

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 599/2021 vp

Vastaus kirjalliseen kysymykseen mentoroinnin saamisesta osaksi opettajan uraa

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Eeva-Johanna Elorannan /sd ym. näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 599/2021 vp:

Mihin toimenpiteisiin hallitus aikoo ryhtyä mentoroinnin saamiseksi osaksi opettajan työuraa?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Varhaiskasvatuksessa mentoroinnin merkitys työuran eri vaiheissa on ymmärretty sekä opettajien että johtajien työssä. Varhaiskasvatuksessa onkin viime vuosina kehitetty mentorointia muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa hankkeessa vuosina 2017-2019. Hankkeessa ”Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa” luotiin varhaiskasvatuksen toimintaympäristöön sopiva mentorointimalli ja -koulutus (10 op) varhaiskasvatuksen opettajien ja johtajien ammatillisen kasvun tueksi. Kehittämistyössä painotettiin jatkumoa perustutkintovaiheesta työelämään siirtymiseen ja työelämässä oppimiseen. Koulutetut mentorit toimivat mallin mukaisesti tukena opettajan työelämään siirtymisen vaiheessa ja työn aloitusvaiheessa. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajamentorit koulutettiin ohjaamaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksojen (harjoittelujen) ohjausta. Tampereen yliopiston johdolla ja useiden kuntatoimijoiden kanssa yhteistyössä toteutetussa hankkeessa tuotettiin ja tuotetaan edelleen myös tutkimustietoa. Hankkeen ja sen tuottaman tutkimustiedon kautta on voitu edistää mentoroinnin ja sen merkityksen tunnettuutta sekä kuntien sitoutumista toimintaan.

Mentorointi toimintatapana on vakiintunut ja levinnyt lukuisiin kuntiin hyväksi havaittuna, osamista kehittävästä sekä alalle kiinnittymistä edistävästä toimintatapana varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi Tampereen seutukunnissa, Jyväskylässä ja pääkaupunkiseudulla mentorointi on rakentunut tärkeäksi osaksi työelämäohjausta. Tätä on edistänyt mentorointiin liittyvän koulutuksen järjestäminen. Tästä huolimatta mentorointi on edelleen paikkakuntakohtaista ja kiinni varhaiskasvatustoimijoiden päätöksistä ja resursoinnista. Tällä hetkellä ministeriössä ei ole tiedossa kuinka yleistä mentoroinnin toteuttaminen varhaiskasvatuksessa on.

Vuosina 2019-2020 toimi opetus- ja kulttuuriministeriön asettama Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Foorumin tuottamassa Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelmassa vuosille 2021-2030 (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3) tuodaan kehittämis ehdotuksena esiin nuorten työntekijöiden työelämään kiinnittymistä tukevien käytäntöjen, kuten mentorointi, rakentaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettamassa syksyn 2021 aikana Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumia toiselle toimikaudelleen tavoitteenaan edistää koulutusten kehittämisohjelman toteutumista.

Opettajankoulutusfoorumi toimii suomalaisen opettajankoulutuksen kehittämisen, vuorovaikutuksen ja yhteistyön areenana ja rakenteena. Opettajankoulutusfoorumin nykyinen toimikausi jatkuu vuoden 2022 loppuun. Opettajankoulutusfoorumissa kaikki opettajankoulutusta järjestävät yliopistot ja ammattikorkeakoulut sekä opettajankoulutuksen sidosryhmät laativat vuonna 2016 yhdessä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman. Ohjelman strategiset linjaukset määrittävät suuntaa suomalaiselle opettajankoulutukselle ja opettajien uranaikaiselle osaamisen kehittämiselle sekä opettajien jatkuvalle oppimiselle. Ohjelman uudistamistyö on käynnistetty vuonna 2020.

Kehittämisohjelman tavoitteiden toteuttamista on edistetty ja edistetään 45 verkostossa ja kehittämissankkeissa yhdessä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja kuntien kanssa tavoitteena uudistaa opettajakoulutuksen käytäntöjä. Yhtenä keskeisenä opettajankoulutusverkostojen kehittämiskohteena on opettajien perus-, perehdytys- ja täydennyskoulutuksen jatkumon vahvistaminen. Hankkeissa on vahvistettu muun muassa opettajien uutta luovaa asiantuntijuutta ja luotu uusia toimintamalleja opettajien jatkuvaan oppimiseen ja koko työuranaikaisen osaamisen kehittämiseen. Hankkeissa on koulutettu myös mentoreita, pilotoitu uusia vertaisoppimiseen perustuvia työtapoja ja kehitetty koulutuksen ja työelämän yhteistyönä ammatillisen kehittymisen eri vaiheita tukeva mentorointimalli.

Toisen asteen opettajien vertaismentorointia on tuettu usean vuoden ajan Osaava-ohjelman Verme-verkostohankkeen parissa, jossa on kehitetty opetuslalle toimintatutkimuksen avulla vertaisryhmämentorointia. Vermen tavoitteena on rakentaa opettajankoulutuksesta jatkuvan oppimisen tavoitteiden mukaista opettajien ammatillisen kehittymisen jatkumoa. Verme on suunnattu erityisesti uusille opettajille tai työyhteisössä aloittaville opetusalan työntekijöille, kuten rehtoreille ja koulunkäynninohjaajille tai muille opetusalan ammattilaisille. Verme-mentorointi tapahtuu ryhmissä, joissa on sekä kokeneita että vähemmän kokeneita työntekijöitä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt lukiokoulutuksen laatu- ja saavutettavuusohjelman, jota toteutetaan vuosien 2021-2022 aikana. Ohjelman toteuttaminen mahdollistaa vertaisryhmämentoroinnin sisällyttämisen lukion omaan laatuohjelmaan ja näin lukion jokapäiväiseen toimintaan. Lukion laatu- ja saavutettavuusohjelman toteuttamiseen on varattu viisi miljoonaa euroa vuodelle 2021 ja kymmenen miljoonaa euroa vuodelle 2022.

Hallitusohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt niin ikään ammatillisen koulutuksen laadun ja tasa-arvon kehittämisohjelman (Oikeus osata), jota toteutetaan vuosien 2020 - 2022 aikana. Oikeus osata -kehittämisohjelma varmistaa osaltaan, että kaikki ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat saavat vankan ammattiosaamisen ja hyvät perustaidot työtä, elämää ja elinikäistä oppimista varten. Ohjelma vahvistaa ammatillisen koulutuksen laatua ja tukee sen jatkuvaa parantamista ammatillisen koulutuksen laatustrategian vaikuttavuustavoitteiden ja linjausten mukaisesti. Oikeus osata -ohjelman toteuttamiseen on varattu ylin 270 miljoonaa euroa vuosille 2020 - 2022. Lisäksi strategiarahoitusta suunnataan tukemaan kehittämisohjelman tavoitteita.

Oikeus osata -ohjelmassa hyödynnetään koulutuksen järjestäjäkohtaista ja alueellista vertaismentorointia muun muassa yhdessä kehitettyjen henkilökohtaistamisen ja työpaikalla järjestettävän

koulutuksen toimintamallien jalkauttamisessa ja laadukkaassa toteutuksessa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat lisäksi halutessaan sisällyttää systemaattisen vertaisryhmämentoroinnin osaksi omaa laatujärjestelmäänsä ja oppilaitoksen jokapäiväistä toimintaa.

Osassa kuntia mentorointi on vakiintuneena käytäntönä, osassa kuntia sen toteuttaminen on jäänyt ainakin toistaiseksi vähemmälle. Mentoroinnin ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen järjestämisestä, sen resursoinnista ja kehittämisestä ovat vastuussa varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen järjestäjät työnantajina. Työsopimuslaki sisältää yleisvelvoitteen, jonka mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Mentorointikäytännöt ovat yksi tapa edistää henkilöstön jatkuvaa oppimista.

Helsingissä 17.11.2021

Opetusministeri Li Andersson