

## Täysistunto

**Perjantai 25.10.2019 klo 13.01—13.30**

### **6. Lakialoite laeiksi varhaiskasvatuslain 39 §:n muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

Lakialoite LA 11/2019 vp Paula Risikko kok ym.

#### *Lähetekeskustelu*

**Puhemies Matti Vanhanen:** Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 6. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään sivistysvaliokuntaan.

#### *Keskustelu*

**13.07 Paula Risikko kok** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä lakialoitteessa on kysymys opetustoimen täydennyskoulutusvelvollisuuden vahvistamisesta. Tämä liittyy siihen, että opettajien on oltava koko ajan ajan tasalla siitä opetuksen sisällöstä ja muutenkin on tärkeää, että opettajilla olisi mahdollisuus täydennyskoulutukseen. Tämä tuo velvollisuuksia opettajille mutta myöskin opetuksen ja koulutuksen järjestäjille. Tällainen vastaavanlainen lakisääteinen velvollisuus on muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä.

Arvoisa puhemies! Tämän aloitteen pääasiallinen sisältö kuuluu siis näin:

Varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen järjestäjälle ja tuottajalle säädetään velvollisuus huolehtia kasvatusta-, opetusta- ja ohjaushenkilöstön sekä esimiesten ammatillisesta osaamisesta ja kehittämisestä. Ammatillisen osaamisen ylläpitämisellä ja kehittämisellä tarkoitetaan tälle henkilöstölle työajalla tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen mainitun henkilöstön perehdyttämiseksi, ammatillisen osaamisen ajantasaisena ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn, työtehtävien ja työmarkkinoiden asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Kasvatus-, opetus- ja ohjaushenkilöstölle sekä esimiehille on laadittava oma henkilökohtainen ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jota päivitetään vuosittain, ja sen toteutumista ja vaikuttavuutta on seurattava ja arvioitava. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman on sisällettävä arvio henkilön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma perehdytys- ja koulutustarpeista, jotta henkilö voi hoitaa työnsä hyvin ja pysyy työmarkkinakelpoisena.

Arvoisa puhemies! Nykyinen yleinen velvollisuus perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä ei ole riittänyt turvaamaan esimiesten ja opettajien koko uran aikaista perehdyttämistä ja jatkuvaa oppimista. Kasvatus-, opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä esimiesten osaamisen kehittäminen ei saa riippua työnantajasta. Jokaisella oppijalla on oikeus osaavaan opettajaan. Suomessa 79 prosenttia opettajista on sitä mieltä, että ammatillisen osaamisen kehittämistoiminnalla on myönteinen vaikutus opetukseen.

## Pöytäkirjan asiakohta PTK 57/2019 vp

Selvitysten mukaan perehdytystä ei ole juuri tarjolla. Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhönsä. Perehdyttäminen on tärkeää esimiesten ja opettajien viihtymisessä ja pysymisessä opetuslalla sekä esimiesten ja opettajien, lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden hyvinvoinnissa. Esimerkiksi Norjassa uusien opettajien kaksivuotisesta mentoroinnista säädetään lailla. Suomessa uran alkuvaiheessa olevien opettajien perehdyttäminen ja tukeminen on vähäistä. OECD:n kansainvälisen opetuksen ja oppimisen tutkimuksen mukaan Suomessa ainoastaan 18 prosenttia opettajista ilmoitti osallistuneensa ensimmäisessä työpaikassaan viralliseen perehdyttämisohjelmaan ja 23 prosenttia epäviralliseen perehdyttämisohjelmaan. Rehtoreista 74 prosenttia kertoo, että heillä ei ole koulussa tarjolla opettajilleen mentorointiohjelmaa osana opettajien täydennyskoulutusta. Siitä huolimatta 66 prosenttia rehtoreista piti mentorointia kuitenkin tarpeellisenä. Vuonna 2015 perusopetuksen opettajista mentorointia oli saanut alle 5 prosenttia, lukiokoulutuksessa noin 3 prosenttia, ammatillisessa koulutuksessa ja vapaassa sivistystyössä 6 prosenttia.

Sekä työsuhteisten että virassa olevien osalta on säädetty, että työnantajan on pyrittävä pitämään huolta siitä, että he voivat suoriutua työstään ja tehtävänsä hoidosta myös silloin, kun toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän ja viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemisessä.

Opettajankoulutus on Suomessa tutkimusperusteista ja kansainvälisestikin erittäin laadukasta. Opettajan uran aikaiseen kehittymiseen ei kuitenkaan ole panostettu riittävästi, jotta takaisimme ajantasaisen ja tasa-arvoisen koulutuspolun jokaiselle oppijalle Suomessa. Vuonna 2015 opettajista ja oppilaitosjohdosta ainoastaan 77 prosenttia osallistui täydennys- ja jatkokoulutukseen. Perusopetuksen opettajien osallistuminen täydennyskoulutukseen oli vuonna 2015 noin 80 prosenttia. Joillakin opettajaryhmillä osallistumisprosentti oli kuitenkin vain 50 prosenttia.

Arvoisa puhemies! Yhteistoiminnasta annetut lait velvoittavat työnantajaa laatimaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat työntekijöiden ja viranhaltijoiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelmissa on oltava arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt. Kyse on lähinnä työntekijöiden ja viranhaltijoiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutustarpeista ja -mahdollisuuksista sekä vuosittaisesta toteuttamissuunnitelmasta. Henkilöstösuunnitelman velvoittavuus, sisältö ja laajuus vaihtelevat kuitenkin yrityksen koon mukaan. Ja totean vielä, että myös rehtoreiden tukeminen osaamisen johtamisessa on tarpeen. TALIS 2018 -tutkimuksessa rehtorit kokivat tarvitsevänsä kolmanneksi eniten lisää osaamista juuri opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnittelemisessa. Täydennyskoulutuksen on nykyistä herkemmin otettava huomioon esimiesten sekä opettajien koulutustarpeiden erillaisuus työuran aikana.

Vielä lopuksi siitä, arvoisa puhemies, että meillä on varhaiskasvatuslaki ottanut tämän jo huomioon, mutta valitettavasti muita lakeja tämä ei vielä koske, tai missään muussa laissa tämä ei vielä ole. Eri aloilla on lisäksi säädetty täsmällisemmin työnantajan velvollisuudesta ylläpitää henkilöstönsä osaamista ja työmarkkinakelpoisuutta. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimuslalla ainoastaan varhaiskasvatuslaissa on säädetty erikseen asiasta.

## Pöytäkirjan asiakohta PTK 57/2019 vp

Varhaiskasvatuslaissa, 39 §:ssä, säädetään erikseen varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan velvollisuudesta huolehtia siitä, että varhaiskasvatuksen henkilöstö osallistuu riittävästi ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen toteutumisesta ja vaikuttavuudesta on seurattava ja arvioitava. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä täydennyskoulutuksen sisällöstä, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Asetusta asiasta ei kuitenkaan ole annettu. Tämä vastaavanlainen asetuksenantomahdollisuus on myös sote-laissa, ja sellainen asetus on kyllä annettu. Vastaavaa täsmennystä tarvitaan kaikkiin muihinkin koulutus- ja tutkimusalan omiin lainsäädäntöihin, ja samalla myös varhaiskasvatuslain velvoitetta on tarkennettava, jotta se turvaa henkilöstön osaamisen kehittymisen säätäen sen varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän tehtäväksi.

Eli tämä lakipaketti pitää sisällään muutoksia varhaiskasvatuslakiin mutta sitten liittää opettajien täydennyskoulutusvelvoitteen ja oikeuden kaikkiin muihin lakeihin, jotka koskevat opetus-, koulutustehtävissä olevia henkilöitä. —Kiitoksia.

**13.15 Mikko Kinnunen kesk:** Arvoisa herra puhemies! Sivistysvaliokunnan puheenjohtaja Risikko ja lakiesityksen muut allekirjoittajat nostavat esille ja keskusteluun tärkeitä teemoja. Suuret kiitokset teille!

Jatkuva oppiminen, sivistys, täydennyskoulutus ja monipuolinen osaaminen vievät tätä maata eteenpäin. Hallitusohjelman tavoitteena on osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi. Tavoitteena on edistää myös opettajien jaksamista, johon jatkuva oppiminen liittyy. Suomeen tarvitaan laajemminkin sellaista asennetta, että itsensä kehittäminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen ovat osa työn tekemistä. Kaikenlaiseen työhön tarvitaan yritteliästä ja vastuullista asennetta. Se tuo motivaation tehdä työtä. Työstä voi muodostua kutsumus ja intohimo, jonka kautta voi suoraan tai välillisesti auttaa ja tukea toisia ihmisiä ja koko yhteiskuntaa. Opettajan työ on mitä suurimmassa määrin tällaista. Itsensä tarpeelliseksi kokeminen tekee työstä ja osaltaan koko elämästä merkityksellistä.

Suomalaiset osallistuvat aikuiskoulutukseen verrattain paljon, mutta toki aiempaa vähemmän. Osaaminen ja osallistuminen kasautuvat. Aikuiskoulutukseen on osoitettu resursseja Suomessa OECD-maiden mittarilla mitattuna ihan kärkeäkolmanneksen joukossa. Suuri osa työntekijöistä katsookin, että työpaikka tukee oppimista. Suomen korkeasti koulutetut ja hyväpalkkaiset osallistuvat kuitenkin aikuiskoulutukseen huomattavasti enemmän kuin matalapalkkaiset ja heikon peruskoulutuksen omaavat. Koulutuksen kasautuminen on OECD-maiden kärkeä täällä Suomessa. Suomalaisten työikäisten osallistuminen aikuiskoulutukseen on joka tapauksessa kansainvälisesti hyvällä tasolla.

Tilastojen mukaan Suomi sijoittaa muihin OECD-maihin nähden paljon resursseja työikäisen väestön kouluttamiseen, mutta tulokset ovat keskitasoa. Tähän johtaneita syitä on tarpeen kartoittaa. On syytä pohtia myös sitä, miksi kaikki eivät halua osallistua täydennyskoulutukseen. Mitkä ovat syyt, joita pitäisi selittää? Koulutus ja työ on vaikea sovittaa yhteen, perheelliset kokevat puutetta ajasta, koulutusta ei järjestetä riittävän lähelle, työnantaja ei tue kouluttautumista tai se on liian kallista tai sopivaa koulutusta ei löydy. TALIS-tutkimuksen mukaan opettajat kokevat esteeksi työaikataulut, kannustimien puutteen, sopivan tarjonnan puuttumisen, tarjonnan kalleuden ja työnantajan tuen puuttumisen. Perehdytystä on rehtorien mukaan tarjolla, mutta siihen ei osallistuta.

Arvoisa puhemies! On syytä myös kysyä, mitä aloitteessa esitettyjä ja samansuuntaisia toimia on jo tehty ja tehdään. Opetuksen ja oppimisen kansainvälisen tutkimuksen TALIS

## Pöytäkirjan asiakohta PTK 57/2019 vp

2018 -tulosten mukaan yli 90 prosenttia opettajista kehittää ammatillista osaamistaan hyödyntämällä esimerkiksi ammattikirjallisuutta, osallistumalla erilaisiin kursseihin ja opettajaverkostoihin sekä tekemällä opintovierailuja. Saamme näistä asioista ensi keväänä seuraavan raportin. Lakiesitys nostaa esille, opettajien henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Sellainen kuuluu jokaiselle opettajalle. Suunnitelma ja siihen liittyvä keskustelu on osa pedagogista johtamista ja oppilaitoksen osaamisen johtamista. On tärkeää, että oppilaitoksilla on tähän valmiudet.

Elämme suuressa murroksessa. Työtä häviää ja muuttuu esimerkiksi automatisaation vuoksi, aivan uudenlaisia työpaikkoja syntyy. Työelämä muuttuu ja sen vaatimukset kasvavat, myös opettajilla. Työsopimuslain työnantajan yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.

Kun puhumme opettajien täydennyskoulutuksesta, emme saa unohtaa koulujen johtajia, rehtoreita. Johtaminen ja johtajuus on tärkeää, jotta koulutus kehittyy. Kun rehtori heittäytyy ja innostuu, into tarttuu koko kouluyhteisöön.

Arvoisa herra puhemies! Esityksen taloudelliset vaikutukset edellyttävät lisäselvityksiä. Koulutuksen ajaksi tarvitaan esimerkiksi sijaiset, jotta lapset ja nuoret eivät jää heitteille. Jos 80 ,000 suomalaista opettajaa käy kerran vuodessa 500 euroa maksavassa koulutuksessa, kulut ovat 40 miljoonaa euroa vuodessa. Voidaanko tällaisia lukuja ja summia antaa vaikeuksissa olevien kuntien maksettavaksi? Sellaiset varat tulee varata valtion talousarvioon, toki ensi vuodelle niitä ei ole varattuna. Jotta meillä on tulevaisuudessakin maailman parhaat opettajat ja kukoistavat rehtorit, tarvitsemme jatkuvaa oppimista. Sivistys kantaa.

**13.22 Pauli Kiuru kok:** Arvoisa herra puhemies! Kiitos edustaja Risikolle hyvästä aloitteesta. Itsekin olen opettajataustainen koulutukseltani.

Ensinnäkin muutama sana, jotka halusin poimia tähän puheeseen siitä, mitä esittelypuheenvuorossa Risikko sanoi, eli että se ”on suunnitelmallista” ja että se ”tapahtuu työajalla”. Se on täällä selkeästi sanottu jokaisessa kohdassa. Opettajat ovat erittäin vahvasti sitoutuneita työhönsä ja varmasti kouluttavat itseänsä, perehtyvät aiheeseen, tutkivat ja täydentävät osaamistaan, mutta moni tekee sitä vapaa-ajalla, ja kyllä työnantajan pitää pystyä siihen tarjoamaan mahdollisuus, että se myös tapahtuu työajalla.

Me olemme aikaisemmin puhuneet täällä salissa koulukiusaamisesta ja siihen puuttumisesta. Opettajankoulutuksessa ei ainakaan aikaisemmin annettu minkälaisia valmiuksia opettajille siihen, miten se tunnistetaan ja miten siihen tartutaan. Myös tämänsuuntaista täydennyskoulutusta on hyvä saada. Asiasisällöt muuttuvat nopeasti jokaisessa oppiaineessa, ja siinä suhteessa täydennystä tarvitaan, mutta myös opetusmenetelmät muuttuvat. Se, mitä opettajille opetettiin opettamisesta pari—kolmekymmentä vuotta sitten, on monelta osin jo vanhettunutta.

Tämä lakipaketti koskee, niin kuin esittelyssä sanotaan, koko opetuksen kenttää: varhaiskasvatusta, perusopetusta, lukiota, ammatillista koulutusta, ammattikorkeakoulua, yliopistoa mutta myös vapaata sivistystyötä, mitä ei pidä unohtaa.

Ja sitten tämä johtamisasia, rehtoreitten rooli, mikä tässä edellisessä puheenvuorossa tuli esille, on ihan aiheellista nostaa. Johtaja ja rehtori luovat sen ilmapiirin henkilöstön piiriin, miten asioita viedään eteenpäin, ja oikealla ilmapiirillä ja oikealla otteella saada hyviä tuloksia aikaan.

## Pöytäkirjan asiakohta PTK 57/2019 vp

13.24 **Pasi Kivisaari kesk:** Arvoisa herra puhemies! Nyt käsittelyssä oleva lakialoite nostaa esiin tärkeän huolen riittävistä panostuksista kasvatukseen, opetukseen ja ohjaushenkilöstön sekä esimiesten ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Lakialoite sopii hyvin nyt esillä olevaan jatkuvan oppimisen teemaan. Aloitteessa on nähtävissä vilpitön tahto parantaa henkilöstön osaamista ja kouluttautumisen oikeutta alati muuttuvassa maailmassa.

Ammatillisen osaamisen kehittämiseksi tehdään jo paljon, mutta aina on toki varaa parantaa. Jo nyt sekä rehtorit, opettajat että muut kasvatusammattilaiset laativat kehittämissuunnitelmia. Olen itsekin ollut niitä sekä esimiehenä että työntekijänä tekemässä. Tässä mielessä suunnitelmallisuutta ja käytännön tekoja on jo olemassa, ja aloitteen arvioinnissa onkin syytä miettiä, mitä uutta se toisi mukanaan, mikä olisi siis asian pihvi. Ala ei itsessään kaipaa yhtään enempää papereita, hallinnollista näpertelyä, jossa aikaa hukataan toisijaisiin asioihin. Lakialoite ei tähän pyrikään, mutta aloitetta arvioitaessa tämä tulee ottaa huomioon.

On kuitenkin tosiasia, kuten aloitteessakin viitataan, että ammatillisen osaamisen kehittämisessä, sen laadussa ja määrässä, on alueellisia eroja. Työnantajien välillä on eroja. Usein ne myöskin heijastelevat kuntien taloustilannetta ja ylipäättään tekemisen kulttuuria. Opetuksen ja oppimisen kansainvälisen tutkimuksen TALIS 2018:n tulosten mukaan yli 90 prosenttia opettajista kehittää ammatillista osaamistaan hyödyntämällä ammattikirjallisuutta, osallistumalla erilaisiin kursseihin ja opettajaverkostoihin sekä tekemällä opintovierailuja. Lukemat ovat siis sinällään varsin korkeat.

Puhemies! Tiedän omasta kokemuksestani, että opettajan työ voi myös kuormittaa niin paljon, että voimia oman ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ei enää riitä. Toisille koulutukset ovat hetken hengähdys arjesta ja mielenkiintoinen mahdollisuus, toisille kenties pakkopullaa ja yksi raskas velvollisuus lisää. Viime aikoina on puhuttu paljon myös työsuuupumisesta, ja tämä ilmiö on tuttu myös opettajien keskuudessa. Osa opettajista on myös hakeutunut täysin toiselle alalle vähemmän kuormittavien tehtävien pariin.

Nuoret ja lapset ovat vuosi vuodelta fiksumpia. Maailma kuitenkin kehittyy vauhdilla, opetettavat asiat muuttuvat, ja uusia opetusmetodeja luodaan jatkuvasti. Pelkkä lukemaan ja laskemaan opettaminen ei riitä, vaan opettajan on laadukkaan opetuksen takaamiseksi pysyttävä ajan hermolla ja opittava jatkuvasti uutta. Itse olen ollut poissa nyt opetustyöstä noin puolen vuoden ajan, ja tänä aikana on kouluissa syntynyt jo monta uutta ilmiötä, joista en ole kuullutkaan ja joihin olisi opettajana syytä perehtyä. Maailma menee menojaan, ja parhaiten sen mukana pysyvät nuoret ja heidän kauttaan kasvatukseen ja opetushenkilöstö.

Arvoisa puhemies! Lakialoite nostaa esiin aidon huolen osaamisen päivittämisestä, ammattipätevyyden kehittämisen oikeutuksesta, henkilöstön tasavertaisuudesta ja alan hyvinvoinnista. Itse näen tämän niin, että kouluttautumisen esteitä tulisi ennen kaikkea karsia. Niitä esteitä ovat esimerkiksi se, että hektisen työn keskeltä, jaksamisen äärirajoilta, on välillä vaikea poistua silmät kiiluen kehittymään ja oppimaan lisää. Siksi tarvitaan aivan aluksi apua käytännön työhön, niin että sieltä voisi astella ylipäättään pois niin, että ihmisellä olisi voimia, tahtoa, halua ja aikaa päivitellä osaamistaan.

Kiitos, puhemies, ja jaksamista kaikille meille arjen sankareille.

Keskustelu ja asian käsittely keskeytettiin.