

Eeva-Johanna Eloranta sd ym.

Kirjallinen kysymys mentoroinnin saamisesta osaksi opettajan uraa

Eduskunnan puhemiehelle

Suomessa on korkeatasoinen, tutkimusperustainen opettajankoulutus. Opettajankoulutukseen kuuluu harjoitteluja, mutta niiden määrää on vähennetty huomattavasti. Lisäksi harjoittelujen aikana paneudutaan erityisesti pedagogiikkaan ja oppilaan tuntemukseen, jolloin aikaa hyvin moneen muuhun opettajan käytännön työssä olevaan ei harjoittelujen aikana jää. Opettajan arki työelämässä on erilaista kuin ohjatuissa harjoitteluissa.

Opettajan työuran alussa muodostuu se osaamisperusta, jossa opinnoissa omaksuttu teoria ja arjen käytännöt kohtaavat. Vastavalmistuneelle opettajalle työelämään siirtyminen on hyvin usein kuormittava ja yllättäväkin kokemus. Tutkimuksen mukaan opettajat kokevat induktiovaiheen aikana työnkuvansa usein hyvin raskaaksi, mikä lisää stressin ja väsymyksen määrää ja hankaloittaa työssä suoriutumista. Peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen välissä on kuilu uransa alussa olevien opettajien saattamisessa ammattiinsa. Lähtökohtana tulisi olla, että peruskoulutus ja sen jälkeinen ammatillinen kasvaminen opettajan työssä muodostavat saumattoman jatkumon.

OECD:n tekemän Opetuksen ja oppimisen kansainvälisen tutkimuksen (TALIS) mukaan vain puolet suomalaisista yläkoulun opettajista osallistuu suunnitelmalliseen perehdytykseen. Tämä on kansainvälisessä vertailussa vähän.

Työterveyslaitoksen laajan kunta-alan työntekijöiden työhyvinvointia selvittävän Kunta10-kyseilyn tulokset opettajien työssäjaksamisesta ovat huolestuttavia. Vuonna 2014 reilu kolmannes luokanopettajista koki työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. Vuosina 2016 ja 2018 näin koki jo yli puolet kyselyyn vastanneista luokanopettajista. Samalla aikavälillä niiden opettajien, jotka kokivat työssä tapahtuneet muutokset negatiivisina, osuus kasvoi reilusta kolmanneksesta lähes puoleen.

Ensimmäiset viisi vuotta uralla ovat ratkaisevat sen suhteen, jääkö korkeasti koulutettu opettaja opettajan ammattiin. Vastavalmistuneiden perehdyttäminen ja mentorointi tukevat opettajan ammattiin sukeltamista ja edistävät jaksamista ja työssä pysymistä.

Vertaismentorointi on tutkimusperustaista ammatillista kehittymistä opettajankoulutuksen jälkeen siirryttäessä työelämään. Mentorointi kehittää vastavalmistuneen osaamista ja auttaa ymmärtämään, mitä työelämässä pitää osata. Samalla tunnistetaan vahvemmin vastavalmistuneen osaaminen työyhteisössä ammatillisena rikkautena. Mentorointi motivoi vastavalmistunutta jat-

Kirjallinen kysymys KK 599/2021 vp

kamaan ammatillista kehittymistään. Se on suunniteltua ja pitkäkestoista, millä edistetään vastavalmistuneen opettajan oppimista ja kehitystä yksilöllisesti ja ryhmätyöskentelyllä.

Vertaismentorointia antavat korkeakouluissa koulutetut, kokeneemmat opettajat, jotka pysyvät akateemisesti ajan tasalla muiden mentoreiden ja korkeakoulujen kouluttajien kanssa. Mentorijalla ei ole muodollista johtamisvastuuta vastavalmistuneeseen.

Tällä hetkellä mentorointia ei tarjota jokaiselle vastavalmistuneelle opettajalle Suomessa, vaan työnantajasta (yleensä kunta) riippuu, haluavatko he panostaa uusien opettajien osaamiseen, työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Tuoreen opettajan jatkuvan oppimisen ei pitäisi olla riippuvaista kuntien taloudellisesta tilanteesta. Kunnissa, joissa mentorointia on annettu, se on toteutettu pääsääntöisesti ryhmämuotoisena. Mentoroija on saanut korvauksen työstään, mutta uudet opettajat ovat osallistuneet siihen omalla ajallaan eli työajan ulkopuolella.

Esimerkiksi Norjassa on lakiin kirjattu suositus vastavalmistuneen opettajan työajalla toteutettuun, kaksivuotiseen mentorointiin. Mentoroinnista on laadittu selkeät ohjeet ja sopimukset, joiden mukaan mentorointia pitää antaa. Norjan malli on samanlainen kuin Suomessa eli mentoroijaksi koulutettu, kokenempi opettaja antaa vertaismentorointia ryhmämuotoisena uusille opettajille. Norjan valtio on myös rahoittanut mentorointia 62 miljoonalla Norjan kruunulla (5,85 milj. euroa). Rahoitus on auttanut mentoroinnin valtakunnallista käynnistämistä. Rahoituksen määrä ei kuitenkaan ole riittävä takaamaan mentorointia myös varhaiskasvatuksen ja toisen asteen uusille opettajille.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Mihin toimenpiteisiin hallitus aikoo ryhtyä mentoroinnin saamiseksi osaksi opettajan työuraa?

Helsingissä 27.10.2021

Eeva-Johanna Eloranta sd
Anneli Kiljunen sd
Marko Asell sd
Jukka Gustafsson sd