
Nina Seljo

Vahvuusmentorointi – tukea opettajan uran alkuvaiheisiin luontevahvuuksien avulla

Opettajan uran alun haasteet Suomessa

Opettajat olivat vuonna 2020 Suomen kahdeksanneksi suurin ammattiryhmä (Tilastokeskus 2022), ja perusopetuksen opettajia maassamme on yli 40 000 (Saari & Attila 2020). Yksittäinen opettaja voi olla jollekin koko elämän merkittävin henkilö. Opettaja on myös yksi yhteiskunnan tukipilareista; samalla kun hän välittää kulttuuriperintöä ja kansallista arvopohjaa seuraaville sukupolville, hän joutuu vastaamaan koulujärjestelmää, oppimiskäsitystä ja koko yhteiskuntaa koskeviin muutostarpeisiin (ks. Tuominen-Soini & Sahlberg 2007).

Opettajien työssä jaksaminen ja työssä onnistuminen ovat edellytyksiä sille, että opettaja voi menestyksekkäästi toteuttaa tärkeää sivistys- ja kasvatustehtäväänsä. Viimeisen vuosikymmenen aikana opettajien työn ilo on kuitenkin heikentynyt, työtyytyväisyys laskenut ja työstressi lisääntynyt (Golnick & Ilves 2021; Länsikallio ym. 2018). Suomalaiset sivistysalan työntekijät kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi (Koskinen ym. 2006; Pekkarinen & Pulkkinen 2023). Kielteiset mielikuvat opettajien työoloista heikentävät myös nuorten halua hakeutua alalle (Heikkinen ym. 2020, 54), ja jopa yli puolet opettajista on harkinnut alanvaihtoa (OAJ 2021a).

E erityisen haastava vaihe opettajan uralla on induktiovaihe eli siirtymä koulutuksesta työelämään. Koulutuksen ja uran välimaastossa opettaja kohtaa monenlaisia haasteita ja hänellä on tarve perehdytykselle sekä keskustelulle ammatin syvimpien kysymysten äärellä. Opettajan uran aloitus poikkeaa monista muista aloista, koska opettajalla on heti uransa alussa yksin sama juridinen ja pedagoginen vastuu kuin

kokeneellakin työntekijällä. Silti Suomessa ei ole olemassa systemaattista tapaa tukea opettajan ammattiin kasvua ja siinä kehittymistä (Jokinen ym. 2014; Niemi ym. 2013). Kun opettaja valmistuu yliopistosta ja siirtyy työelämään, vastuu perehdyttämisestä on koulukohtainen, ja käytänteet perehdytyksessä ja alkuvaiheen opastuksessa vaihtelevat suuresti; enemmistö suomalaisista opettajista jää ilman alkuperehdytystä, ja vain noin viidennes suomalaiskouluista tarjoaa opettajilleen mentorointiohjelmaa (OECD 2019).

Vastavalmistuneita opettajia tulisi tukea ammatillisesti ja sosiaalisesti, ja induktiovaiheen ammatillisia käytänteitä olisi edelleen kehitettävä (Heikkinen ym. 2020, 55). Euroopan komissio on jo vuonna 2007 suosittanut, että opettajilla tulisi olla mahdollisuus saada tukea kolmen ensimmäisen työvuotensa aikana (Commission of the European Communities 2007). Suomessa mentoroinnin lisäämistä opettajien induktiovaiheen tukimuotona on esittänyt esimerkiksi opettajien ammattijärjestö (OAJ 2021a; 2021b), ja mentoroinnin tarve on mainittu myös Opetushallituksen (2020a; 2020b) raporttisarjassa. Monissa muissa maissa opettaja aloittaa työuransa työparina tai kiinteässä mentorointisuhteessa kokeneemman kollegan kanssa.

Vahvuusmentorointi yhdistää luontevahvuudet ja mentoroinnin

Tein oman väitöstutkimukseni (Seljo 2024) selvittääkseni, miten uransa alussa olevaa opettajaa voidaan tukea ammatillisesti. Päätin yhdistää mentorointiin luontevahvuuksien hyödyntämisen ja muodostin näistä kahdesta ”vahvuusmentoroinnin” toteuttamismallin. Luontevahvuudet ovat myönteisiä luonnollisia kykyjä tai voimavaroja, joita on kaikilla ihmisillä. Niiden käyttö vahvistaa käyttäjää ja ihmisiä hänen ympärillään, ja niitä arvostetaan itsessään lähes kaikissa maailman kulttuureissa. (Seligman 2008, 166–170.) Mentorointi puolestaan tarkoittaa vuorovaikutteista ohjaussuhdetta kokeneemman ja kokemattomamman työntekijän välillä (esim. Heikkinen ym. 2010).

Luontevahvuudet ja mentorointi on molemmat todettu työssä jaksamista ja onnistumista edistäviksi. Vahvuuksien hyödyntäminen työssä edistää ihmisen työhyvinvointia, intohimoa työtä kohtaan ja työssä suoriutumista (Biswas-Diener ym. 2017; Hone ym. 2015; Morris & Garrett 2009). Onnistuessaan mentoroinnilla on

positiivisia vaikutuksia opettajan uran alun sujuvuuteen, opettajan ammatilliseen kasvuun ja osaamiseen, ja se voi myös ehkäistä alalta pois siirtymistä (Barrera ym. 2010; Jokinen ym. 2014; Kent ym. 2012; Pennanen ym. 2019).

Tutkimukseni testaamisvaiheessa toimin itse yhden lukuvuoden ajan mentorina yhdelletoista perusopetuksen lappilaiselle opettajalle. Lukuvuoden aikana minulla oli sata mentorointitapaamista. Tapasimme välillä kahden kesken tai pienryhmissä, välillä kasvotusten, välillä etäisyyksien ja koronarajoitusten vuoksi etäyhteyksillä. Vahvuusmentoroinnissa tehtiin kehittämiäni harjoituksia, joissa yhdisteltiin ammatillista näkökulmaa ja luonteenvahvuuksia. Harjoitusten ohella puhuimme myös osallistujille itselleen tärkeistä aiheista. Keskustelimme opettajuudesta ja työn haasteista mutta myös sen iloista. Luonteenvahvuudet olivat mukana kaikissa keskusteluissa ja harjoituksissa. Kiinnitimme aina huomiota hyvään, onnistumisiin ja pieniinkin ilon aiheisiin.

Mentorointivuonna keräsin myös tutkimukseni aineiston: tapaamisten muistiinpanot, laajemman tutkijan päiväkirjan, alku- ja loppukyselyt, välihaastattelut puolivälissä mentorointivuotta sekä pääaineistona loppuhaastattelut. Induktiivisen sisällönanalyysin kautta syntyivät tutkimustulokset: Vahvuusmentoroinnin toteutus oli pääosin onnistunut. Harjoitusten ja vapaan keskustelun sekä yksilö- ja ryhmätapaamisten yhdisteleminen onnistui. Korona-aika ja Lapin pitkät etäisyydet selätettiin etä- ja lähitapaamisten joustavalla käytöllä. Psykososiaalisessa toteutuksessa osallistujat nimesivät merkityksellisiksi luottamuksen, vertaisuuden ja kunnioittavan kohtaamisen. Osallistujat perehtyivät mentoroinnin aikana laajasti luonteenvahvuuksiin sekä itsessään että yleisellä tasolla. Vahvuusmentoroinnista oli myös opettajille monenlaista hyötyä; he kuvasivat saaneensa psykososiaalista tukea, heidän myönteisyytensä oli lisääntynyt, he olivat saaneet parempia edellytyksiä työssä onnistumiseen, ja heidän ammatillinen kasvunsa oli vahvistunut. (Seljo 2024.)

Kehittämistutkimukseni lopputuotos on vahvuusmentorointimalli, joka on käytännön työkalu ja esittelee pelkistetysti, miten mentorointi etenee ja mitä sen eri vaiheissa tehdään. Uskon siitä olevan hyötyä myös muille mentoreille ja ohjaajille.

Vahvuusmentoroinnista koetut hyödyt olivat odotettuja suhteessa aiempaan tutkimukseen mentoroinnista (esim. Heikkinen ym. 2010; Hobson ym. 2009; Jokinen ym. 2014; Mäki 2015; Pennanen ym. 2019) ja toisaalta vahvuusinterventioista (esim. Gander ym. 2013; Hone ym. 2015; Morris & Garrett 2009), enkä pysty erittelemään sitä, johtuvatko tutkimuksessani kuvatut hyödyt mentoroinnista vai luonteen-

vahvuustyöskentelystä. Päädynkin ajattelemaan, että vahvuusmentoroinnin vahvuus on juuri siinä, että se on yhdistelmä kahdesta tukimuodosta.

Vahvuusmentorointi mahdollistaa monenlaisen työn tukemisen

Opettajat tarvitsevat ja ansaitsevat tukea työhönsä, etenkin uransa alussa. Kannatan aiemmin julkisessa keskustelussa esitettyjä ajatuksia siitä, että mentorointi kirjattaisiin Suomessa pakolliseksi opettajan uran alkuvaiheen tukimuodoksi (ks. esim. OAJ 2021a; 2021b; Opetushallitus 2020a; 2020b). Vahvuusmentorointi voi olla yksi tapa toteuttaa sitä.

Varsinkin uran alussa, kun opettaja kokee epävarmuutta osaamisestaan ja työn arkiset haasteet tuntuvat välillä ylivoimaisilta, luonteenvahvuudet ovat kuin supervoimia, joita jokaisella ihmisellä on ja joista kaikista voi olla iloa työpäivän aikana. Opettajan työ on monialaista ja moniulotteista, ja siinä kaikista luonteenvahvuuksista voi olla opettajalle iloa ja hyötyä. Jokainen opettaja voi työssään käyttää omia vahvuuksiaan tai kehittää juuri niitä vahvuuksia, joita kokee tarvitsevansa. Kun opettaja kukoistaa työssään, myös oppilaat voivat kukoistaa. Omiin luonteenvahvuuksiinsa tutustunut opettaja osaa paremmin huomata vahvuuksia myös oppilaissa ja voi siten vahvistaa oppilaiden hyvinvointia, itsetuntemusta ja itseluottamusta.

Luonteenvahvuuksiin perustuvasta mentoroinnista on paljon hyötyä, ja sillä on merkitystä perusopetuksen opettajan induktiovaiheessa, mutta sen sovelluksia myös muualla olisi syytä tarkastella. Vahvuusmentoroinnin käytänteitä ja harjoitteita voitaisiin käyttää myös kokeneempien opettajien tukemisessa tai sitä voitaisiin testata esimerkiksi ammatillisessa opetuksessa tai varhaiskasvatuksessa. Entäpä voisivatko sosiaalityöntekijät, yritysjohtajat tai sairaanhoitajat hyötyä luonteenvahvuuksiin perustuvasta ammatillisesta tuesta? Uskon näin ja toivonkin, että vahvuusmentoroinnin käytänteet ja harjoitteet löydetään hyödyksi juuri sinne, missä niitä tarvitaan. (Ks. Seljo 2024.)

Nina Seljon kasvatustieteen väitöskirja Vahvuusmentorointi: Kehittämistutkimus opettajan vahvuusperustaisesta tukemisesta työuran induktiovaiheessa tarkistettiin Lapin yliopistossa 13.9.2024. Teos löytyy sähköisessä muodossa osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-440-9>

Kirjoittaja

Nina Seljo

FT, lehtori, Lapin yliopiston harjoittelukoulu
sähköposti: nina.seljo@ulapland.fi

Kirjallisuus

- Barrera, A., Braley, R. T. & Slate, J. R.** (2010) Beginning teacher success: an investigation into the feedback from mentors of formal mentoring programs. *Mentoring & Tutoring* 18 (1), 61–74. <https://doi.org/10.1080/13611260903448383>
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. & Lyubchik, N.** (2017) Psychological strengths at work. Teoksessa L. G. Oades, M. Steger, A. Delle Fave & J. Passmore (toim.) *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*. John Wiley & Sons, 34–47.
- Commission of the European communities** (2007) Communication from the Commission to the council and the European parliament. Improving the quality of teacher education. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52007DC0392&from=EN> (luettu 13.3.2025)
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W. & Wyss, T.** (2013) Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies* 14 (4), 1241–1259. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-012-9380-0>
- Golnick, T. & Ilves, V.** (2021) Opetusalan työolobarometri 2021. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf (luettu 1.12.2023)
- Heikkinen, H. L. T., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo, M. & Tynjälä, P.** (2020) Opettajankoulutuksen vetovoima. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-818-2>
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H. & Tynjälä, P.** (2010) Verme: vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Tammi.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A. & Tomlinson, P. D.** (2009) Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education* 25 (1), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>

- Hone, L. C., Jarden, A., Duncan, S. & Schofield, G. M. (2015) Associations with lifestyle behaviors, physical health, psychosocial, and work-related indicators. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57 (9), 973–983. <https://www.jstor.org/stable/48500540>
- Jokinen, H., Taajamo, M. & Välijärvi, J. (2014) Opettajien induktiovaiheen haasteet ja osaamisen kehittäminen. Teoksessa H. Jokinen, M. Taajamo & J. Välijärvi (toim.) *Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä ja muutoksessa: huomisen haasteita*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 37–43.
- Kent, A., Green, A. & Feldman, P. (2012) Fostering the success of new teachers: Developing lead teachers in a statewide teacher mentoring program. *Current Issues in Education* 15, 1–16.
- Koskinen, S., Järvisalo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. (2006) *Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-691-048-3>
- Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. (2018) *Opetusalan työolobarometri 2017*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.
- Morris, D. & Garrett, J. (2009) *Strengths: Your leading edge*. Teoksessa P. A. Linley, S. Harrington & N. Garcea (toim.) *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford University Press, 95–106.
- Mäki, P. (2015) Opettajana ja kehittäjänä: Vertaismentorointiryhmässä kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Oulu: Oulun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789526208176>
- Niemi, H., Siljander, A. M. & Mentoroinnin kehittämisryhmä (2013) *Uuden opettajan mentorointi: Mentoroinnilla oppilaan ja opettajan hyvinvointiin*. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. <http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2013/mentorointi.pdf> (luettu 1.12.2023)
- OAJ (2021a) *Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa*. Alanvaihtokysely 09–21. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> (luettu 1.12.2023)
- OAJ (2021b) *Suomi jättää uudet opettajat tuuliajolle – mentorointi kirjattava lakiin*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2021/suomi-jattaa-uudet-opettajat-tuuliajolle--mentorointi-kirjattava-lakiin/> (luettu 1.12.2023)
- OECD (2019) *TALIS 2018 Results (Volume I)*. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

- Opetushallitus** (2020a) Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Opettajatarpeet nyt ja tulevaisuudessa. Raportit ja selvitykset 2020:22a.
- Opetushallitus** (2020b) Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019: Opettajien osallistuminen jatko- ja täydennyskoulutukseen, asiantuntijavaihtoon sekä työelämäjaksoille. Raportit ja selvitykset 2020:21.
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. M.** (2023) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Keva.
- Pennanen, M., Markkanen, I. & Heikkinen, H. L. T.** (toim.) (2019) VERME2 testaa: kokemuksia vertaisryhmämentoroinnin soveltamisesta. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7799-3>
- Saari, J. & Attila, H.** (2020) Opettajatiedonkeruu 2019: Tutkimusseloste. Tilastokeskus.
- Seligman, M. E. P.** (2008) Aito onnellisuus: Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Art House.
- Seljo, N.** (2024) Vahvuusmentorointi: Kehittämistutkimus opettajan vahvuusperustaisesta tukemisesta työuran induktiovaiheessa. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-440-9>
- Tilastokeskus** (2022) Myyjät, lähihoitajat ja sairaanhoitajat yleisimpiä ammatteja 2020. Tiedote 11.10.2022. <https://tilastokeskus.fi/julkaisu/cktws35s04dru0b553lzi7aci> (luettu 27.3.2025)
- Tuominen-Soini, H. & Sahlberg, P.** (2007) Ammatillisen kehityksen merkitys opettajien jaksamisessa. *Aikuiskasvatus* 27 (1), 15–24. <https://doi.org/10.33336/aik.93734>