

## Svar på det skriftliga spørsmålet SSS 599/2021 rd

### Svar på skriftligt spørsmål om att inkludera mentorskap i lärarkarriären

#### Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spørsmål SS 599/2021 rd undertecknat av riksdagsledamot Eeva-Johanna Eloranta / sd m.fl.:

Vilka åtgärder ämnar regeringen vidta för att inkludera mentorskap i lärarkarriären?

Som svar på detta spørsmål anför jag följande:

Inom småbarnspedagogiken har mentorskapets betydelse arbetskarriären i olika skeden förstått både i lärarnas och ledarnas arbete. Inom småbarnspedagogiken har man under de senaste åren utvecklat mentorskap bland annat i ett projekt som finansieras av undervisnings- och kulturministeriet åren 2017–2019. I projektet Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa (Mentorskap och inlärningspartnerskap inom småbarnspedagogiken) skapades en mentorskapsmodell och -utbildning (10 sp) som lämpar sig för den småbarnspedagogiska verksamhetsmiljön som stöd för lärarnas och ledarnas yrkesmässiga tillväxt. I utvecklingsarbetet betonades kontinuiteten från grundexamensskedet till övergången till arbetslivet och inläringen i arbetslivet. De utbildade mentorerna fungerar enligt modellen som stöd i lärarens övergång till arbetslivet och när arbetet inleds. Dessutom utbildades lärarmentorerna inom småbarnspedagogiken i att handleda lärarstuderandena inom småbarnspedagogiken vid perioder av inläring i arbetet (praktik). I projektet som genomfördes under ledning av Tammerfors universitet och i samarbete med flera kommunala aktörer producerades och produceras fortfarande även forskningsdata. Genom projektet och forskningsdata har man kunnat främja kännedomen om mentorskapet och dess betydelse samt kommunernas engagemang i verksamheten.

Mentorskapet som verksamhetssätt har etablerats och spridits till många kommuner som ett beprövat sätt att inom småbarnspedagogiken utveckla kompetensen och främja förankringen i branschen. Till exempel i Tammerfors ekonomiska region, Jyväskylä och huvudstadsregionen har mentorskapet byggts upp som en viktig del av arbetslivshandledningen. Detta har främjats genom att ordna mentorskapsutbildning. Trots detta är mentorverksamheten fortfarande ortspecifik och beror på de småbarnspedagogiska aktörernas beslut och resurser. För närvarande känner man vid ministeriet inte till hur vanligt det är med mentorskap inom småbarnspedagogiken.

Åren 2019–2020 verkade det av undervisnings- och kulturministeriet tillsatta Utvecklingsforumet för utbildningarna inom småbarnspedagogik. I Utvecklingsprogrammet för utbildningarna inom småbarnspedagog för åren 2021–2030 (Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2021: 3) som forumet producerade presenteras som ett utvecklingsförslag utbyggandet av praxis som stöder unga arbetstagares förankring i arbetslivet, såsom mentorskap. Undervisnings- och kultur-

ministeriet håller hösten 2021 på att tillsätta Utvecklingsforumet för utbildningarna inom småbarnspedagogik för en annan mandatperiod i syfte att främja genomförandet av utvecklingsprogrammet för utbildningarna.

Läroverutbildningsforumet fungerar som en arena och struktur för utveckling, interaktion och samarbete inom den finländska läroverutbildningen. Den nuvarande mandatperioden för Läroverutbildningsforumet fortsätter till utgången av 2022. Vid Läroverutbildningsforumet utarbetade alla universitet och yrkeshögskolor som ordnar läroverutbildning samt läroverutbildningens intressentgrupper 2016 tillsammans ett utvecklingsprogram för läroverutbildningen. Programmets strategiska riktlinjer anger riktningen för den finländska läroverutbildningen och utvecklingen av lärarnas kompetens under karriären samt lärarnas kontinuerliga inläring. Arbetet med att förnya programmet inleddes 2020.

Genomförandet av utvecklingsprogrammets mål har främjats och främjas i 45 nätverk och utvecklingsprojekt tillsammans med universitet, yrkeshögskolor och kommuner i syfte att förnya praxisen inom läroverutbildningen. Ett centralt utvecklingsobjekt för läroverutbildningsnätverken är att stärka kontinuiteten i lärarnas grundutbildning, inskolning och fortbildning. I projekten har man bland annat stärkt lärarnas nyskapande expertis och skapat nya verksamhetsmodeller för lärarnas kontinuerliga lärande och utveckling av kompetensen under hela arbetskarriären. I projekten har man också utbildat mentorer, pilottestat nya arbetssätt som baserar sig på kollegialt lärande och utvecklat en mentorskapsmodell som stöder olika skeden av yrkesutvecklingen i samarbete mellan utbildningen och arbetslivet.

Kamratmentorskap för lärare på andra stadiet har under flera års tid stötts inom ramen för nätverksprojektet Verme inom programmet Kunnig, där man med hjälp av en verksamhetsstudie för undervisningsområdet har utvecklat kamratgruppsmentorskap. Verme har som mål att av läroverutbildningen bygga upp ett kontinuum i lärarnas yrkesmässiga utveckling i enlighet med målen för kontinuerligt lärande. Verme riktar sig särskilt till nya lärare eller nya anställda inom undervisningsbranschen som inleder sitt arbete i arbetsgemenskapen, såsom rektorer och skolgångshandledare eller andra yrkespersoner inom undervisningsbranschen. Verme-mentorskapet sker i grupper med både erfarna och mindre erfarna anställda.

För att uppnå målen i statsminister Sanna Marins regeringsprogram har undervisnings- och kulturministeriet inlett ett kvalitets- och tillgänglighetsprogram för gymnasieutbildningen som genomförs under åren 2021–2022. Genomförandet av programmet gör det möjligt att inkludera stödgrupper i gymnasiets eget kvalitetsprogram och därmed i gymnasiets dagliga verksamhet. För genomförandet av kvalitets- och tillgänglighetsprogrammet för gymnasiet har reserverats fem miljoner euro för 2021 och tio miljoner euro för 2022.

För att uppnå målen i regeringsprogrammet har undervisnings- och kulturministeriet också inlett ett utvecklingsprogram för yrkesutbildningens kvalitet och jämställdhet (Rätt att kunna), som genomförs under åren 2020–2022. Utvecklingsprogrammet Rätt att kunna säkerställer för sin del att alla som studerar inom yrkesutbildningen får gedigen yrkeskompetens och goda baskunskaper för arbete, liv och livslångt lärande. Programmet stärker yrkesutbildningens kvalitet och stöder en kontinuerlig förbättring av den i enlighet med effektivitetsmålen och riktlinjerna i kvalitetsstrategin för yrkesutbildningen. För genomförande av programmet Rätt att kunna har reserverats till ett

belopp på högst 270 miljoner euro för åren 2020–2022. Dessutom riktas strategisk finansiering till att stöda utvecklingsprogrammets mål.

I programmet Rätt att kunna utnyttjas utbildningsanordnarspecifika och regionala kamratmentorskap bland annat för att förankra verksamhetsmodeller för gemensamt utvecklad anpassning och utbildning som ordnas på arbetsplatsen och för att genomföra dem på ett högklassigt sätt. Anordnare av yrkesutbildning kan dessutom om de så önskar inkludera systematiskt mentorskap i kamratgrupper som en del av sitt eget kvalitetssystem och läroanstaltens dagliga verksamhet.

I en del kommuner är mentorskapet etablerad praxis, i en del kommuner har mentorskapet åtminstone tills vidare genomförts i mindre grad. Anordnare av småbarnspedagogik, undervisning och utbildning ansvarar som arbetsgivare för att ordna mentorskap och inskolning för nya anställda, resursfördelningen och utvecklingen av detta. Arbetsavtalslagen innehåller en allmän skyldighet enligt vilken arbetsgivaren ska sträva efter att främja de anställdas möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i sin karriär. Mentorskapspraxis är ett sätt att främja personalens kontinuerliga lärande.

Helsingfors 17.11.2021

Undervisningsminister Li Andersson