. Osana opasta esitelty mentorin toimenkuva on selkeä ja ymmärrettävä sekä antaa kokonaisvaltaisen kuvan mentorin tehtävästä.

Koemme oppaassa esittelemämme mentoroinnin lupaavat käytänteet toimiviksi, sillä ne ovat nousseet konkreettisesti mentorointityöstä sekä tekemistämme havainnoista. Lupaavia käytänteitä ei ole kehitetty etukäteen ennen niiden testaa-

mista varsinaisessa mentorointityössä, vaan ne ovat nousseet käytännön työstä. Lupaavia käytänteitä on kartoitettu niin havainnoimalla ulkopuolisen silmin kuin myös itse mentorointityön tekijöiden kokemuksia haastatteleamalla. Oppaan lupaavat käytänteet ovat monipuolisia ja sovellettavissa monenlaiseen mentorointiin.

Mentoroinnin kulkua kuvaava kaavio oppaassa on havainnollistava ja antaa selkeän kuvan itse mentorointiprosessista. Koska mentorointityö on hyvin henkilökohtaista ja sidoksissa jokaisen mentorin persoonaan, ei mentoroinnin kulkua voida täysin yleistää. Kaavio antaa käsityksen mentoroinnin kulun yleisistä linjoista ja toimii ohjenuorana mahdollisille tuleville mentoreille. Kaavio toimii karkeana pohjana ja viitekehyksenä myöhemmälle mentoroinnille tai mentoroitavana toimimiselle.

Oppaan osio toimintakulttuurin muutokseen valmistautumisesta ei alun perin kuulunut toimeksiantoon ja oppaan sisältöön, mutta se nousi vahvana tarpeena hankkeen aikana niin itse mentoreilta kuin tekemistämme havainnoistakin. Osi on nähtiin palvelevan tulevia mentoroitavia varhaiskasvatusyksiköitä valmistamalla niitä mentoroitavana olemiseen ja se koettiin tarpeelliseksi osaksi opasta. Hankkeen aikana heräsi tarve nostaa esille myös mentoroitavan vastuu kehittämishankkeessa ja mentorointisuhteessa (Juusela ym. 2000, 24).

Oppaan sisältö vastaa toimeksiantoa. Se koeponnistettiin niin ToLiVa - hankkeen toimeksiantajalla ja LiikUn edustajalla, jonka käyttöön opas tulee. Tavoitteena oli luoda nopealukuinen ja helposti sisäistettävä opas ja onnistuimme mielestämme hyvin. Toimeksiantaja oli tuotokseen tyytyväinen ja opas vastasi toimeksiantoa.

Koemme, että jatkossa olisi mielenkiintoista seurata kehittämämme oppaan käytettävyyttä työvälineenä sekä sen vaikutuksia varhaiskasvatuksen eri toimijoiden keskuudessa. Koska oppaan sisältö on kerätty mentoreiden työskentelestä ToLiVa – hankkeessa, voitaisiin sitä vielä kehittää seuraamalla mentoreiden työskentelyä varhaiskasvatuksessa ToLiVa – hankkeen jälkeen.

7.2 Prosessin arviointi

Kehittämishankkeen tavoitteen määrittely oli alkuun haasteellinen. Toimeksianto oli alkuvaiheessa epäselvä ja selkiytymätön. Aiheena oli luoda jonkinlainen opas mentorointiin liittyen. Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheessa ToLiVa – hankkeen edustajan sekä LiikUn edustajan kanssa käytyjen keskusteluiden jälkeen toiveet kehittämishankkeellemme selkiytyivät ja toimeksianto kohdentui käsittämään mentoroinnin hyvät tai lupaavat käytänteet varhaiskasvatuksen liikunnallistamisessa. Alkuvaiheen keskusteluiden jälkeen jäi vielä pohdittavaksi voimmeko käyttää tuotoksestamme nimitystä opas, sillä tietoa kerätään aiheesta vasta ensimmäistä kertaa eikä se näin ollen ole yleistettävissä. Päätimme kuitenkin keskittyä itse kehittämishankkeen toteuttamiseen ja miettiä tuotoksen nimitystä sen ollessa aiheellisempää.

Kehittämishankkeemme toteutusvaihe alkoi nopealla aikataululla. Mentoreiden ensimmäiset koulutuspäivät tulivat hyvin pian toimeksiannon jälkeen, minkä vuoksi syvälinen valmistautuminen ei ollut mahdollista. Heti ToLiVa – hankkeen alkaessa kehittämishankkeemme lopullisesta muodosta ei ollut selkeää tietoa vaan se selkiytyi prosessin edetessä (Salonen 2013, 14). Prosessi kulki pääasiassa mentoreiden työskentelyn mukana. Haasteena oli etenkin alkuvaiheessa sitouttaa mentorit mukaan kehittämishankkeen työskentelyyn. Koska toimeksianto oli vielä selkiytymätön, oli mentoreita vaikea motivoida työskentelyyn kanssamme.

Toimeksiannon selkiytyttyä mentoreita oli helpompi osallistaa työskentelyymme kun oli mahdollista kertoa, mitä konkreettisesti teemme ja mitä tuotos tulee sisältämään. Haasteena koko kehittämishankkeen ajan oli kuitenkin yhteydenpito mentoreihin. Olimme useasti yhteydessä mentoreihin sähköpostilla ja koulutuksissa muistuttaen mentorointikäyntien havainnoimisen tärkeydestä kehittämishankkeellemme. Tästä huolimatta osa mentorointikäynneistä tehtiin ilmoittamatta meille. Oppaan kokoamiseksi saimme kuitenkin riittävän määrän havainnointimateriaalia mentorointikäynneiltä, vaikka emme aivan jokaisen mentorin mukana olleet havainnoimassa.

Hankkeen alussa oli hyvin vaikea suunnitella etukäteen kuinka monelle mentorointikäynnille pääsemme mukaan, sillä käyntien määrää ei tarkkaan tiedetty. Jokaiselle mentorille oli annettu mahdollisuus tehdä kolmesta neljään käyntiä, jolloin käyntejä olisi enintään 36. Kuitenkin varhaiskasvatusyksiköt saivat itse päättää halusivatko he mentorin apua vai ei. Lopulta Mentorointikäyntejä toteutui noin kaksikymmentä, joista seitsemässä olimme mukana. Mielestämme tämä oli riittävä määrä luotettavan aineiston aikaan saamiseksi.

Mentorointikäynneillä varhaiskasvatushenkilöstön vastaanotto oli hyvä. Havainnoimamme mentorointikäynnit olivat hyvin erilaisia sisällöltään ja näin palveli tehtäväämme hyvin. Mentorointikäynneille valmistautuminen oli hyvin haasteellista, sillä emme tienneet niiden sisältöä tai tehtävää etukäteen. Mentorointikäynneillä kuitenkin tehtävä selvitettiin heti alussa, jolloin pääsimme hyvin käynnin toimintaan mukaan.

Mentoreiden haastatteluajkojen sopiminen onnistui hyvin ja kaikki mentorit saivat soviteltua haastatteluajan omaan aikatauluunsa. Ensimmäinen haastattelukerta toi mukanaan heti haasteita. Kaksi mentoreista jätti tulematta haastatteluun ollenkaan. He eivät ilmoittaneet poisjäännistään etukäteen. Haastattelu saatiin kuitenkin toteutettua ajallaan paikalla olleiden mentoreiden kanssa. Toinen haastattelu toteutui suunnitellusti. Vaikka kaksi mentoria jätti tulematta haastattelutilanteeseen, saimme silti kerättyä paljon hyvää materiaalia opasta varten. Näin ollen kahden mentorin pois jääminen ei vaikuttanut kehittämishankkeen toteutumiseen, vaikka asia olikin harmillinen.

Kehittämishankkeemme sai miellyttävän lopun, sillä saimme esitellä kehittämishankettamme tuloksia ToLiVa – hankkeen päätösseminaarissa yhdessä LiikUn edustajan kanssa. Seminaarissa meille oli varattu oma 30 minuutin puheen vuoro. Kehittämishankkeen tulosten esittely sujui hyvin, vaikka valmistautuminen seminaariin oli jäänyt vähälle. Kehittämishankkeen aikana pidimme aktiivisesti yhteyttä niin ToLiVa – hankkeen kuin LiikUn edustajaan ja kävimme vuoropuhelua hankkeemme etenemisestä. Yhteydenpito oli aktiivista ja sujuvaa sekä tuki kehittämishankkeen etenemistä. Saimme paljon tukea kehittämishankkeen eteenpäin saattamiseksi.

7.3 Ammatillinen arviointi

Oman oppimisemme kannalta opinnäytetyönä toteutettu kehittämishanke oli antoisa kokemus. Liikuntakasvatukseen ja mentorointiin liittyvän kirjallisuuden sekä aiheeseen liittyvien tutkimusten lukemisen myötä opimme, mitä kaikkea tulee huomioon lasten liikuntaa suunnitellessa ja toteuttaessa. Lisäksi saimme kattavan tiedon, kuinka tulee varautua oman toiminnan kehittämiseen.

Sosionomi – opintojemme myötä saamme pätevyudentoimia lastentarhanopettajina. Varhaiskasvatuksen toimiala on tullut meille tutuksi niin aiemmista harjoiteluista varhaiskasvatyksyksiköissä kuin myös nykyisen työmme myötä lastentarhanopettajina. Mentoreiden ToLiVa - hankkeessa työskentelyn havainnoinnin myötä olemme hyötäneet mentoreiden käymistä koulutuksista sekä heidän työskentelynsä seuraamisesta. Havaintomateriaalia mentorointityöstä kerätessä olemme päässeet oman kehittämishankkeemme aikana tutustumaan koko Turun kaupungin itäisen varhaiskasvatusalueen toimintakulttuurin liikunnallistamiseen ja kaikkien varhaiskasvatyksyksiköiden kehittämiskohteisiin sekä alan ammattilaisten työskentelyyn kehittämiskohteiden parissa.

Erityisen mielenkiintoista oli päästä seuraamaan muiden varhaiskasvatyksyksiköiden toteuttamaa liikuntakasvatusta ja saada sitä kautta ideoita omaan toimintaan. Muiden varhaiskasvatyksyksiköiden liikuntakoordinaattoreiden kanssa käymät keskustelut herättivät itessämme erilaisia pohdintoja oman ammatillisuuden kehittämisestä. Olemme saaneet vinkkejä ja välineitä omaan työhön lastentarhanopettajina. Kehittämishanke on selkiyttänyt varhaiskasvatuksen toiminnan ja se suunnittelun lähtökohtia etenkin liikuntakasvatuksen osalta – miten ja miksi työtä tehdään.

Kehittämishankkeessamme oli mukana monta toimijaa: yhdeksän mentoria, ToLiVa – hankkeen edustaja sekä LiikUn edustaja. Saimme ensiarvoisen kokemuksen siitä, kuinka mielenkiintoista ja samalla haasteellista kehittämistoiminnan toteuttaminen voi olla. Koska kehittämishankkeemme oli osa suurta ToLiVa – hanketta, saimme osaksemme suurempaa vastuuta tuotoksestamme.

Opimme kuinka tärkeää on toiminnan vaiheistaminen ideointivaiheesta loppuarviointiin ja ymmärsimme suunnittelun tärkeyden. Kehittämishankkeen myötä olemme hahmottaneet julkisen sektorin ja kolmannen sektorin suhdetta varhaiskasvatuksessa.

LÄHTEET

- Arvonen, S. 2007. Meidän perhe liikkuu! Helsinki: WSOY.
- Autio, T. & Kaski, S. 2005. Ohjaamisen taito. Liikunta tukemassa lapsen ja nuoren kasvua. Helsinki: Edita.
- Billett, S. 2003. Workplace mentors: demands and benefits. Journal of workplace learning. Volume 15, number 3. Viitattu 1.5.2014. http://www.adam-europe.eu/prj/6172/prj/Billet,%20S_Workplace_mentors_.pdf
- Halme, T. 2008. Fysiomotorista suorituskkyä ja sitä selittävätekijät 3-8-vuotiaille lapsilla. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Heikkinen, H.; Jokinen, H. & Tynjälä, P. 2010. VERME Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Helsingin yliopisto 2013. Orientaatioprojekti. Viitattu 19.4.2014. <http://blogs.helsinki.fi/reunamo> > Materiaalit > Hiekkasäkkipedagogiikka.
- Heikka, Johanna, Hujala, Eeva & Turja, Leena. 2009. Arvioinnista opiksi - Havainnointi, arviointi ja suunnittelu varhaispedagogiikassa. Vantaa: Printel.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Härkönen, P. 2003. Opettajatuutorin käsikirja. Tuutori-, alumni- ja mentoritoiminta Turun ammattikorkeakoulussa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Juusela, T.; Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja. Department of Teacher Education. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Karvonen, P.; Siren-Tiusanen, H. & Vuorinen, R. 2003. Varhaisvuosien liikunta. Lahti: VK-kustannus Oy.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: PS-kustannus.
- Kyhälä, A., Reunamo, J. & Ruismäki, H. 2012. Physical Activity and Learning Environment Qualities in Finnish Day Care. Procedia : Social and Behavioral Sciences.
- Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36.
- Lankinen, P.; Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista - hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum.
- Lehto, S., Reunamo, J. & Ruismäki, H. 2012. Children's Peer Relations and Children's Physical Activity. Procedia : Social and Behavioral Sciences.
- LiikU 2013. Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Viitattu 27.10.2013. www.liiku.fi > LiikU > Yleistä.
- Liikunnan käypä hoito suositukset 2008. Viitattu 27.10.2013. www.kaypahoito.fi/ > Suositukset > Liikunta.

Majuri-Naappi, A. 2011. Vastavuoroinen mentorointi työssäoppimisen muotona. Opinnäytetyö. Sosiaalialan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Mäki P, Laatikainen T, Koponen P, Hakulinen-Viitanen T & LATE-työryhmä. 2008. Lasten ja nuorten terveysseurannan kehittäminen LATE-hanke. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja 28/2008.

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Nakari, L.; Porenne, P.; Mansukoski, S. & Huhtala, T. 2007. Mentorointi – Johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä. 4.painos. Ekonomia Oy.

Nuori Suomi ry 2009. Valtakunnallinen selvitys päiväkotien liikuntaolosuhteista. Viitattu 27.4.2014. www.lahiliikuntapaikat.fi > Tukea hankkeille > Materiaalipankki.

Numminen, P. 2000. Millainen merkitys liikunnalla on varhaislapsuudessa? Teoksessa Miittinen, M. (toim.) 2000. Haasteena huomisen hyvinvointi: miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II. Tutkimuskatsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. Jyväskylä: LIKES.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-Paino.

Opetushallitus 2010. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2010:27. Viitattu 19.4.2014. www.oph.fi > Säädökset ja ohjeet > Opetussuunnitelmien ja tutkimusten perusteet > Esiopetus.

Paakkinen, A-M. 2012. 3-vuotiaiden päiväkotilasten liikunta-aktiivisuus ja liikuntaan kannustaminen. Terveyskasvatuksen pro-gradu tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pönkkä, A. & Sääkslahti, A. 2011. Liikkuva lapsi. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Puhakainen, J. 2001. Lapsen aika: puheenvuoro lasten liikunnasta ja urheilusta. Helsinki: Like.

Pulli, E. 2001. Opi liikkuen, liiku leikkien. Liikuntaa esiopetukseen. Helsinki: Tammi.

Reunamo, J., Saros, L. & Ruismäki, H. 2012. The Amount of Physical Activity in Finnish Day Care. *Procedia : Social and Behavioral Sciences*.

Rinta, T.; Lind, P.; Lipponen, H. & Tamminen, K. 2008. Viikarit vauhdissa. Motorisia harjoitteita lapsille ja nuorille. Spurtti Oy yhteistyössä Suomen Liikunnan Ammattilaiset SLA ry.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.

Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56.

Tammelin, T., Laine, K. & Turpeinen, S. (toim.) 2012. Liikkuva koulu – ohjelman pilottivaiheen 2010 – 2012 loppuraportti. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 261. Jyväskylä: LIKES.

THL 2014. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 12.1.2014. www.thl.fi > Aiheet > Tietopaketit > Terveys ja hyvinvoinnin edistäminen ammatillisessa koulutuksessa > Keinoja terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen oppimisympäristössä > Kohti yhteisöllistä toimintakulttuuria.

ToLiVa – hanke 2013. Toimintakulttuurin liikunnallistaminen varhaiskasvatuksessa - hankehakemus. Viitattu 19.4.2014. www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S12411.

Turun ammattikorkeakoulu 2013a. Toimintakulttuurin liikunnallistaminen varhaiskasvatuksessa - hanke. Viitattu 19.4.2014. turkuamk.fi > Tutkimus, kehitys ja palvelut > Tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot > Hae projekteja > ToLiVa – Toimintakulttuurin liikunnallistaminen varhaiskasvatuksessa.

Turun Ammattikorkeakoulu 2013b. Viitattu 18.9.2013. www.turkuamk.fi > Yksiköt > Hyvinvointipalvelut > Tutkimus ja kehitystoiminta.

Turun Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystoiminta 2011. Viitattu 18.9.2013. www.e-julkaisu.fi > Turun Ammattikorkeakoulu > tutkimus- ja kehitystoiminta.

Turun kaupungin itäisen varhaiskasvatusalueen liikunnan vuosisuunnitelma 2012.

Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2013. Viitattu 19.4.2014. www.turku.fi > Kasvatus ja opetus > Lasten päivähoido, esiopetus ja leikkitoiminta > Lasten päivähoido.

Valo 2014. Pilottitahojen kehittämishankkeiden raportti syksy 2013. Valo-julkaisusarja 4/2014.

Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriö, Opetusministeriö & Nuori Suomi Ry. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 17. Helsinki.

Vilka, H. & Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Whitworth, L., Kimsey-House, K., Kimsey-House, H., Sandahl, P. Co-active coaching. New skills for coaching people towards success in work and life. 2005. California: Davies-Black Publishing.

Zimmer, R. 2001. Liikuntakasvatuksen käsikirja: didaktis-metodisia perusteita ja käytännön ideoita. Helsinki: LK-kirja.

”Mentorit kehittämistyön tukena varhaiskasvatuksessa” oppaan sisältö.

Esipuhe

Tämä opas on tehty opinnäytetyönä osana ToLiVa – hanketta. Yksi ToLiVa – hankkeen tavoitteista oli selvittää, miten kolmas sektori voi olla tukemassa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin liikunnallistamista mentorityön avulla. ToLiVa – hanke toteutettiin Turun kaupungin itäisellä varhaiskasvatusalueella syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana. Hankkeessa oli mukana kaksikymmentä varhaiskasvatusyksikköä, joihin lukeutui päivähoitoyksiköitä, perhepäivähoitoyksiköitä, leikkikouluja sekä leikkipuistoja. Heitä tukemassa oli 9 LiikUn mentoria.

Hankkeen aikana mukana olleet varhaiskasvatusyksiköt valitsivat omista tarpeistaan lähtöisin olevan kehittämiskohteen, jonka työstämisessä LiikU n mentorit olivat apuna ja tukena. Varhaiskasvatusyksiköiden kehittämiskohteita olivat esimerkiksi liikuntasuunnitelman laatiminen, talviliikunnan kehittäminen, pihaliikunnan lisääminen, sisätilojen käytön tehostaminen sekä pihäsääntöjen uudistaminen.

Tämä opas on syntynyt mentoreiden työskentelyä ja koulutuksia seuraamalla ja havainnoimalla sekä mentoreita haastatteleamalla. Oppaan tarkoituksena on tuoda esille mentoroinnin lupaavia käytäntöjä kehittämistyön tukena. Opas on tarkoitettu niin varhaiskasvatuksen työntekijöille kuin tuleville mentoreillekin.

Infolaatikko: TOIMINTAKULTTUURI

Toimintatavat, käyttäytymismallit, arvot, periaatteet sekä viralliset ja epäviralliset säännöt, joita työskentely-ympäristössä käytetään.

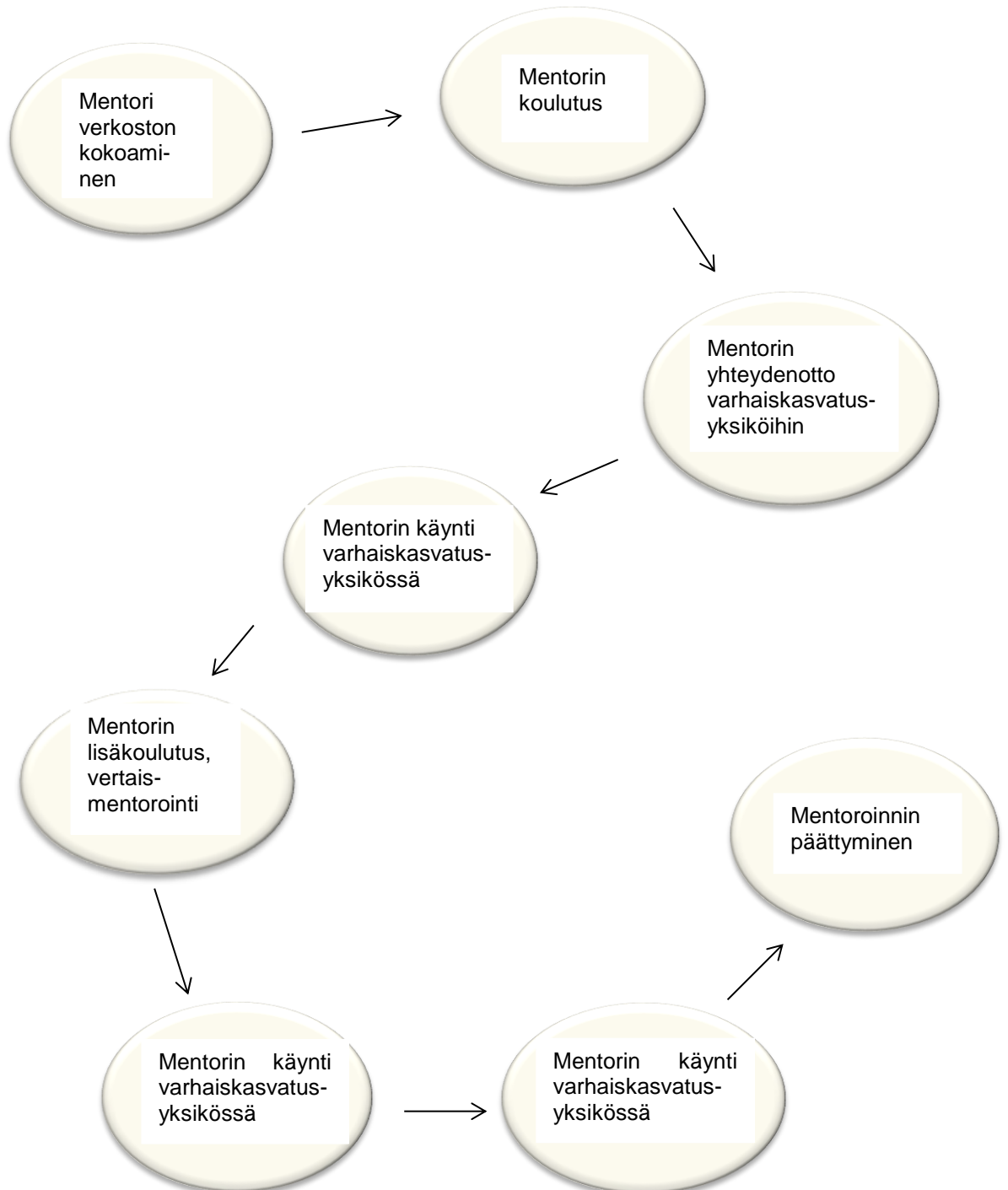
Mentori mukana luomassa muutosta

- Mentori on varhaiskasvatuksen liikunnan asiantuntija, joka neuvoo ja tukee päivähoitoyksikköä
- Mentori on avoimessa ja tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa varhaiskasvatusyksikön kanssa ja auttaa yksikköä kehittymään kohti liikunnallista toimintakulttuuria.
- Mentorit tarjoavat niin apua kuin vertaistukea hankkeen aikana.
- Mentorit ovat yksiköiden apuna alun tarvekartoituksesta aina uusien toimintamallien käyttöönottoon asti.
- Mentoroinnissa vaihdetaan tietoja, taitoja ja osaamista sekä hiljaista tietoa eli elämäkokemuksia, joita vain kokemus tuo tullessaan.
- Mentori tukee hankkeessa koko työyhteisöä muutoksen aikaan saamiseksi.
- Mentori herättää ja nostaa esille jo vanhoja käytäntöjä ja toimivia asioita
- Mentori tuo tukea ja turvaa työntekijöiden omalle toiminnalle yksikössä
- Mentori auttaa vahvuuksien jakamisessa
- Mentori lisää tietoisuutta ja kertoo mahdollisuuksista – työyhteisö saa hyödynnettyä mentorin asiantuntijuuden yksikön tarvitsemalla tavalla
- Mentori herättelee kohti liikkuvampaa arkea

Lupaavaksi todetut toimintatavat muutoksen aikaansaamiseksi

- Yhdessä toimivien keinojen etsintä.
- Pienin askelin kohti suurempaa muutosta.
- Yhdessä innostuminen. Hanke tuo muutosta koko työyhteisön hyväksi.
- Pienten asioiden huomioiminen jo toimivassa arjessa.
- Asioista puhuminen ja muistuttaminen.
- Yhdessä toimintaympäristön kartoittaminen, jolloin löydetään yhdessä fyysisten tilojen mahdollisuudet.
- Työyhteisön tiimiyttäminen – yhteisössä voima kasvaa!
- Vastuun jakaminen koko työyhteisöön ja kaikkien ammattitaidon huomiointi.
- Muutoksen tukeminen ja rohkaisu.
- Motivointi - ”te teette tätä teille, ettekä kenellekään muulle!”.
- Ulkopuolisen silmät näkevät uudenlaisia asioita toimintakulttuurissa.
- Mentorin oman tietouden ja ideoiden jakaminen

Esimerkki kaavio mentoroinnin kulusta



Mitä tulee huomioida, kun ryhtyy luomaan muutosta

- Selvitä työyhteisön voimavarat ja kartoita henkiset resurssit – jaksammeko luoda toimintakulttuuriin muutosta
- Muutos vaatii tiimityötä ja vastuun jakamista sekä ottamista
- Miettiä muutoksen tarkoitus ja tavoitteet - miksi muutosta tehdään ja kenelle sitä tehdään.
- Miettiä muutoksen merkityksellisyys - miksi lasten liikkuminen on tärkeää.
- Toimintakulttuuria ei voi muuttaa yksilö, koska kaikki ovat mukana toimintakulttuurissa.
- Mieti mistä koostuu juuri teidän toimintakulttuuri.