



KANSALLINEN
KOULUTUKSEN
ARVIOINTIKESKUS

MAAILMAN PARHAIKSI OPETTAJIKSI

Vuosina 2016–2018 toimineen
Opettajankoulutusfoorumin arviointi

Hannele Niemi
Tapio Erma
Lasse Lipponen
Martti Pietilä
Riikka Rintala
Heli Ruokamo
Toni Saarivirta
Sirpa Moitus
Tarja Frisk
Veera Stylman
Mari Huhtanen

MAAILMAN PARHAIKSI OPETTAJIKSI

Vuosina 2016–2018 toimineen
Opettajankoulutusfoorumin arviointi

Hannele Niemi
Tapio Erma
Lasse Lipponen
Martti Pietilä
Riikka Rintala
Heli Ruokamo
Toni Saarivirta
Sirpa Moitus
Tarja Frisk
Veera Stylman
Mari Huhtanen



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
Julkaisut 27:2018

JULKAISIJA Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

KANSI JA ULKOASU Juha Juvonen (org.) & Sirpa Ropponen (edit)
TAITTO PunaMusta

ISBN 978-952-206-479-0 nid.
ISBN 978-952-206-480-6 pdf

ISSN 2342-4176 (painettu)
ISSN 2342-4184 (verkkajulkaisu)
ISSN 2342-4176

PAINATUS PunaMusta Oy, Tampere

© Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI)

Julkaisun nimi

Maailman parhaiksi opettajiksi – Vuosina 2016–2018 toimineen Opettajankoulutusfoorumin arviointi

Tekijät

Hannele Niemi, Tapio Erma, Lasse Lipponen, Martti Pietilä, Riikka Rintala, Heli Ruokamo, Toni Saarivirta, Sirpa Moitus, Tarja Frisk, Veera Stylman & Mari Huhtanen

Sipilän hallituksen OSAAMINEN JA KOULUTUS I -kärkihankkeessa tavoitteeksi asetettiin uudistaa opettajien perus- ja täydennyskoulutus. Opettajankoulutusta uudistamaan opetus- ja kulttuuriministeriö asetti Opettajankoulutusfoorumin. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) sai tehtäväkseen foorumin ulkoisen arvioinnin. Arviointi tuotti tietoa opettajankoulutuksen uudistamiseksi valitun toimintamallin toimivuudesta, Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanon tilanteesta opettajankoulutusyksiköissä sekä opettajankoulutuksen uudistamista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä. Lisäksi arviointi tuotti suosituksia siitä, miten Opettajankoulutusfoorumin käynnistämää opettajankoulutuksen uudistamistyötä tulisi jatkaa.

Arviointiryhmän mukaan Opettajankoulutusfoorumissa valittuun opettajankoulutuksen uudistamisen toimintamalliin liittyi seuraavia vahvuuksia:

- Opettajankoulutusfoorumin keskeisenä vahvuutena oli verkostomainen toimintatapa, johon kuului eri opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen kansallisten ja alueellisten toimijoiden yhteen saattaminen.
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa tunnistettiin tarve kehittää opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen jatkumoa. Vahvuutena oli myös se, että opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa kytkettiin edistämään kehittämisohjelman linjauksia.
- Kehittämisohjelman suuntainen kehittämistyö oli vuoden 2018 lopulla lähtenyt käyntiin kaikilla kuudella strategisella tavoitealueella ja kaikissa eri opettajankoulutuksissa.
- On ennakoitavissa, että foorumin yhteydessä rahoitetut opettajankoulutuksen kehittämisohjelmat tuottavat uusia työkaluja opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseen opiskelijavalinnoista täydennyskoulutuksen sisältöihin ja toteutustapoihin sekä eri koulutusasteiden reformien läpiviennin tueksi varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen.
- Useissa opettajankoulutuksen kehittämisohjelmien toteutustavoissa näkyy yhteisöllisyyden korostus. Uusia kumppanuuksia opettajankoulutusten kesken ja koulutuksen järjestäjien välille on syntynyt runsaasti. Hankkeissa on mukana noin puolet Suomen kunnista.

Arviointiryhmän keskeiset suositukset opettajankoulutuksen uudistamistyön jatkamiseksi ovat:

1. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategisten linjausten etenemistä tulee seurata, tukea ja päivittää aktiivisin toimin

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuuteen strategiseen linjaukseen liittyvät lukuisat toimenpide-ehdotukset tulee jäsentää selkeiksi kokonaisuuksiksi; määrittää, mikä taho vastaa niiden toteuttamisesta; aikatauluttaa tavoitteet ja määrittää niiden seurantamenetelmät.
- Kehittämisohjelmaa tulee päivittää säännöllisesti, jotta voidaan ennakoida dynaamisesti opettajankoulutuksen muutostarpeet tulevaisuusnäkökulmasta. Lisäksi päivittämiseen tulee osallistaa koulutuksen järjestäjä- ja kuntatasoa, jotta kehittämisohjelmaan saadaan selkeämmin näkyviin kunta-, koulu- ja opettajatason kehittäminen.

2. Opettajankoulutuksen muutosjohtamista tukemaan tarvitaan pysyvä kansallinen rakenne

- Opettajankoulutuksen kehittämistyön vakiinnuttamiseksi tulee perustaa kansallinen yhteistyö- ja kehittämisfoorumi. Sen tehtävänä on varmistaa, että käyntiin lähtenyt muutos opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi ja opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseksi toteutuu kaikilla eri koulutusjärjestelmän tasoilla: makrotasolla (rakenteet, resursointi ja lainsäädäntö), instituutiotasolla (opettajankoulutusyksiköt ja koulutuksen järjestäjät, koulut) ja mikrotasolla (opettajien ja opettajiksi opiskelijoiden henkilökohtainen kehitys ja osaaminen).

3. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavien uusien toimintamallien vaikuttavuus tulee varmistaa yhteistyössä hankkeiden, opettajankouluttajien ja hyödynsaajien kesken

- Foorumin yhteydessä rahoitettujen opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden vaikuttavuutta tulee seurata ja arvioida hanketoiminnan aikana ja niiden päätyttyä vuonna 2023–2024.
- Kehittämishankkeiden on tarpeen laatia suunnitelma siitä, miten hankkeiden ulkopuolelle jääneille kunnille välitetään tietoa hankkeissa syntyvistä uusista toimintamalleista.

4. Makrotason rakenteelliset ongelmat opettajankoulutuksen jatkumon saavuttamiseksi tulee ratkaista

- Opettajankoulutuksen rakenteelliset ongelmat tulee ottaa käsittelyyn kansallisessa säädosryhmässä. Ryhmän tehtävä on etsiä ratkaisut ongelmiin, jotka ovat estäneet täydennyskoulutuksen uudistamista usean vuosikymmenen ajan. Näitä ovat muun muassa opettajien perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen rahoitusmekanismit, resurssit, rakenteet sekä velvoitteet ja työehtosopimukset.
- Opettajien perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi tulee laatia kansallinen strateginen toimenpidesuunnitelma.

5. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen kehittäminen tulee saattaa osaksi normaalia toimintaa

- Opettajankoulutuksen uudistuminen edellyttää opettajankoulutusyksiköiden vahvaa uudistamiseen pyrkivää otetta ja muutosjohtajuutta sen toteuttamiseen.
- Kuntien tulee laatia strategiset linjaukset opettajien koko uran aikaisen osaamisen kehittämiseksi. Pitkän aikavälin tavoitteeksi tulisi ottaa se, että kaikilla suomalaisilla opettajilla on kehityssuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti. On myös tärkeää, että kunnat huolehtivat oppilaitosten johtajien tukemisesta ja johtamisosaamisesta.

Avainsanat

Arviointi, korkeakoulut, yliopistot, opettajankoulutus, opettajien täydennyskoulutus

Utgiven av

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU)

Publikationens namn

Maailman parhaiksi opettajiksi – Vuosina 2016–2018 toimineen Opettajankoulutusfoorumin arviointi (Världens bästa lärare – Utvärdering av Lärarutbildningsforumet 2016–2018)

Författare

Hannele Niemi, Tapio Erma, Lasse Lipponen, Martti Pietilä, Riikka Rintala, Heli Ruokamo, Toni Saarivirta, Sirpa Moitus, Tarja Frisk, Veera Stylman & Mari Huhtanen

Målet för regeringen Sipiläs spetsprojekt KOMPETENS OCH UTBILDNING I var att förnya lärarnas grundutbildning och fortbildning. För att förnya lärarutbildningen tillsatte Undervisnings- och kulturministeriet ett lärarutbildningsforum. Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) fick i uppgift att utvärdera forumet. Utvärderingen gav information om hur den verksamhetsmodell som valts för att förnya lärarutbildningen fungerar, om hur genomförandet av Utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen har framskridit i enheterna för lärarutbildning samt om vilka faktorer som främjar eller hindrar reformen av lärarutbildningen. Dessutom gav utvärderingen rekommendationer om hur arbetet med att förnya lärarutbildningen som Lärarutbildningsforumet inlett ska fortsättas.

Enligt utvärderingsgruppen har den verksamhetsmodell för reform av lärarutbildningen som Lärarutbildningsforumet valt följande styrkor:

- Lärarutbildningsforumets viktigaste styrka var det nätverksbaserade verksamhets sättet som sammanförde lärarutbildare och både nationella och regionala aktörer inom lärarutbildningen.
- Utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen identifierade behovet av att utveckla kontinuiteten i lärarnas grundutbildning, introduktionsutbildning och fortbildning. Därutöver var en styrka att projekten för utveckling av lärarutbildningen kopplades till främjandet av riktlinjerna i utvecklingsprogrammet.
- Utvecklingsarbetet enligt utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen hade i slutet av 2018 inletts inom alla av de sex strategiska målområdena och inom all lärarutbildning.
- De projekt för utveckling av lärarutbildningen som finansierats i samband med forumet förväntas ge nya verktyg och verksamhetsmodeller för utveckling av lärarnas kompetens under hela karriären, från antagning av studerande till fortbildningens innehåll och genomförandesätt, samt stöda reformerna av olika utbildningsstadier från småbarnspedagogik till yrkesutbildning.
- Gemenskapen betonades starkt i flera av projekten för utveckling av lärarutbildningen. Flera institutioner för lärarutbildning har inlett ett samarbete, likaså olika utbildningsanordnare. Cirka hälften av kommunerna i Finland är med i projekten.

Utvärderingsgruppens viktigaste rekommendationer för det fortsatta arbetet med att utveckla lärarutbildningen är:

- 1. De strategiska riktlinjerna för Utvecklingsprogrammet för lärarutbildningen ska följas upp, stödas och uppdateras genom aktiva åtgärder**
 - De åtskilliga åtgärdsförslag som anknyter till de sex strategiska riktlinjerna för utvecklingsprogrammet bör struktureras som tydliga helheter. Det bör fastställas vem som ansvarar för genomförandet, målen bör schemaläggas och metoderna för uppföljning av målen bör fastställas.
 - Utvecklingsprogrammet bör uppdateras regelbundet och omfatta ett framtidsperspektiv som beaktar de framtida förändringsbehoven inom lärarutbildningen. Dessutom bör utbildningsanordnare och kommuner medverka i uppdateringen för att utvecklingen på kommun-, skol- och lärnivå ska utgöra en tydligare del av utvecklingsprogrammet.
- 2. Det behövs en permanent, nationell struktur för att stöda förändringsledningen inom lärarutbildningen**
 - För att etablera utvecklingsarbetet ska man tillsätta ett nationellt samarbets- och utvecklingsforum. Dess uppgift skulle vara att säkerställa att den pågående förändringen för att förnya lärarnas grundutbildning och fortbildning samt för att utveckla lärarnas kompetens under hela karriären genomförs på utbildningssystemets alla nivåer: på makronivå (strukturer, allokering av resurser och lagstiftning), institutionsnivå (enheterna för lärarutbildning, utbildningsanordnare, skolor) och mikronivå (personlig utveckling och kompetens hos lärare och lärarstuderande).
- 3. Genomslagskraften av de nya verksamhetsmodellerna ska säkerställas i samarbete med projekten, lärarutbildarna och dem som drar nytta av projekten**
 - Genomslagskraften av projekten för utveckling av lärarutbildningen ska följas upp och utvärderas under projektverksamheten och efter att projekten avslutats 2023–2024.
 - I utvecklingsprojekten ska man göra upp en plan för hur de kommuner som inte deltar i projekten ska informeras om de nya verksamhetsmodellerna som skapats i projekten.
- 4. De strukturella problem på makronivå som rör uppnående av kontinuitet inom lärarutbildningen ska lösas**
 - De strukturella problemen på makronivå inom lärarutbildningen ska tas upp till behandling i en författningsgrupp på nationell nivå. Gruppen ska söka lösningar på de problem inom introduktionsutbildningen och fortbildningen som har förhindrat förnyelsen av fortbildningen under flera årtionden. Dessa är bland annat mekanismerna för finansiering av lärarnas introduktionsutbildning och fortbildning, resurser, strukturer samt skyldigheter och kollektivavtal.
 - Det bör utarbetas en nationell, strategisk åtgärdsplan för reform av lärarnas introduktionsutbildning och fortbildning.
- 5. Utvecklingen av lärarnas grundutbildning och fortbildning ska integreras i den normala verksamheten**
 - Genomförandet av reformen av lärarutbildningen förutsätter starkt förändringsledarskap och att enheterna för lärarutbildning aktivt strävar efter förnyelse.
 - Kommunerna och utbildningsanordnarna ska utarbeta strategiska riktlinjer för utveckling av lärarnas kompetens under hela karriären. Det långsiktiga målet ska vara att alla finländska lärare har en utvecklingsplan, vars genomförande regelbundet följs upp. Det är även viktigt att kommunerna tar hand om ledarskapskompetensen och stödet för läroanstaltens chefer.

Nyckelord

Utvärdering, universitet, yrkeshögskolor, lärarutbildning, lärarnas fortbildning

Publisher

Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC)

Title of publication

Maailman parhaiksi opettajiksi – Vuosina 2016–2018 toimineen Opettajankoulutusfoorumin arviointi (The world's most competent teachers – Evaluation of the Teacher Education Forum in 2016-2018)

Authors

Hannele Niemi, Tapio Erma, Lasse Lipponen, Martti Pietilä, Riikka Rintala, Heli Ruokamo, Toni Saarivirta, Sirpa Moitus, Tarja Frisk, Veera Stylman & Mari Huhtanen

The goal of Prime Minister Sipilä's government's key project KNOWLEDGE AND EDUCATION 1 was to reform teachers' basic, introductory and continuing education. In order to reform teacher education, the Ministry of Education and Culture established a Teacher Education Forum. The Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC) was commissioned to complete an external evaluation of the Forum. The evaluation produced information on whether the selected measures have been an effective way to improve teacher education, on the status of the implementation of the Teacher Education Development Programme in the teacher training institutions, and on the factors promoting and preventing reform. In addition, the evaluation produced recommendations on how the renewal of teacher education should be continued.

According to the evaluation team, the teacher education reform model that was prepared at the Teacher Education Forum, had the following strengths:

- The core strength of the Teacher Education Forum was their approach based on networking and bringing together different national and regional teacher education actors.
- The Teacher Education Development Programme recognised the need to continue to develop the continuum of teachers' basic, induction and continuing training. Another strength was that the teacher education projects funded by the Ministry of Education and Culture were connected to the goals of the development programme.
- At the end of 2018, implementation of the Development Programme has started on all six strategic target areas and across all teacher education programmes.
- It is expected that the teacher education development projects will provide new tools for teachers' continuing professional development, covering themes such as teacher student selection, contents and methods of professional training and as well as support parallel Finnish educational reforms from early childhood education to vocational education.
- Many of the teacher education development projects have a strong emphasis on community building. Many new partnerships have been formed between teacher education institutions and with local actors. About half of Finland's municipalities are involved in the projects.

The evaluation team's main recommendations for the ongoing reform of teacher education include:

- 1. The strategic objectives of the Teacher Education Development Programme should be monitored, supported and actively updated**
 - The numerous measures related to the Teacher Education Development Programme six main strategic objectives should be structured into coherent entities. There should be a clear plan on the responsibilities, schedule and follow-up to support achievement of objectives.
 - The development programme should be updated regularly in a way that anticipates the changing needs of the teacher education. Additionally, education providers and representatives from the municipalities should be included in this work so that the programme better reflects the needs of municipalities, schools and teachers.
- 2. A permanent national structure is needed to support the change management of teacher education**
 - A national forum for co-operation and development should be set up to consolidate development work. Its mission would be to ensure that the ongoing changes in teachers' basic, induction and continuing training are carried out at all levels of the education system; at macro-level (structures, resources and legislation), institutional-level (teacher education institutions and education providers, schools), and at micro-level (the personal development and competence of teachers and students).
- 3. The effectiveness of the new operating models produced by the development projects should be ensured in co-operation between projects, education providers and beneficiaries**
 - The effectiveness of the teacher education development projects should be monitored and evaluated during and after project completion in 2023-2024.
 - The development projects should draw up a dissemination plan on how the municipalities outside the project partners will be informed about the project results and new models.
- 4. The macro-level structural problems must be resolved in order to accomplish the continuum of teacher education**
 - The macro-level structural problems of teacher education need to be dealt with by a national level legislative group. The group's goal would be to find solutions to the problems, which for several decades have prevented the reform of induction phase and continuing professional training. The problems include the funding mechanisms, resources and structures of introductory and professional training, lacking obligations and teacher employment contracts.
 - A national strategic action plan needs to be drawn up for the reform of introductory and continuing training education of teachers.
- 5. Ensure that the development of the basic and continuing education of teachers is integrated in normal work**
 - The reform of teacher education requires dedication and strong change management from the teacher education institutions.
 - Municipalities and the education providers should develop strategic guidelines for developing the skills of teachers throughout their careers. The long-term goal should be that all Finnish teachers have a development plan that is monitored regularly. It is also important that municipalities ensure that the educational leaders have appropriate leadership skills and are supported in their work.

Keywords

Evaluation, universities, universities of applied sciences, teacher education, continuing education of teachers

Tiivistelmä	3
Sammanfattning.....	5
Abstract	7
1 Johdanto	14
2 Opettajankoulutuksen uudistaminen vuosina 2016–2018	18
2.1 Opettajankoulutuksen uudistaminen osana hallituksen Osaaminen ja koulutus -kärkihanketta ja koulutusjärjestelmän reformeja	18
2.2 Opettajankoulutuksen vahvuuksia ja pitkäkestoisia kehittämishaasteita	19
2.3 Opettajankoulutusfoorumi opettajankoulutuksen uudistajana.....	21
3 Arvioinnin tarkoitus ja toteutus	28
3.1 Arvioinnin tehtävät ja tavoitteet	28
3.2 Arviointikysymykset ja -näkökulmat	29
3.3 Arvioinnin suunnitteluvaihe.....	32
3.4 Arvioinnin viitekehys.....	34
3.5 Arvioinnin toteutus	35
3.5.1 Arviointiryhmä ja Karvin projektihenkilöstö	35
3.5.2 Arvioinnin tiedonkeruut ja aineistot	36
3.5.3 Arvioinnin alustavien johtopäätösten toimittaminen opetus- ja kulttuuriministeriölle	40
3.5.4 Arviointitulosten jäsentäminen	40
3.5.5 Luotettavuuden tarkastelua	42
4 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman osuvuus.....	46
4.1 Opettajankoulutuksen nykytilan ja haasteiden analyysi.....	47
4.2 Visio tulevaisuuden opettajuudesta	49
4.3 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadinta jaostotyöskentelynä	53
4.4 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategiset linjaukset.....	56
4.5 Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta ja sen osuvuudesta	62

5	Opettajankoulutusfoorumin toimintatapojen toimivuus.....	66
5.1	Foorumin toimijat ja organisointi	66
5.2	Foorumin kokoontumiset.....	71
5.3	Foorumin viestintä.....	75
5.4	Opettajankoulutusfoorumin seurantamenettelyt.....	77
5.5	Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutusfoorumin toimintatapojen toimivuudesta	78
6	Kehittämishankkeiden rooli opettajankoulutuksen muutoksen edistämisessä	82
6.1	Hankerahoituksen haku- ja allokoitiprosessi	83
6.2	Kehittämishankkeiden temaattinen kattavuus suhteessa Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden tavoitteisiin ja hankkeissa tuotettavat toimintamallit.....	85
6.3	Kehittämishankkeiden vaikuttavuuden varmistaminen	95
6.4	Kehittämishankkeiden tukeminen, seuranta ja arviointi	97
6.5	Hankelähtöisen kehittämisen tavan vahvuuksia ja heikkouksia	98
6.6	Arviointiryhmän analyysi opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden roolista ja merkityksestä opettajankoulutuksen uudistamisessa	101
7	Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden toimeenpanon vaihe opettajankoulutusyksiköissä	106
7.1	Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden käsittely opettajankoulutusyksiköissä	107
7.2	Kehittämishankkeiden toimenpide-ehdotusten eteneminen opettajankoulutusyksiköissä	108
7.3	Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden käynnistämästä kehittämistyöstä opettajankoulutusyksiköissä.....	116
8	Opettajankoulutuksen uudistumista edistävät ja ehkäisevät tekijät	120
8.1	Opettajankoulutuksen uudistumista edistävät tekijät	120
8.2	Opettajankoulutuksen uudistumista ehkäisevät tekijät.....	124
9	Johtopäätökset ja suositukset	130
	Lähteet	139

Liitteet	141
Liite 1. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden myöntöperusteet	141
Liite 2. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeille myönnetty avustukset 2017	143
Liite 3. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeille myönnetty avustukset 2018	144
Liite 4. Vuonna 2017 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit.....	145
Liite 5. Vuonna 2018 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit.....	152
Liite 6. Tiivistelmä Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman toimenpide-ehdotuksista vastuutahoittain	158
Liite 7. Yhteenveto aiemmista opettajankoulutuksen kehittämis- ja arviointihankkeista ..	160

Johdanto

1

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeessa tavoitteeksi asetettiin, että Suomessa on maailman osaavimmat opettajat, jotka kehittävät osaamistaan läpi koko uran. Aiempien tutkimusten ja arviointien perusteella keskeisenä ongelmana on ollut se, että perus- ja täydennyskoulutuksissa ei muodostu yhtenäistä tukea ja jatkumoa opettajan työuran eri vaiheisiin ja tarpeisiin. Tästä syystä opetus- ja kulttuuriministeriö asetti **Opettajankoulutusfoorumin** uudistamaan opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusta.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) sai opetus- ja kulttuuriministeriöltä tehtäväkseen arvioida Opettajankoulutusfoorumin toimintaa ja Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toteutumisen vuoden 2018 loppuun mennessä. Arviointi liittyi hallitusohjelman Osaaminen ja koulutus -kärkihankkeeseen 1 ja hallitusohjelman toimintasuunnitelmaan, jonka mukaan **”Opettajankoulutusfoorumi laatii opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen kehittämisohjelman ja käynnistää sen toimeenpanon. Foorumin toimikausi ja kehittämisohjelman toteutuksen arviointi päättyvät 12/2018.”**

Karvin tehtävänä oli arvioida, olivatko Opettajankoulutusfoorumin toimintatavat ja prosessit, Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman linjaukset sekä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamat opettajankoulutuksen kehittämishankkeet kokonaisuutena toimiva tapa kehittää opettajankoulutusta. Kyseessä on siis opettajankoulutuksen uudistamiseksi valitun toimintatavan eli konseptin arviointi.

Koska foorumin yhteydessä rahoitetut opettajankoulutuksen kehittämishankkeet olivat arviointiajankohtana vasta käynnistyneet, arvioinnissa ei ollut vielä mahdollista ottaa kantaa niiden pitkäkestoiseen vaikuttavuuteen. Sen sijaan arviointi tuottaa tilannekuvan vuoden 2018 hankkeiden temaattisesta kattavuudesta ja Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanosta sekä suosituksia opettajankoulutuksen uudistamisprosessin jatkamisesta. Lisäksi arviointi tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät edistävät ja ehkäisevät opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamista. Näin Karvi pyrkii arvioinnin avulla osaltaan tukemaan opettajankoulutuksen uudistamis- ja muutosprosessia.

Tässä arviointiraportissa kuvataan arvioinnin toteutus ja tulokset. Arviointiaineisto kerättiin kehittävän arvioinnin periaatteita noudattaen monimenetelmäisesti ja dialogissa eri toimijoiden kanssa. Se koostuu viidestä erityyppisestä aineistosta. Ensimmäinen aineisto on foorumin dokumenttiaineisto. Toisena aineistona ovat työvaliokunnan haastattelut ja kolmantena aineistona kehittämishankkeille järjestetyn työpajan aineistot. Neljäntenä aineistona arviointiryhmä keräsi foorumin keskeisiltä toimijoilta kyselyaineiston. Viides aineisto syntyi opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen sidosryhmien fokusryhmähaastatteluissa.

Arvioinnin johtopäätökset ja suositukset keskittyvät Opettajankoulutusfoorumin vaikutuksiin kansallisella tasolla ja opettajankoulutuksessa sekä siihen, miten muutosta tulisi jatkossa viedä eteenpäin. Myöhemmässä arvioinnissa on mahdollista tarkastella, millaista pitkäkestoista vaikuttavuutta Opettajankoulutusfoorumin toiminnalla on ollut opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseen kunnissa ja kouluissa.

Opettajan-
koulutuksen
uudistaminen
vuosina
2016–2018

2

Tässä luvussa kuvataan tarkemmin opettajankoulutuksen uudistamisen kansallista kontekstia sekä opettajankoulutuksen uudistamisen taustalla olevia vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Lisäksi esitellään Opettajankoulutusfoorumi ja siinä valitut opettajankoulutuksen uudistamisen tavat.

2.1 Opettajankoulutuksen uudistaminen osana hallituksen Osaaminen ja koulutus -kärkihanketta ja koulutusjärjestelmän reformeja

Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman **OSAAMINEN JA KOULUTUS** -kärkihankkeen ensimmäisen toimenpiteen mukaan tavoitteena on uudistaa peruskoulua 2020-luvulle siten, että Suomi on modernin, innostavan oppimisen kärkimaa. Tavoitteena on oppimistuloksien parantaminen, tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaaminen, pedagogiikan uudistaminen kokeillen ja oppimisen tekeminen innostavaksi läpi elämän. Kärkihankkeen keskeisenä tavoitteena on uudistaa opettajien perus- ja täydennyskoulutus. (Valtioneuvoston kanslia [VNK], 2016a.)

Kärkihankkeen tavoitteita ja toteutusta täsmennettiin Uusi peruskoulu -ohjelmassa (OKM, 2016d). Siinä visioksi asetettiin, että Suomessa on maailman osaavimmat opettajat, jotka kehittävät osaamistaan läpi uran. Kaksi muuta tulevaisuuden peruskoululle asetettua tavoitetta olivat oppijalähtöisyys sekä avoin ja yhteisöllinen toimintakulttuuri.

Kärkihankkeen toteutusta varten käynnistettiin useita rinnakkaisia toimenpiteitä. Niiden saavuttamista tuettiin 90 miljoonalla eurolla vuosina 2016–2018. Opettajankoulutuksen uudistamista varten opetus- ja kulttuuriministeriö asetti Opettajankoulutusfoorumin, joka on nyt toteutetun Karvin arvioinnin kohteena. Opettajien digitaalisen osaamisen ja kehittymisen sekä uuden opetus suunnitelman käyttöönoton tueksi Opetushallitus käynnisti tutoropettajatoiminnan. Tavoitteena on, että jokaisella Suomen peruskoululla on mahdollisuus saada tutoropettaja tukemaan muita opettajia. Lisäksi pedagogisen kokeilutoiminnan tueksi Opetushallituksen yhteyteen perustettiin Kokeilukeskus, jonka tehtävänä on koordinoida ja tukea oppilaitosten kokeiluja sekä innovaatioiden juurruttamista ja levittämistä.

Osaaminen ja koulutus -kärkihankkeen toimet sekä käynnissä olevat koulutusjärjestelmän eri osien reformit muodostavat laajan kokonaisuuden, jonka yksi osa Opettajankoulutusfoorumi oli. Reformeja¹ ovat seuraavat:

- Uusi varhaiskasvatustalaki 1.9.2018 alkaen
- Uusi peruskoulu ja Peruskoulufoorumin linjaukset tasa-arvoisen peruskoulun tulevaisuudelle
- Uusi lukio: lukiolain ja lukion toiminnallinen uudistaminen
- Ammatillisen koulutuksen reformi
- Korkeakoulutuksen kehittäminen ja Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030.

Kuten edellä oleva listaus osoittaa, koulutusjärjestelmän kaikilla tasoilla on tapahtunut ja tapahtumassa kehittämistyötä, joka tuottaa uusia haasteita opettajien osaamiselle varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen ja edellyttää opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistamista. Näihin viitataan tässä raportissa opettajankoulutuksen **ajankohtaisina haasteina**.

Ajankohtaishaasteiden lisäksi opettajankoulutukseen liittyy vahvuuksia ja pitkäkestoisia haasteita, joita esitellään seuraavaksi.

2.2 Opettajankoulutuksen vahvuuksia ja pitkäkestoisia kehittämishaasteita

Opettajankoulutuksen uudistamistarpeista puhuttaessa on tärkeää pitää esillä sitä tosiasiaa, että suomalainen opettajankoulutus sisältää runsaasti vahvuuksia, joista tulevaisuudessakin kannattaa pitää kiinni. Kärkihankkeen taustamuistiossa (Opetus- ja kulttuuriministeriön [OKM], 2015) näistä vahvuuksista nostetaan esiin erityisesti opettajankoulutuksen vetovoimaisuus.

- Suomalainen opettajankoulutus poikkeaa runsaiden hakijamääriensä vuoksi edukseen useiden Euroopan maiden opettajankoulutuksesta. Vastaava myönteinen ero ilmenee myös OECD-maiden opettajankoulutustutkimuksen *Teaching and Learning International Survey TALIS 2013* (OECD, 2014) vertailuissa. Opettajankoulutus on Suomessa suosittu hakukohde, ja opetustyötä arvostetaan.

Muita suomalaisen opettajankoulutuksen vahvuuksia ovat mukaan esimerkiksi seuraavat:

- Opettajankoulutuksessa on vähän keskeyttäneitä ja läpivirtaus hyvä.
- Opettajankoulutus kouluttaa opettajia, jotka pysyvät hyvin ammatissaan. Opettajien pätevyystaso on hyvä. Opettajien muodollinen kelpoisuus on Suomessa ollut jo pitkään hyvällä tasolla. Perusopetuksen rehtoreista ja lehtoreista 95 % ja luokanopettajista 96 % oli muodollisesti kelpoisia hoitamassaan tehtävässä. Lukioissa rehtorien ja lehtorien kelpoisuustilanne oli vielä perusopetustakin parempi. (Kumpulainen, 2017.)

¹ Lisätietoa käynnissä olevista koulutusjärjestelmän eri osien reformeista ja Osaaminen ja koulutus -kärkihankkeen muista toimista: www.minedu.fi/hankeet

- Suomalaisilla opettajilla on huomattava ammatillinen autonomia verrattuna muihin maihin. Lisäksi opettajien edellytetään kehittävän paikallista opetussuunnitelmaa. Opettajilla on myös paljon vastuuta opetusmenetelmiä, opetusmateriaalia ja oppilaan arviointia koskevista päätöksistä (Väljærvi, 2017). Nämä lisäävät opettajan työn professionaalisuutta ja vaikuttavat osaltaan ammatin vetovoimaisuuteen.

Opettajan työn vaativuus Suomessa asettaa opettajat jatkuvaan osaamisen kehittämishaasteeseen. *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016* tilastoraportti (Kumpulainen, 2017) osoitti, että opettajat ja oppilaitosjohto olivat vuoden 2015 aikana kohtuullisen aktiivisesti (77 % vastanneista) kehittäneet ammatillista osaamistaan osallistumalla muun muassa oman työnantajan järjestämiin yksittäisiin täydennyskoulutuspäiviin, kelpoisuuden tai erityispätevyyden tuottavaan koulutukseen tai asian- tuntijavaihtoon. Lisäksi henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat oli laadittu jo lähes puolelle (44 %) opettajista. Kuitenkin osa opettajista oli koulutusten ulkopuolella.

Kärkihankkeen taustamuistiossa (OKM, 2015) opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen rakenteellisia ja sisällöllisiä uudistamistarpeita perusteeltiin seuraavasti:

- Tulevaisuuden keskeinen haaste on opettajankoulutuksen ja opetustyön vetovoiman pitäminen vähintään nykyisellä tasolla. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää uudistus- ja kehittämistyötä. Esimerkkejä ajankohtaisista kysymyksistä ovat tutkintojen kehittäminen, opetussuunnitelmien uudistaminen, opettajankouluttajien ammatillisen osaamisen kehittäminen, korkeakoulujen yhteistyö ja työnjako, tutkimuksen vahvistaminen, vuorovaikutus ympäröivän yhteisön ja työelämän kanssa, opetushenkilöstön ja oppilaitosjohtoon ammatillisen osaamisen kehittäminen täydennyskoulutusta uudistamalla, tutkimusperustaisuuden ulottaminen peruskoulutuksesta myös täydennyskoulutukseen, opettajankoulutuksen kansainvälinen yhteistyö, koulutusvienti, määrällisten opettajatarpeiden ennakointi ja opettajatarpeiden huomioonottaminen koulutuksen mitoitusratkaisussa.
- Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen yhteinen ongelma on se, että koulutuksista ei muodostu yhtenäistä tukea opettajan työuran erilaisiin tarpeisiin ja vaiheisiin. Perus- ja täydennyskoulutus ovat rakenteellisesti erillään toisistaan, eikä niitä kehitetä yhtenäisesti. Koulutuksien kesken ei ole sisällöllistä jatkuvuutta, vaikka sisällöllisen jatkumon avulla voitaisiin nykyistä suunnitelmallisemmin ratkaista, mitkä asiat soveltuvat parhaiten peruskoulutukseen ja mitkä täydennyskoulutukseen.
- Oppilaitosjohtoon koulutuksen tarjonta on hajanaista ja oppilaitosyhteisön kehittämistyöstä puuttuvat selkeät koulutuspolut.
- Täydennyskoulutusta koskeva tutkimustieto on vähäistä ja täydennyskoulutuksen tutkimusperustaisuus kaipaavaa lujittamista.
- Opettajan työuran alkuvaiheita tukevaa perehdytyskoulutusta ja mentorointia on kotimaisten ja kansainvälisten selvitysten perusteella Suomessa vain harvoin saatavilla. Vain 14,5 %:lla opettajista² on ammatillista kehittämistään koskeva suunnitelma.
- Täydennyskoulutus ei tavoita noin viidennestä opettajista, ja työelämäjaksoille osallistuminen on erittäin vähäistä.
- Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opettajankoulutustehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisuudet oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen ovat satunnaisia.

² Kyseinen luku on vuodelta 2012. Vuonna 2015 osaamisen kehityssuunnitelma oli Opetushallituksen Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016 -selvityksen (Kumpulainen, 2017) mukaan jo noin 44 %:lla opettajista.

Lisäksi kärkihankkeen taustamuistiossa (OKM, 2015) asetettiin tavoitteita opettajien täydennyskoulutuksen uudistumiselle:

- Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistumisen tulee tukea yhteisöllisen opettajuuden ja oppimiseen kannustavan oppilaitoskulttuurin kehittymistä. Keskeiset perus- ja täydennyskoulutuksen sisältöjen uudistustarpeet kohdistuvat neljään asiaan:
 1. Opettajien täydennyskoulutuksessa tulee luoda systemaattisia koulutuspolkuja opetushenkilöstön digipedagogisten valmiuksien kehittymiselle. Myös opettajien peruskoulutuksessa tulisi lisätä mahdollisuuksia harjaantua teknologian tukemien oppimisympäristöjen käyttöön. Samoin opettajankoulutustehtävissä toimivien henkilöiden digipedagogista osaamista tulisi vahvistaa.
 2. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota kieli- ja kulttuuritietoisuuden kysymyksiin.
 3. Kolmas opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistustarpeista liittyy riittäviin valmiuksiin erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ja opiskelijoiden opetuksessa. Ohjausosaaminen ja moniammatillisen yhteistyön taidot ovat tärkeä osa näitä valmiuksia.
 4. Neljäs uudistustarve koskee oppilaitosjohdon koulutusta. Tässä koulutuksessa tulee vahvistaa pedagogisen johtamisen ja oppilaitosten yhteisöllisen kehittämisen osaamista tukevia osuuksia.

2.3 Opettajankoulutusfoorumi opettajankoulutuksen uudistajana

Opettajankoulutusfoorumin tehtävät ja tavoitteet

Opettajankoulutuksen uudistamista varten opetus- ja kulttuuriministeriö asetti 26.1.2016 Opettajankoulutusfoorumin, jonka tehtävänä oli asettamiskirjeen mukaan laatia opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen kehittämisohjelma, edistää ohjelman toimeenpanoa ja käsitellä opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ja niitä koskevan tutkimuksen ajankohtaiskysymyksiä. Esimerkkejä näistä ajankohtaisista kysymyksistä olivat tutkintojen kehittäminen, opetussuunnitelmien uudistaminen, opetushenkilöstön ja oppilaitosjohdon ammatillisen osaamisen kehittäminen täydennyskoulutusta uudistamalla, tutkimusperustaisuuden ulottaminen peruskoulutuksesta täydennyskoulutukseen, opettajankoulutuksen kansainvälinen yhteistyö, koulutusvienti, määrellisten opettajatarpeiden ennakointi ja huomioonottaminen opettajankoulutuksen mitoitusratkaisuisa. (OKM, 2016a.)

Opettajankoulutusfoorumin tavoitteet olivat asettamiskirjeen mukaan seuraavat:

1. Laaditaan opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusohjelma
 - a) analysoidaan opettajankoulutuksen nykytila ja haasteet
 - b) laaditaan visio opettajankoulutukselle
 - c) laaditaan tavoitteet tulevaisuuden opettajuudelle
 - d) laaditaan kuusi strategista linjausta ja niihin liittyvät toimenpiteet

2. Tuetaan paikallista visiointi- ja kehittämistyötä
3. Käynnistetään ja tuetaan kehittämishankkeita
 - a) opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi ja
 - b) opetuksen järjestäjien, koulujen, johtajien, opettajien ja verkostojen tarpeet huomioiden
4. Arvioidaan ohjelman toteutumista.

Opettajankoulutusfoorumin toimikausi oli 26.1.2016–31.12.2018.

Opettajankoulutuksen uudistamisen toimintamallin kolme osaa

Opettajankoulutusfoorumi koostui kolmesta osasta: 1. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta, 2. foorumin tilaisuuksista ja toiminnasta ja 3. foorumin yhteydessä rahoitetuista opettajankoulutuksen kehittämishankkeista. Seuraavassa määritellään nämä kolme käsitettä. Opettajankoulutusfoorumiä käytetään yläkäsitteenä, joka kattaa kaikki nämä kolme osa-alueita.

TAULUKKO 1. Opettajankoulutusfoorumiin liittyvät käsitteet

Opettajankoulutusfoorumi kokonaisuutena		
<p>Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma: Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä laadittu strateginen asiakirja, jossa esitetään suomalaisten opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen kehittämislinjaukset ja niihin liittyvät toimenpide-ehdotukset.</p>	<p>Foorumin toimintatavat ja tilaisuudet: Foorumin toimintatapoihin kuuluivat muun muassa foorumin tilaisuudet, jaostotyöskentely ja työvaliokunnan työskentely. Foorumi kokosi yhteen opettajankouluttajat ja keskeiset sidosryhmät. Foorumin tilaisuuksien avulla pyrittiin edistämään Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman linjauksia.</p>	<p>Opettajankoulutuksen kehittämishankkeet: Foorumin yhteydessä rahoitetuilla hankkeilla pyritään tuottamaan uusia työkaluja ja toimintamalleja opettajien ja rehtorien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseksi Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman linjausten suunnassa.</p>

Seuraavassa kuvataan tarkemmin kutakin kolmea Opettajankoulutusfoorumin osaa.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma

Opettajankoulutusfoorumi käynnisti keväällä 2016 laajapohjaisen työskentelyn, jonka tavoitteena oli vahvistaa opettajankoulutuksesta vastaavien tahojen yhteistyötä ja osallistaa eri tahoja opettajien perus- ja täydennyskoulutusta koskevaan keskusteluun. Työskentelyn tuloksena tuotettu Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma (OKM, 2016 b) luovutettiin opetusministerille 13.10.2016.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tarkoituksena oli linjata opettajankoulutuksen tulevaisuuden kehittämistarpeita sekä luoda suunta perus- ja täydennyskoulutussisältöjen ja toteutus- tapojen uudistamiselle. Kehittämisohjelma kattaa sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen antaman opettajien peruskoulutuksen, opettajankoulutusta koskevan tutkimuksen ja kaikkia opettajaryhmiä koskevan täydennyskoulutuksen kehittämisen. Kehittämisohjelman sisältöä ja laadintaprosessia arvioidaan tarkemmin luvussa 4.

Foorumin tilaisuudet ja toiminta

Foorumin toiminta perustui verkostomaiselle ja osallistavalle toimintatavalle. Opetusministeri nimitti Opettajankoulutusfoorumin jäsenistöön 60 hengen ydinryhmän. Foorumin jäsenistö edusti kaikkia suomalaista 16 opettajan- ja aineenopettajankoulutusta antavaa yliopistoa ja ammattikorkeakoulua. Näitä olivat kahdeksan *opettajankoulutusta* antavaa monialaista yliopistoa (Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Åbo Akademi), *aineenopettajankoulutusta* antavat Taideyliopisto, Aalto-yliopisto, Tampereen teknillinen yliopisto sekä viisi *ammattillista opettajankoulutusta* antavaa ammattikorkeakoulua (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu). Lisäksi jäsenistöön kuului useita opettajankoulutuksen sidosryhmien ja opetushallinnon edustajia.

Keskeisenä foorumin toimintamuotona olivat foorumin kokoontumiset sekä alueelliset tilaisuudet, jotka olivat avoimia kaikille opettajankoulutuksen kehittämisestä kiinnostuneille. Foorumin puitteissa toteutettiin lisäksi jaostotyöskentelyä, joka ensimmäisessä vaiheessa vuonna 2016 liittyi Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadintaan ja toisessa vaiheessa vuosina 2016–2018 opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden tukemiseen.

Opetusministeri Sanni Grahn-Laasosen nimittämä Opettajankoulutusfoorumin työvaliokunta toimi koko foorumin ohjausryhmänä sekä foorumin tilaisuuksia valmistelevana elimenä. Lisäksi työvaliokunnan tehtäviin kuului viestintä, yhteistyö eri tahojen kanssa sekä erilaisten selvitysten hankkiminen ja laadinta. Foorumin organisaatiota ja muita toimielimiä kuvataan tarkemmin luvussa 5.1.

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeet

Opetus- ja kulttuuriministeriö sai kärkihankkeeseen liittyen jaettavaksi hankerahoitusta. Ministeriö julisti huhtikuussa 2017 haettavaksi enintään 15 miljoonaa euroa 1–3-vuotisiin hankkeisiin, jotka käynnistävät Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman toimeenpanon ja edistävät ohjelman tavoitteiden toteutumista. Lisäksi OKM toteutti kevätkaudella 2018 vielä toisen rahoitushaun, jossa haettavaksi julistettiin enintään 13 miljoonan euron määrärahat. Hankerahoituksen myöntöperusteet ovat liitteenä 1.

Näissä kahdessa rahoitushaussa opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti yhteensä 27,7 miljoonalla eurolla 45 kehittämishanketta. Näitä kehittämishankkeita koordinoi yhteensä yhdeksän yliopistoa ja kaksi ammattikorkeakoulua. Hankeverkostoissa on mukana 12 yliopistoa, 10 ammattikorkeakoulua ja 129 kuntaa. Yhteenvedo vuonna 2017 rahoitetuista hankkeista on liitteenä 2 ja vuonna 2018 rahoitetuista hankkeista liitteenä 3.

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeilla on keskeinen asema Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman toimeenpanossa. Kokeiluilla ja kehittämishankkeilla on tarkoitus luoda edellytyksiä opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistumiselle ja varmistaa opettajankoulutustehtävissä toimiville mahdollisuus ammatillisen osaamisensa kehittämiseen.

Kehittämishankkeiden laatimat kuvaukset hankkeissa tuotettavista uusista toimintamalleista ovat vuonna 2017 rahoitettujen hankkeiden osalta liitteenä 4 ja vuonna 2018 rahoitettujen hankkeiden osalta liitteenä 5.

Arvioinnin tarkoitus ja toteutus

3

3.1 Arvioinnin tehtävät ja tavoitteet

Arvioinnin tehtävänä on **tukea ja arvioida vuosina 2016–2018 toteutettua opettajankoulutuksen uudistamisen politiikkatoimenpidettä eli Opettajankoulutusfoorumia**. Arvioinnissa tuotetaan arviointitietoa opettajankoulutuksen uudistamisen toimintatapojen ja koko kehittämisen konseptin toimivuudesta, jota opetus- ja kulttuuriministeriö voi käyttää hyväkseen myöhempien vastaavien uudistusprosessien toteutuksessa. Lisäksi arvioinnissa tuotetaan **tilannekuva** siitä toimeenpanon vaiheesta, jossa opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistaminen oli vuoden 2018 lopulla.

Arviointi on **tavoiteperustaista**. Toisin sanoen opettajankoulutuksen uudistamisen toimintatapoja ja toteutumisen vaihetta arvioidaan suhteessa Osaaminen ja koulutus 1 -kärkihankkeen, Uusi peruskoulu -ohjelman ja Opettajankoulutusfoorumin tavoitteisiin sekä opettajankoulutuksen uudistamisen taustalla olleisiin pitkäkestoisiin ja ajankohtaisiin kehittämishaasteisiin.

Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä rahoitetuilla opettajankoulutuksen kehittämishankkeilla on keskeinen rooli Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanossa. Osa hankkeista päättyy kuitenkin vasta vuonna 2021, joten niiden vaikuttavuuden arviointi vuonna 2018 on vielä liian aikaista. Sen sijaan arvioinnin yhteydessä pyritään opettajankoulutuksen toimijoiden kanssa keskustellen tuottamaan ideoita ja työkaluja opettajankoulutuksen muutosprosessien ja hankkeiden vaikuttavuuden edistämiseen.

Yksi osa arviointia on pohtia yhdessä opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen sidosryhmien kanssa sitä, missä vaiheessa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategisten kehittämistavoitteiden toteuttamisessa ollaan ja mitä kehittämisaskelia vielä tarvittaisiin yhteisesti asetettujen tavoitteiden ja muutoksen toteutumiseksi.

Arvioinnin perimmäisenä tavoitteena on **tukea opettajankoulutuksen toimijoita ja päätöksentekijöitä opettajankoulutuksen pitkäjänteisessä kehittämisessä yli hallituskausien**.

3.2 Arviointikysymykset ja -näkökulmat

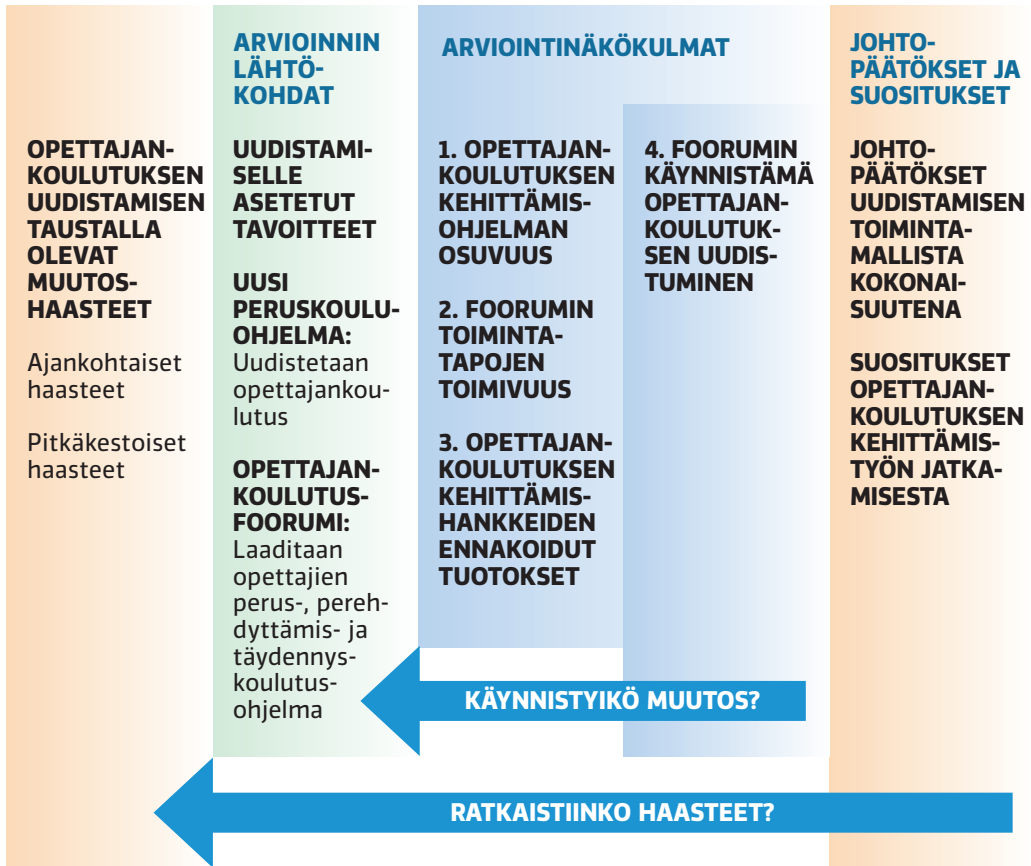
Arvioinnin pääkysymykset ovat:

1. Olivatko Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma, Opettajankoulutusfoorumin toimintatavat sekä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamat opettajankoulutuksen kehittämishankkeet kokonaisuutena toimiva tapa uudistaa opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutusta?
2. Millaista muutosta foorumi, kehittämisohjelma ja hankkeet ovat käynnistäneet opettajankoulutuksessa?
3. Missä määrin opettajankoulutuksen uudistamisen politiikkatoimi ratkaisee taustalla olleita ajankohtaisia ja pitkäkestoisia opettajankoulutuksen kehittämishaasteita?
4. Miten opettajankoulutuksen uudistamista tulisi jatkaa?

Arvioinnin lähtökohtana ovat opettajankoulutuksen uudistamiselle Uusi peruskoulu -ohjelmassa ja Opettajankoulutusfoorumin asettamiskirjeessä asetetut tavoitteet, joiden mukaan tavoitteena on uudistaa opettajankoulutus ja laatia opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutusohjelma. Arvioinnin taustalla ovat edellä esitellyt opettajankoulutuksen ajankohtaiset haasteet (ks. luku 2.1) ja pitkäkestoiset haasteet (ks. luku 2.2).

Opettajankoulutuksen kehittämiseksi valittujen toimintatapojen toimivuutta kokonaisuutta arvioidaan neljästä eri näkökulmasta: 1. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman osuvuus, 2. foorumin toimintatapojen toimivuus, 3. opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden temaatinen kattavuus ja ennakoitujen tuotokset ja 4. foorumin käynnistämä muutos sekä muutosta edistävät ja ehkäisevät tekijät.

Arvioinnin johtopäätöksiä arvioidaan opettajankoulutuksen uudistamisen toimintamallia ja sitä, miten valittu toimintamalli ratkaisee uudistamisen taustalla olleita ajankohtaisia ja pitkäkestoisia kehittämishaasteita. Lisäksi tehdään suosituksia opettajankoulutuksen kehittämistyön jatkamisesta. (Ks. kuvio 1 seuraavalla sivulla.)



KUVIO 1. Opettajankoulutuksen kehittämiseksi valitun toimintatavan arviointinäkökulmat

Arviointinäkökulmiin liittyvät arvioinnin osakysymykset ovat seuraavat:

Arviointinäkökulmat	Arvioinnin osakysymykset
1. Opettajan-koulutuksen kehittämishjelman osuvuus	<ul style="list-style-type: none"> • Miten Opettajankoulutuksen kehittämishjelman laadintaprosessi tuki opettajankoulutuksen nykytilan analyysia ja toimintaympäristön haasteiden tunnistamista? • Miten osuva kehittämishjelman on suhteessa Uusi peruskoulu -ohjelmassa ja foorumin asettamiskirjeessä asetettuihin tavoitteisiin? • Missä määrin kehittämishjelman vastaa ajankohtaisiin ja pitkäkestoisiin opettajankoulutuksen haasteisiin?
2. Foorumin toimintatapojen toimivuus	<ul style="list-style-type: none"> • Miten foorumin organisointi, tilaisuudet ja muut toimintatavat edistivät opettajankoulutuksen muutosta ja Opettajankoulutuksen kehittämishjelman toimeenpanoa? • Miten foorumin viestintä edisti tai hankaloitti kehittämishjelman tavoitteiden saavuttamista? • Millaisilla toimintatavoilla foorumissa johdettiin ja seurattiin Opettajankoulutuksen kehittämishjelman toimeenpanoa?
3. Opettajan-koulutuksen kehittämis-hankkeiden ennakoitut tuotokset	<ul style="list-style-type: none"> • Miten hankerahoituksen haku- ja allokoitintaprosessi toimi Opettajankoulutuksen kehittämishjelman toimeenpanon näkökulmasta? • Millainen on kehittämis-hankkeiden temaattinen kattavuus suhteessa Opettajankoulutuksen kehittämishjelman kuuteen päätavoitteeseen? • Millaisia uusia toimintamalleja hankkeissa on syntymässä opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi? • Miten hankkeissa on huomioitu hyödynsaajien tarpeet, ja millaista yhteistyötä hankkeet tekevät hyödynsaajien kanssa? • Miten hankkeet varmistavat vaikuttavuuttaan ja tuotosten juurtumista? • Miten Opettajankoulutusfoorumissa tuettiin hankkeita, ja millaista tukea ne jatkossa tarvitsevat?
4. Foorumin käynnistäjä muutos sekä muutosta edistävät ja ehkäisevät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • Millainen on Opettajankoulutuksen kehittämishjelman toimeenpanon vaihe opettajankoulutusyksiköissä? • Mitkä ovat perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistumista sekä opettajien koko uran aikaisen osaamisen kehittämistä edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä?
5. Arvio opettajan-koulutuksen uudistamisen toimintamallista kokonaisuutena	<ul style="list-style-type: none"> • Millainen oli opettajankoulutuksen uudistamiseksi valittujen keinojen toimivuus kokonaisuutena? • Miten valittu kehittämisen tapa vastasi kärkihankkeen taustalla olleisiin opettajankoulutuksen uudistamisen ajankohtaisiin ja pitkäkestoisiin haasteisiin?
6. Opettajan-koulutuksen kehittämistyön jatkaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Miten uudistamista tulisi jatkaa, jotta varmistetaan opettajankoulutuksen kehittämisen jatkuvuus, hankkeiden vaikuttavuus ja juurtuminen sekä kunta- ja koulutuksen järjestäjätason osallisuus?

3.3 Arvioinnin suunnitteluvaihe

Arvioinnin suunnittelua varten Karvi nimitti syksyllä 2017 suunnitteluryhmän, joka tehtävänä oli valmistella arvioinnin hankesuunnitelma. Suunnitteluryhmän jäsenet olivat:

- professori **Jouni Välijärvi**, Jyväskylän yliopisto (suunnitteluryhmän puheenjohtaja)
- johtava rehtori **Heikki Happonen**, Joensuun normaalikoulu
- yliopistonlehtori **Johanna Heikka**, Itä-Suomen yliopiston Savonlinnan kampus
- pääsihteeri **Susanna Jokimies**, Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry.
- johtaja **Asko Karjalainen**, Oulun ammattikorkeakoulu
- tutkimuspäällikkö **Minna Kivipelto**, Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL
- johtaja **Tuomo Laitila**, Länsi- ja Sisä-Suomen AVI-alue
- professori, tutkimusjohtaja **Hannele Niemi**, Helsingin yliopisto
- professori **Eero Ropo**, Tampereen yliopisto.

Arvioinnin suunnittelu sisälsi seuraavat vaiheet:

- Arvioinnin suunnittelun yhteydessä käytiin useita keskusteluja opetus- ja kulttuuriministeriön edustajien kanssa ja vierailtiin Opettajankoulutusfoorumin työvaliokunnan kokouksissa. Lisäksi marras-joulukuussa 2017 kuultiin Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n, Opetushallituksen, Suomen Kuntaliiton, kuntien sivistystoimen edustajia sekä Suomen Opettajaksi Opiskelevien liiton SOOL ry:n edustajia. Näissä kuulemisissa saatuja näkökulmia hyödynnettiin hankesuunnitelman laadinnassa ja arviointikysymysten asettamisessa. Karvi jatkoi tiivistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa foorumin työvaliokunnan kanssa koko arviointiprosessin ajan.
- Arvioinnin suunnitteluryhmä kiinnitti huomiota siihen, että Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaan sisältyy runsaasti opettajankoulutuksen kehittämistavoitteita, joita ei ole priorisoitu. Kuuden strategisen kehittämislinjauksen lisäksi kehittämisohjelma sisältää 34 toimenpide-ehdotusta, mutta niiden toteutusta ei foorumin yhteydessä oltu selkeästi vastuutettu eikä aikataulutettu. Suunnitteluryhmä laati tiivistelmän toimenpide-ehdotuksista vastuutahoittain (ks. liite 6). Suunnitteluryhmä piti tärkeänä, että arvioinnissa kiinnitetään huomiota opettajankoulutuksen uudistamiselle asetettujen tavoitteiden toimeenpanoon ja otetaan kantaa päätöksenteon, johtamisen ja yhteistyön vahvistamisen kysymyksiin.
- Arvioinnin suunnitteluvaiheessa ilmeni, että opettajankoulutuksen kehittämistavoitteita on Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman lisäksi asetettu useassa muussakin eri dokumentissa. Näitä ovat Uusi peruskoulu -ohjelma, Opettajankoulutusfoorumin asettamiskirje ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeet. Suunnitteluryhmä kokosi tavoitteet yhteen tavoitekartaksi ja tunnisti prosesseja ja mekanismeja, joiden avulla tavoitteiden saavuttamista pyrittiin edistämään foorumin työskentelyn yhteydessä. Näiden toimintatapojen toimivuutta selvitettiin Karvin arviointiryhmän toteuttamalla arviointikyselyllä.

- Arvioinnin suunnitteluvaiheessa kävi selväksi, että opettajankoulutusta on keskimäärin arvioitu tai siihen kohdistettu kansallista erityistä huomiota 5–10 vuoden välein (ks. Mikkola, 2017). Suunnitteluvaiheessa arvioinnin projektipäällikkö, arviointineuvos Sirpa Moitus laati yhteenvedon aiemmista opettajankoulutuksen kehittämis- ja arviointihankkeista (liite 7).
- Suunnitteluryhmä totesi, että erityisesti opettajien perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen rakenteissa ja resursoinnissa on tunnistettu runsaasti kehittämishaasteita, mutta niihin liittyvät ratkaisuehdotukset eivät ole edenneet. Näin ongelmat ovat pysyneet samoina vuodesta toiseen. Arvioinnissa näihin viitataan *opettajankoulutuksen pitkäkestoisina haasteina*.

Arvioinnin suunnitteluvaihe toi esiin sen, että Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma koskee monia eri tahoja. Jotta näiden tahojen näkemykset saataisiin mukaan arviointiin, suunnitteluryhmä päätyi esittämään monimenetelmäistä arviointiotetta, jossa tiedonkeruut kohdistuvat foorumin eri toimijoihin.

Arvioinnin suunnitteluryhmän laatima suunnitelma arvioinnin vaiheista ja aineistoista ilmenee kuvista 2.



KUVIO 2. Arvioinnin vaiheet ja -aineistot

3.4 Arvioinnin viitekehys

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toteutusta arvioidaan *kehittävän arvioinnin* orientaatiolla, mikä ilmenee arvioinnin monimenetelmäisyydessä, vuorovaikutteisuuudessa sekä opettajankoulutuksen eri toimijoiden osallistamisessa arviointiin. Lisäksi arvioinnissa hyödynnetään *realistisen ohjelma-arvioinnin metodologiaa* (Pawson & Tilley, 1997; Korteniemi, 2003) sekä *politiikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin* (VNK, 2009; VNK, 2011) ja *prosessi- ja bankearvioinnin* (esim. Nagarajan, 1997; OPH, 2014) näkökulmia. Poliittika-arvioinnin lähestymistapa näkyy arvioinnin ajoituksessa. Prosessi- ja ohjelma-arvioinnin orientaatiot näkyvät arviointinäkökulmien ja -kohteiden valinnassa.

Politiikkatoimien vaikuttavuusarviointia voidaan tehdä politiikkaprosessissa ennen politiikkatoimen valmistelun käynnistymistä. Sen avulla tuotetaan ennakoivaa tutkimus- ja arviointitietoa. *Ex tempore* -arvioinnilla tarkoitetaan käynnissä olevan politiikkatoimen valmistelutyötä tukevaa tai nimenomaisesti sitä varten teetettävää tutkimusta tai arviointia. *Ex nunc* -arvioinnilla tarkoitetaan ajantasaista arviointia, kuten politiikkatoimen toimeenpanon väliarviointia ja prosessiarviointia. *Ex post* -arvioinnilla tarkoitetaan toteutetun politiikkatoimen jälkikäteisarviointia, toteavaa tietoa. (Hänninen & Junnila, 2012.)

Tämä arviointi on luonteeltaan *ex tempore- ja ex nunc*-arviointia, jota toteutettiin Opettajankoulutusfoorumien toimikauden aikana.

Realistinen arviointi ja ohjelmateoria

Opettajankoulutuksen uudistamisen politiikkatoimessa tavoitellun vaikuttavuuden arviointi ymmärretään jatkumona, jossa *tavoitteet, vaikutukset ja vaikuttavuus* liittyvät toisiinsa.

Tavoitteilla tarkoitetaan tässä arvioinnissa Uusi peruskoulu -ohjelmassa, Opettajankoulutusfoorumien asettamiskirjeessä ja Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista – esimerkiksi sitä, että opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen nykytila ja haasteet on analysoitu. Tavoitteiden saavuttamiseen voi liittyä konkreettinen tuotos, kuten raportti nykytilasta ja haasteista. Tavoitteen mitattavuus tarkoittaa sitä, että on voitava joko kuvailla laadullisesti tai mitata määrällisesti sitä, miten tavoitteen saavuttaminen näkyy tai on havaittavissa. Yleinen ongelma arvioinneissa on se, että tavoitteet on ilmaistu jossain muussa kuin mitattavassa muodossa (esimerkiksi ”tavoitteena on yhteistyön lisääminen”). Arvioijan tehtävänä on operationalisoida tavoite arviotavaan/mitattavaan muotoon.

Vaikutusta pidetään tässä arvioinnissa konkreettisesti havaittavana asiana, joka on luvattu toteuttaa. Esimerkki vaikutuksesta on, että opettajankoulutuksen kehittämissankkeita on käynnistetty. Yleensä vaikutuksen aikaan saaminen on iso tehtävä ja edellyttää useiden tavoitteiden saavuttamista.

Vaikuttavuudella voidaan tarkoittaa joko lyhyen aikavälin vaikutuksia, kuten välittömästi kehittämisen jälkeen havaittavaa vaikuttavuutta tai pitkän aikavälin, esimerkiksi 5–10 vuoden kuluttua ilmenevää vaikuttavuutta. Tässä arvioinnissa voidaan tehdä päätelmiä vaikuttavuudesta vasta ennakoivasti, koska kehittämisohjelma ja hankkeet olivat käynnissä arvioinnin aikana. Vaikuttavuus on käsitteenä tavoitteisiin verrattuna syvempää, kuten että opettajien perus- ja täydennyskoulutus on uudistunut. Vaikuttavuus pitääkin havaita yleensä useilla eri mittareilla.

Realistisen arvioinnin ihanteena on tuottaa tietoa tavoiteltujen vaikutusten ja vaikuttavuuden saavuttamisesta ja niiden saavuttamiseen liittyvistä mekanismeista. Tässä arvioinnissa pyritään tunnistamaan tavoitteisiin ja vaikuttavuuteen pääsyä tukeneita ja hankaloittaneita foorumiin liittyviä mekanismeja, kuten millainen merkitys kehittämisohjelman laadintaprosessilla oli ohjelman osuvuuteen. Lisäksi pyritään tunnistamaan opettajankoulutuksen uudistumista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä.

Arvioinnissa otetaan huomioon generatiivinen kausaalisuus. Generatiivisen kausaalisuuden mukaan todellisuus on kerrostunutta. Arvioinnin avulla ei ole mahdollista saada tietoa kaikista mahdollisista tavoiteltuun opettajankoulutuksen uudistumiseen liittyvistä vaikutussuhteista. Realistinen arviointi perustuu ajatukseen, että on kuitenkin parempi tietää jotakin toimivista mekanismeista ja konteksteista kuin jättää ne kokonaan huomiotta.

Arvioinnissa käytettävä ohjelmateoria on teoreettinen viitekehys siitä, millaisista tekijöistä tavoitteiden ja vaikuttavuuden saavuttaminen rakentuu. Tässä arvioinnissa viitekehys rakentuu osuvuuden, toimivuuden, ennakoitujen tuotosten ja foorumin käynnistämisen muutoksen kokonaisuudesta: miten Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma vastaa ja ennakoii toimintaympäristön muutoksia (osuvuus), miten foorumin toimintatavat edistivät opettajankoulutuksen uudistamista (toimivuus), millaisia tuotoksia opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa on syntymässä (ennakoidut tuotokset) ja millaista muutosta foorumi on käynnistänyt opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksessa (muutos).

Realistisessa arvioinnissa myönnetään, että olosuhteet ovat jatkuvassa muutoksessa, joten arvioinnin avulla voidaan saavuttaa kuva todellisuudesta tietyllä hetkellä.

3.5 Arvioinnin toteutus

3.5.1 Arviointiryhmä ja Karvin projektihenkilöstö

Arvioinnin käytännön toteutusta eli tiedonkeruita ja raportointia varten Karvi nimitti joulukuussa 2017 arviointiryhmän. Arviointiryhmän kokoonpano oli seuraava:

- professori, tutkimusjohtaja **Hannele Niemi**, Helsingin yliopisto (arviointiryhmän puheenjohtaja)
- lukiolinjan päällikkö **Tapio Erma**, Espoon kaupunki

- professori **Lasse Lipponen**, Helsingin yliopisto
- yliopettaja **Martti Pietilä** (eläkkeellä), Oulun ammattikorkeakoulu
- opiskelija **Riikka Rintala**, Jyväskylän yliopisto/ Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry.
- professori **Heli Ruokamo**, Lapin yliopisto
- opetustoimen ylitarkastaja **Toni Saarivirta**, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto.

Kansallisessa koulutuksen arviointikeskuksessa (Karvi) arvioinnin projektipäällikkönä toimi arviointineuvos **Sirpa Moitus** ja hänen työparinaan arviointiasiantuntija **Tarja Frisk**. Arviointiryhmän työtä tukivat myös arviointisuunnittelija **Veera Stylman** ja erikoissuunnittelija **Mari Huhtanen**.

3.5.2 Arvioinnin tiedonkeruut ja aineistot

Foorumin olemassa oleva aineisto

Opettajankoulutusfoorumin työvaliokunta ja Kansallinen koulutuksen arviointikeskus sopivat jo arvioinnin suunnitteluvaiheessa, että foorumin työskentelyssä vuosina 2016–2017 kertynyt ja vuosien 2017–2018 aikana täydentyvä aineisto on mahdollista saada suunnitteluryhmän ja arviointiryhmän käyttöön.

Foorumin dokumenttiaineisto koostui seuraavista pääluokista: 1. Opettajankoulutusfoorumin valmisteluvaiheen asiakirjat, 2. Työvaliokunnan aineistot, 3. Opettajankoulutusfoorumin tilaisuudet, 4. Taustatutkimukset ja selvitykset, 5. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma ja sen valmisteluasiakirjat, 6. Verkkoavioriiden aineistot, 7. Rahoitettujen kehittämissankkeiden hankemukset ja rahoituspäätöksiin liittyvät aineistot, 8. Foorumin tiedotus ja 9. Esimerkkejä eri tilaisuuksissa pidetyistä esityksistä.

Arviointiryhmä aloitti työnsä helmikuussa 2018 analysoimalla Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa ja ensimmäisen hakukierroksen kehittämissankkemuksia. Elo-syyskuussa arviointiryhmä analysoi dokumenttien perusteella foorumin toimintatapoja. Lokakuussa arviointiryhmä sai käyttöönsä toisen kierroksen hankemukset. Dokumenttianalyyssissa syntyneitä näkökulmia hyödynnettiin työvaliokunnan haastatteluissa, arviointikyselyn kysymysten laadinnassa sekä arviointitulosten raportoinnissa.

Työvaliokunnan haastattelut

Arviointiryhmä haastatteli työvaliokuntaa ja opetus- ja kulttuuriministeriön vastuuvirkamiehiä 17.4.2018 ja 24.4.2018. Työvaliokunnan viittä jäsentä haastateltiin kolmessa eri haastattelussa osittain aikataulullisista syistä ja osin siitä syystä, että näin haastatteluissa ehdittiin syvällisemmin paneutua kuhunkin teemaan. Haastatteluiden pääteemoina olivat neljä edellä mainittua arvioin-

tinäkökulmaa. Erityisenä mielenkiinnon kohteena oli se, millaisena työvaliokunta näki oman roolinsa Opettajankoulutusfoorumin johtamisessa ja millä perusteella se oli päätynt valitsemaan juuri nämä opettajankoulutuksen kehittämisen menettelytavat.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä toimivaa Opettajankoulutusfoorumin projektipäällikköä, työvaliokunnan sihteerä ja muita kolmea vastuuhenkilöä haastateltiin yhdessä. Haastattelun avulla haluttiin selvittää, millainen rooli ministeriön virkamiehillä oli ollut foorumin toiminnan tukemisessa, millaisia tuloksia heidän mielestään foorumin toiminnalla oli saavutettu ja millaisia jatkosuunnitelmia ministeriöllä oli opettajankoulutuksen kehittämisen jatkamisesta sekä hankkeiden vaikuttavuuden edistämisestä.

Arviointikysely

Osana arviointia toteutettiin sähköinen (Webropol-pohjainen) kysely, johon viitataan myöhemmin tässä raportissa *Karvin arviointiryhmän arviointikyselynä*. Kyselyssä oli neljä osiota: 1. Kuinka osuva Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma on suhteessa toimintaympäristön muutoksiin ja foorumin tavoitteisiin, 2. Miten toimivia foorumissa valitut toimintatavat olivat muutoksen edistämisessä, 3. Millainen rooli rahoitetuilla kehittämishankkeilla on opettajankoulutuksen muutoksen edistäjänä ja 4. Millaista muutosta foorumi ja kehittämisohjelma ovat käynnistäneet opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksessa.

Kyselylomaketta testattiin maaliskuussa 2018 neljällä koevastaajalla, jotka edustivat kyselyn eri vastaajaryhmiä: opettajankouluttajia, foorumin jäseniä ja kehittämishankkeiden edustajia. Kyselyä muokattiin testivastaajien palautteiden pohjalta.

Arviointikysely lähetettiin 19.4.2018 yhteensä 145 henkilölle. Vastaajaryhmiksi valittiin kolme eri ryhmää, jotka edustivat Opettajankoulutusfoorumin toimijaryhmiä:

1. Lastentarhan-, luokan-, aineen- ja erityisopettajien sekä ammatillisesta opettajankoulutuksesta ja erillisistä pedagogisista opinnoista yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa vastaavat henkilöt
2. Opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämät Opettajankoulutusfoorumin jäsenet
3. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2017 rahoittamien opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden ja osahankkeiden yhteyshenkilöt. Toisen hakukierroksen hankkeet eivät ehtineet Karvin arviointikyselyyn mukaan, koska opetus- ja kulttuuriministeriö teki niitä koskevan rahoituspäätöksen vasta kesäkuussa 2018.

Osa kyselyn kysymyksistä esitettiin kaikille vastaajaryhmille. Osa kyselyn neljästä osiosta kohdennettiin eri vastaajaryhmille heidän edustamansa roolin mukaan. Esimerkiksi kehittämishankkeiden edustajilta kysyttiin hankkeisiin ja opettajankouluttajilta Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoon liittyviä kysymyksiä. Monella vastaajista oli useita rinnakkaisia rooleja siten, että opettajankoulutuksen edustaja saattoi toimia myös kehittämishankkeen vetäjänä. Kysymysten kohdentaminen eri ryhmille tuotti toisistaan eroavia vastaajanumeruksia, mikä näkyy tämän raportin kuvioissa.

Vuonna 2017 käynnistyneiden kehittämishankkeiden ja osahankkeiden vetäjiltä (n=31) saatiin 22 vastausta, joten hankkeiden osalta vastausprosentti oli 71 %. Myös opettajankoulutusta tarjoavien korkeakoulujen vastausprosentti oli 71 %. Foorumin jäsenistä kysely lähetettiin 58 henkilölle ja heistä 29 vastasi kyselyyn, joten foorumin jäsenten vastausprosentti jäi 50 %:iin.

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi arviointikyselyn vastaajaryhmät sekä vastaajien useat roolit foorumin toiminnassa.

TAULUKKO 2. Arviointikyselyn vastaajaryhmät

Arviointikyselyn vastaajaryhmä	n	%
Opettajankouluttajien edustaja	19	26
Opettajankoulutusfoorumin jäsen	13	18
Opettajankoulutuksen kehittämishankkeen johtaja tai vetäjä	16	22
Sidosryhmien edustaja	6	8
Opettajankouluttajien edustaja ja Opettajankoulutusfoorumin jäsen	6	8
Opettajankouluttajien edustaja ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeen johtaja tai vetäjä	7	10
Opettajankoulutusfoorumin jäsen ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeen johtaja tai vetäjä	2	3
Opettajankouluttajien edustaja ja sidosryhmien edustaja	1	1
Opettajankoulutusfoorumin jäsen ja sidosryhmien jäsen	1	1
Opettajankouluttajien edustaja ja Opettajankoulutusfoorumin jäsen ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeen johtaja tai vetäjä	2	3
Yhteensä	73	100

Kunnat ja koulut rajattiin arviointikyselyn ulkopuolelle, joten kyselyä ei lähetetty näille tahoille. Arviointiryhmällä oli kuitenkin käytössään foorumin työvaliokunnan kehittämishankkeille toteuttamien kahden itsearviointikyselyn aineistot, joista jälkimmäinen sisälsi hankkeiden yhteistyökumppaneiden vastauksia. Lisäksi arviointiryhmä haastatteli erikseen kuntien edustajia.

Työpaja opettajankoulutuksen kehittämishankkeille

Arviointiryhmä järjesti vuonna 2017 rahoitusta saaneille hanketoimijoille työpajan 7.6.2018. Työpajaan osallistui 30 hanketoimijaa. Työpaja koostui hanketoimijoiden ryhmähaastatteluista, yhteisestä työskentelystä ja tulevaisuutta koskevasta keskustelusta. Haastattelujen tavoitteena oli käydä keskustelua hankkeissa valituista toimintamalleista ja yhteistyöstä sekä hankkeiden

tavoittelemista vaikutuksista ja vaikuttavuudesta. Tulevaisuutta koskevan keskustelun tavoitteena oli käydä yhteistä keskustelua niistä keinoista ja vaiheista, joilla Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Foorumin tilaisuuksien havainnointi

Yksi osa aineiston keruuta oli arviointiryhmän jäsenten osallistuminen foorumin tilaisuuksiin ja niiden havainnointi. Havainnoinnin tarkoituksena oli tarkastella, miten foorumin tilaisuudet edistivät Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoa ja muita foorumin tavoitteeksi asetettuja tehtäviä.

Havainnointia varten kehitettiin arviointilomake, jossa oli kaksi näkökulmaa:

1. Havainnot (kuka puhuu, mistä teemoista, miten opettajuuden muutosta esitellään, miten eri koulutusasteiden näkökulmat ja kehittämishaasteet nousevat esiin ja millaisia ratkaisuideoita esitetään) ja
2. Tulkinta (miten teemat linkittyvät Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuuteen strategiseen linjaukseen ja miten ne edistävät niiden toteutumista).

Opettajankouluttajien ja makrotason toimijoiden fokusryhmähaastattelut

Viimeisenä tiedonkeruun vaiheena arviointiryhmä järjesti 1.11. ja 2.11.2018 kaksi fokusryhmäkeskustelua, joiden tarkoituksena oli syventää arviointikyselyllä kerättyä tietoa ja jatkokehittää arviointiryhmän johtopäätöksiä.

1. Ensimmäiseen fokusryhmähaastatteluun osallistui 11 opettajankouluttajien edustajaa. Arviointiryhmä hankki haastatteluilla lisätietoa siitä, miten Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa oli käsitelty opettajankoulutusyksiköissä. Lisäksi haastatteluilla haluttiin saada esille konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisilla kehittämistoimilla opettajankoulutusyksiköt olivat edistäneet kuhunkin kuuteen strategiseen linjaukseen liittyneitä toimenpide-ehdotuksia. Haastattelun lopuksi käytiin keskustelu siitä, miten opettajankoulutuksen kehittämistä tulisi jatkaa.
2. Toisessa fokusryhmähaastattelussa ns. makrotason toimijoille esiteltiin arviointikyselyssä esiin nousseita opettajankoulutuksen uudistamisen esteitä ja keskusteltiin siitä, miten nämä esteet voitaisiin ylittää. Haastatteluun osallistui kahdeksan opettajankoulutuksen sidosryhmien edustajaa, jotka edustivat Opetushallitusta, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:ta, Kuntatyönantajia, Suomen Kuntaliittoa sekä kuntia. Kaikki kutsutut tahot eivät päässeet paikalle.

3.5.3 Arvioinnin alustavien johtopäätösten toimittaminen opetus- ja kulttuuriministeriölle

Yksi Koulutuksen arviointisuunnitelmaan 2016–2019 kirjatusta Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen toimintaperiaatteista on päätöksentekijöiden tukeminen ja arviointitiedon viestintä päätöksentekoa ja kehittämistyötä palvelevassa muodossa. Opettajankoulutusfoorumin arvioinnin yhteydessä tämä toteutui siten, että opetusministeri Sanni Grahn-Laasosen johtamalle Uusi Peruskoulu -ohjelman johtoryhmälle toimitettiin 26.10.2018 arviointiryhmän laatimat alustavat johtopäätökset ja suositukset opettajankoulutuksen uudistamistyon jatkamiseksi.

3.5.4 Arviointitulosten jäsentäminen

Arviointitulosten jäsentämisessä käytetään kahta kehikkoa: koulutuksen ekosysteemi -ajattelua ja opettajankoulutuksen jatkumon käsitettä.

Koulutuksen ekosysteemi -ajattelu

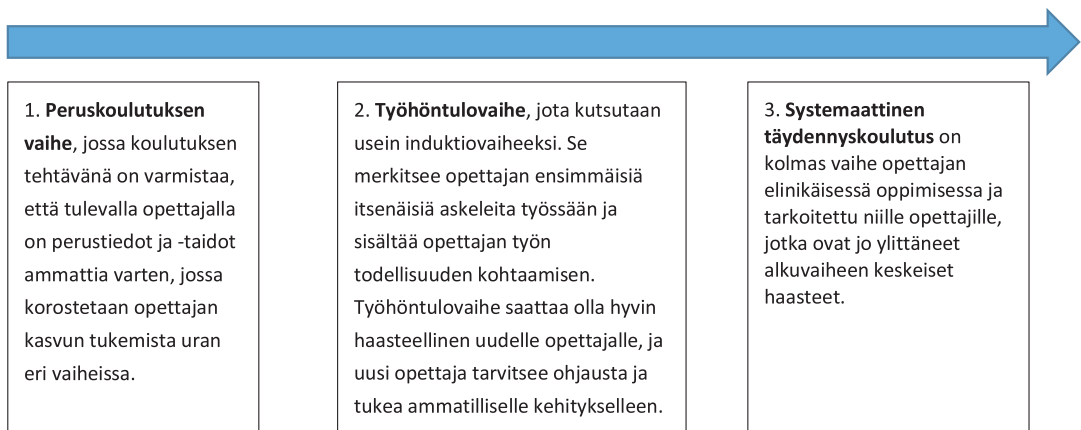
Koska opettajankoulutuksen uudistaminen edellyttää muutosta kaikilla eri koulutusjärjestelmän tasoilla, arviointitulosten jäsentämisessä hyödynnetään koulutuksen ekosysteemi -kehikkoa (mm. Niemi, 2017; Niemi, 2016; OECD, 2017).

- **Makrotasolle** kuuluvat opettajankoulutus korkea-asteen osana, mutta myös yhteiskunnalliset muut makrotason rakenteet kuten ministeriöt tai vastaavat politiikkatason toimijat, työmarkkinat, ammattijärjestöt ja muut työelämän toimijat, kunnallinen/alueellinen päätöksentekojärjestelmä ja valtakunnallinen normiohjaus ja lainsäädäntö. Opettajankoulutusta ja opettajuutta haastavia kansallisia koulutusjärjestelmän muutoksia makrotasolla ovat muun muassa edellä kuvatut koulutusjärjestelmän reformit. Lisäksi tulisi ottaa huomioon muutokset, jotka tapahtuvat esimerkiksi vuoteen 2030 mennessä.
- **Meso- eli instituutiotasolle** kuuluvat yliopistot ja ammattikorkeakoulut opettajankoulutusyksiköineen ja oppilaitokset, joissa opettajat toimivat. Instituutiotason ajankohtaiset haasteet liittyvät muun muassa koulu- ja oppilaitosverkon tiivistämiseen, yhteisöllisten työtapojen kehittämiseen, oppimisympäristöjen kehittämiseen ja erilaisissa verkostoissa työskentelyyn.
- **Mikrotaso eli opettajien ja oppijoiden tasolla** luodaan olosuhteet oppilaiden oppimiselle ja heidän kehitykselleen. Ajankohtaisena haasteena on muun muassa se, miten opettajat kohtaavat erilaisuuden ja hyvin erilaisista taustoista tulevat oppijat. Luoko opettajien peruskoulutus siihen riittävät valmiudet ja miten induktio-/perehdyttämisvaihe tukee uusia opettajia? Mikrotasolla opettajuutta haastavat myös muun muassa digitalisaatioon, monilukutaitoon, oppijoiden moninaistumiseen ja oppijoiden tukeen ja oppilashuoltoon, opettajien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät tekijät sekä opettajien työskentely rajapinnoilla: koulu–koti ja oppilaitos–työelämä.

Opettajankoulutuksen jatkumo

Yksi tässä arviointiraportista käytettävistä käsitteistä liittyy opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen muodostamaan opettajankoulutuksen jatkumoon. Arvioinnissa käytettävät opettajan koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseen liittyvät käsitteet perustuvat Euroopan Unionin komission vuonna 2010 julkaisemaan käsikirjaan *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers* (European Commission, 2010). Käsikirjassa opettajien työ nähdään elinikäisenä oppimisena, joka alkaa peruskoulutuksessa ja jatkuu koko työuran ajan.

Opettajan koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseen liittyvät kolme vaihetta esitetään kuviossa 3.



KUVIO 3. Opettajan uranaikaisen osaamisen kehittämisen kolme vaihetta

Euroopan komission Eurydice-verkoston laatiman raportin *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support* mukaan opettajien yksilöllinen tuki uran alkuvaiheessa, joihin usein viitataan induktiovaiheena, on käytössä suurimmassa osassa Euroopan maita. Uusien opettajien perehdytysvaihe oli lukuvuonna 2016/2017 pakollinen 26 maassa. Näissä maissa on luotu kansalliset rakenteet ja ohjeistukset induktiovaiheelle. Tyypillisesti perehdytys kestää vuoden. Suomi, Viro ja Slovenia kuuluvat niihin maihin, joissa perehdytystä eli ns. induktiovaihetta suositellaan otettavaksi käyttöön.

Opettajien täydennyskoulutus on pakollista kaikissa Euroopan maissa. Monissa maissa, joissa opettajan uralla on useita portaita tai mahdollisuus ottaa opetuksen lisäksi muita tehtäviä, kuten mentorointia ja hallinnollisia ja tehtäviä, täydennyskoulutus on edellytys. Kahdeksassa maassa täydennyskoulutukseen osallistuminen voi myös johtaa palkankorotukseen.

Eurooppalaisessa vertailussa myös koulukohtaiset täydennyskoulutus suunnitelmat ovat hyvin yleisiä ja 25 maassa pakollisia. Näistä 19 maassa täydennyskoulutus suunnitelmia säädellään kansallisesti. (European Commission, 2018.)

3.5.5 Luotettavuuden tarkastelua

Arviointikyselyn vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi (50 %). Eri vastaajaryhmien vastausprosentteissa oli kuitenkin eroja. Vuonna 2017 käynnistyneiden kehittämishankkeiden ja osahankkeiden osalta vastausprosentti oli 71 %. Myös opettajankoulutusta tarjoavien korkeakoulujen vastausprosentti oli 71 %. Tältä osin tulokset ovat suhteellisen hyvin yleistettävissä näihin vastaajaryhmiin. Foorumin jäsenten osalta vastausprosentti oli 50 %. On mahdollista, että jäsenistä vain kaikkein myönteisimmin tai kriittisimmin foorumiin suhtautuvat vastasivat kyselyyn. Tältä osin tulosten yleistämisessä tulee olla varovainen.

Arvioinnin tiedonkeruut suunniteltiin alun perin sen tiedon varassa, että hankehakuja olisi yksi. Arvioinnin kuluessa opetus- ja kulttuuriministeriö avasi kuitenkin toisen hankehaun. Näin ollen arviointiryhmän toteuttamaan arviointikyselyyn saatiin mukaan vain ensimmäisellä hakukierroksella rahoitusta saaneiden vastaukset. On myös otettava huomioon, että rahoituksen saaneiden vastaukset kyselyyn voivat olla positiivisempia kuin niiden, jotka eivät rahoitusta saaneet.

Toisen hakukierroksen hankkeiden osalta arviointi perustui pääasiassa hankehakemuksiin. Arviointitehtävää hankaloitti se, että suuri osa hankkeista oli saanut hakemaansa pienemmän rahoituksen ja joutunut rajaamaan joitakin osioita ja menetelmiä pois hakemukseen verrattuna.

Arviointiryhmä sai kuitenkin käyttöönsä Opettajankoulutusfoorumin työvaliokunnan toteuttamien hankkeiden itsearviointikyselyjen aineistot molemmilta hakukierroksilta. Tämä parantaa hankkeita koskevien tulosten yleistettävyyttä.

Lisäksi arviointiryhmä pyrki edistämään arviointitiedon monipuolisuutta laadullisten aineistojen keruulla. Ensimmäisellä kierroksella rahoitusta saaneille kehittämishankkeille järjestettiin työpaja, jonka aineistona käytettiin arviointikyselyn tuloksia. Arviointiryhmän ymmärrystä opettajankouluttajien, sidosryhmien ja kuntatason näkemyksistä puolestaan syvennettiin arviointiryhmän toteuttamissa fokusryhmäkeskusteluissa.

Tiedonkeruiden rinnalla arviointiryhmän edustajat (puheenjohtaja ja Karvin edustajat) kävivät arviointiprosessin aikana jatkuvaa dialogia opetus- ja kulttuuriministeriön avainvirkamiesten kanssa. Näin pyrittiin varmistumaan siitä, että arviointiryhmällä oli käytössään ajantasainen tieto ja aineistot Opettajankoulutusfoorumin etenemisestä.

Ennen julkaisemista arviointiraportti toimitettiin Opettajankoulutusfoorumin työvaliokunnalle asiataarkistusta varten. Arviointiryhmä hyödynsi työvaliokunnan palautetta raportin viimeistelyssä.

Opettajan-
koulutuksen
kehittämis-
ohjelman
OSUVUUS

4

Luvuissa 4–8 esitetään arvioinnin tulokset. Jokaisen luvun alkuun on koottu siniseen tietolaa-tikkoon foorumin tavoitteet ja foorumissa valitut toimintatavat, joita vasten arviointia tehdään.

Opettajankoulutusfoorumin tehtävänä oli asettamiskirjeen mukaan laatia opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutusohjelma, analysoida opettajankoulutuksen nykytila ja haasteet, laatia visio opettajankoulutukselle sekä luoda tavoitteet ja strategiset linjaukset tulevaisuuden opettajuudelle. Kehittämishjelman tulisi antaa suunta kaikkien opettajien – lastentarhan-, luokan-, aineen- ja erityisopettajien, opinto-ohjaajien sekä ammatillisen, aikuiskoulutuksen, korkeakoulujen ja vapaan sivistystyön opettajuuden – kehittämiseksi.

Tässä luvussa esitetään arviointitulokset, jotka liittyvät seuraaviin arvioinnin osakysymyksiin:

- Miten Opettajankoulutuksen kehittämishjelman laadintaprosessi tuki opettajankoulutuksen nykytilan analyysia ja toimintaympäristön haasteiden tunnistamista?
- Miten osuva kehittämishjelma on suhteessa Uusi peruskoulu -ohjelmassa ja foorumin asettamiskirjeessä asetettuihin tavoitteisiin?
- Missä määrin kehittämishjelma vastaa pitkäkestoisiin opettajankoulutuksen haasteisiin?

Arviointiaineistona ja -menetelminä käytetään Karvin arviointikyselyä, foorumin aineistojen dokumenttianalyysejä ja foorumin työvaliokunnan haastattelua.

4.1 Opettajankoulutuksen nykytilan ja haasteiden analyysi

Opettajankoulutusfoorumien yhteydessä toteutettu Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman laadintaprosessi ajoittui vuoteen 2016 ja koostui kolmesta vaiheesta: 1. opettajankoulutuksen tutkijoilta tilatusta taustatutkimuksesta, 2. verkkoavoriihen avulla toteutetusta visiotyöskentelystä ja 3. Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman laadinnasta jaostoissa ja työvaliokunnassa.

Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman laadinnan perustaksi opetus- ja kulttuuriministeriö tilasi professori Jukka Husulta ja dosentti Auli Toomilta selvityksen, jossa tutkijat loivat katsauksen opettajankoulutuksen kotimaiseen ja kansainväliseen tutkimukseen ja tekivät ehdotuksia siitä, miten tutkimustieto voidaan ottaa huomioon kehittämissuunnitelman laadinnassa.

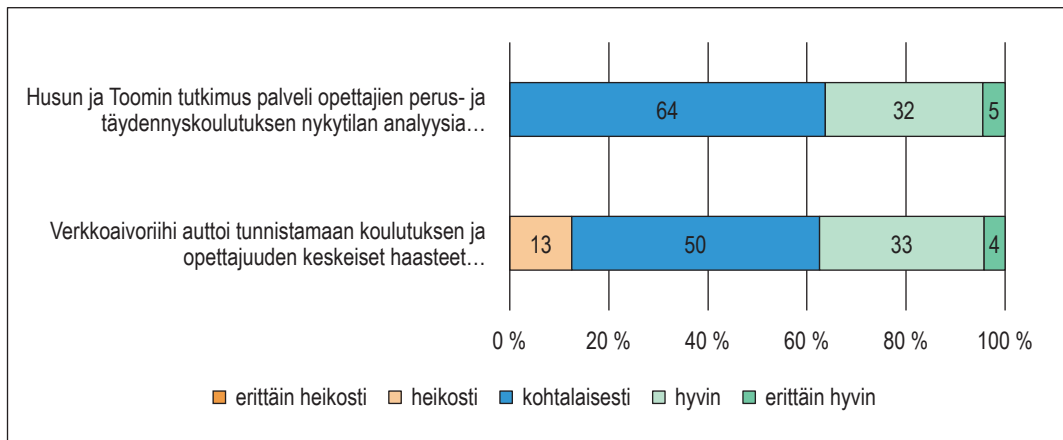
Tutkijoiden mukaan opettajan työn ajankohtaisia haasteita ovat oppimislähtöinen opetus, digitalisaatio ja oppimisympäristöjen moninaistuminen, lisääntyvä oppilaiden ja perheiden moninaisuus sekä oppilaiden yleisen osaamistason lasku ja oppimistulosten arvioinneissa havaitut alueelliset erot. Nämä edellyttävät uudenlaisen opettajan roolin omaksumista, opetusosaamisen oppimista ja poisoppimista joistakin totutuista tavoista tehdä opettajan työtä. Tutkijoiden mukaan opettajan perus- ja täydennyskoulutuksen tulisi antaa välineitä toimia opettajana läpi opettajan uran. Tällä hetkellä perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumo yliopistollisessa opettajankoulutuksessa ei kuitenkaan toimi, eikä kokonaisuutta koordinoi kukaan. Tutkimusten mukaan noin 20 % opettajista ei ole osallistunut täydennyskoulutukseen viimeisen vuoden aikana. Myös uusien opettajien saama tuki työhöntulovaiheessa on ollut riittämätöntä. (Husu & Toom, 2016.)

Toinen vaihe Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman laadintaa oli verkkoavoriihi, jonka yhteydessä opettajilta ja opettajankouluttajilta kysyttiin, mitkä asiat ovat tärkeitä opettajankoulutuksessa ja tulevaisuuden koulutuksessa. Verkkoavoriiehen osallistui lähes kaksituhatta koulutusalan asiantuntijaa, opiskelijaa ja opettajaa. Visiotyön tuloksena syntynyt näkemys tulevaisuuden koulutuksen ja opettajankoulutuksen kehittämisen keskeisistä elementeistä on esitetty tärkeysjärjestyksessä taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Visiotyön tuloksena syntynyt näkemys opettajankoulutuksen keskeisistä elementeistä (ks. Vahtivuori-Hänninen, 2016)

TÄRKEÄÄ TULEVAISUUDEN KOULUTUKSESSA	TÄRKEÄÄ OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISESSÄ
<ol style="list-style-type: none">1. Digitaalisuus2. Opettajien asiantuntemus3. Oppijälähtöisyys4. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot5. Tiedon käsittely ja soveltaminen6. Yhteistyö ja verkostot7. Osallisuus ja osallistuminen8. Erilaiset oppimisympäristöt	<ol style="list-style-type: none">1. Oppimaan oppimisen taidot2. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot3. Tiedon käsittely ja soveltaminen4. Oppijälähtöisyys5. Osallisuus ja osallistuminen6. Työelämäyhteys7. Erilaiset oppijat8. Ihmisyys ja yleisivistys9. Tasa-arvoisuus

Karvin arviointikyselyssä foorumin jäseniä pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin Husun ja Toomin tutkimus ja verkkoavoriihi palvelivat opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen nykytilan analyysia ja haasteiden tunnistamista. Tämä kysymys kohdennettiin foorumin jäsenille, koska he tunsivat nämä kaksi foorumissa käytettyä työkalua. Arviointikyselyyn liitettiin linkit Husun ja Toomin tutkimukseen sekä verkkoavoriihen tuottamiin tuloksiin. Näin vastaajilla oli halutessaan pääsy alkuperäisiin aineistoihin.



KUVIO 4. Opettajankoulutuksen nykytilan analyysi ja haasteiden tunnistaminen (n = 22–24)

Kyselyyn vastanneiden foorumin jäsenten mukaan Husun ja Toomin tutkimus palveli opettajankoulutuksen nykytilan analyysia vähintäänkin *kohtalaisesti*. *Hyvin* tai *erittäin hyvin* -vaihtoehdon valitsi 37 prosenttia vastaajista. Sama osuus vastaajista (37 %) katsoi verkkoavoriiehen palvelleen *hyvin* tai *erittäin hyvin* koulutuksen ja opettajuuden tulevaisuuden haasteiden tunnistamista. Toisaalta 13 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että verkkoavoriihi tuki haasteiden analyysia vain *heikosti*.

Arviointiryhmän arvion mukaan verkkoavoriihen tuotoksina tunnistetut opettajankoulutuksen keskeiset elementit ovat samoja kuin kaikissa tulevaisuustaitoja koskevissa kansallisissa ja kansainvälisissä raporteissa. Visiotyöskentely toi esille opettajilta tulevaisuudessa edellytettävät yleiset geneeriset taidot, kuten oppimaan oppimisen ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Sen sijaan globaalit haasteet, jotka liittyvät esimerkiksi ihmisten elinolosuhteiden, työn ja talouden muutoksiin, ilmastonmuutokseen, eriarvoistumisen ja radikalisoitumisen lisääntymiseen sekä teknologian muutoksiin ja tekoälyyn (vrt. esimerkiksi YK Agenda2030), eivät nousseet esiin opettajankoulutuksen tulevaisuushaasteina.

4.2 Visio tulevaisuuden opettajuudesta

Työvaliokunta koosti Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadintaprosessin yhteydessä julkaisun *Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja* (OKM 2016c), johon koottiin kaikki jaostotyöskentelyssä syntyneet ideat – myös ne, jotka jäivät kehittämisohjelman ulkopuolelle. Suuntaviivoja -julkaisussa esitetään visio tulevaisuuden opettajuudelle. Visio perustuu laaja-alaiseen pedagogiseen osaamiseen, uutta luovaan osaamiseen, yhdessä tekemiseen sekä itsensä ja työyhteisön kehittämiseen. Visiossa opettajankoulutusta ajatellaan yhtenä kokonaisuutena peruskoulutuksesta uranaikaiseen osaamisen kehittämiseen. Osan taidoista tulee sisältyä peruskoulutukseen, erityisesti laaja-alainen perusosaaminen. Lisäksi visiossa määritellään, millaista tukea ja osaamisen kehittämistä opettaja tarvitsee uran aikana (OKM 2016c).

TAVOITTEET TULEVAISUUDEN OPETTAJAN OSAAMISELLE

Laaja-alainen perusosaaminen

Syvällinen oman alan osaaminen

Pedagoginen taitavuus

Yhteiskunnalliset, globaalit
ja eettiset kysymykset

Arvo-osaaminen

Tunne-, vuorovaikutus-
ja yhteistyötaidot

Yritteliäisyys

Muutososaaminen

Uutta luova asiantuntijuus ja toimijuus

Opetussuunnitelmaosaaminen

Luovuus, uteliaisuus,
kokeilu- ja kehittämishenki

Taito luoda yhdessä ja ottaa käyttöön
uusia opetuksen innovaatioita
(mm. digiosaaminen)

Taito reflektoida ja arvioida

Taito muuttaa omaa toimintaa

Pystyvyys ja toimijuus

Oman osaamisen ja yhteisön jatkuva kehittäminen

Koulun toimintakulttuurin
kehittäminen verkostoissa

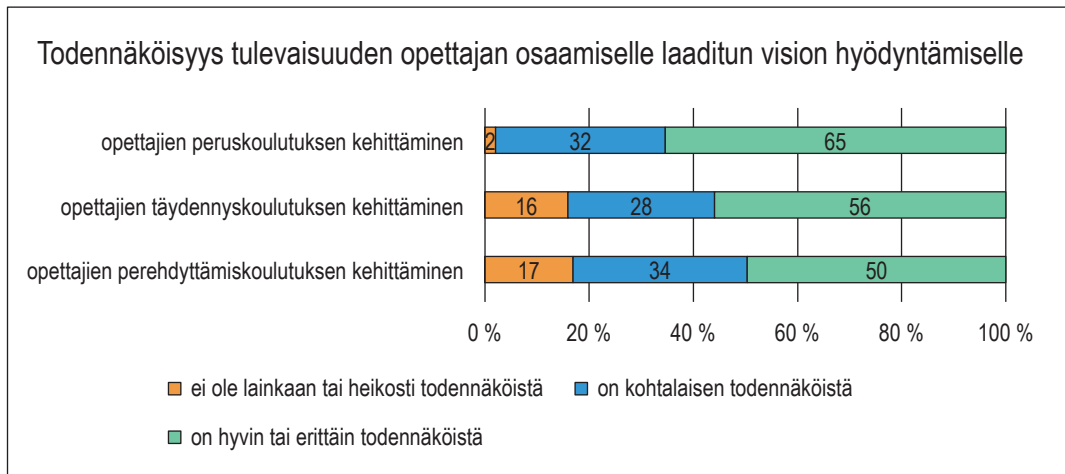
Oman osaamisen kehittäminen
itsearviointeihin ja
tutkimukseen perustuen

Verkostoituminen ja
yhteisöosaaminen

LÄHDE:
OPETTAJANKOULUTUKSEN
KEHITTÄMISEN
SUUNTAVIIVOJA | OKM 2016

KUVIO 5. Tavoitteet tulevaisuuden opettajan osaamiselle (lähde: Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016:34)

Karvin arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka todennäköisesti kyseistä visiota tullaan hyödyntämään opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen kehittämisessä.



KUVIO 6. Tulevaisuuden opettajan osaamiselle laaditun vision hyödyntäminen opettajankoulutuksen kehittämisessä (n = 67–71)

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että visiota tulevaisuuden opettajuudelle tullaan ainakin *kohtalaisella* todennäköisyydellä hyödyntämään opettajankoulutuksen kehittämisessä.

Lähes kaksi kolmasosaa (65 %) oli sitä mieltä, että sitä tullaan hyödyntämään *hyvin* todennäköisesti tai *erittäin* todennäköisesti opettajien peruskoulutuksen kehittämisessä. Vähintään puolet vastaajista piti todennäköisenä vision hyödyntämistä myös perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen kehittämisessä. Ainoastaan yhden vastaajan mielestä sitä *ei* tulla hyödyntämään *lainkaan*.

Vaikka foorumin laatimaa visiota ja tavoitteita tulevaisuuden opettajan osaamiselle pidettiin avovastauksissa melko haastavina toteuttaa, toisaalta todettiin, että:

”Ne ovat tulevaisuuden opettajan osaamisen ytimessä. Visiot ja tavoitteet vaativat opettajankoulutuksen ja uranaikaisen koulutuksen toteuttamisen uudelleenajattelua ja suurta asenteellista ja toimintakulttuurin muutosta.”

Arviointiryhmän arvion mukaan visio sisältää osuvan analyysin opettajan työn muutoksesta sisältäen myös globaalit ja eettiset haasteet. Visio on hyvä perusta opettajankoulutuksen jatkokehittämiselle, jonka tulisi toteutua kaikissa opettajankoulutuksen jatkumon eri vaiheissa kattaen perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen.

Muutoshasteet toimijaryhmittäin

Edellä mainitussa julkaisussa Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja (OKM, 2016c) esitettiin seuraava opettajankoulutuksen nykytilan analyysi:

TAULUKKO 4. Opettajankoulutusfoorumin työn yhteydessä laadittu opettajankoulutuksen nykytilan analyysi

Opettajien peruskoulutus on Suomessa pääosin laadukasta ja vetovoimaista. Tutkimustulokset ja uudet pedagogiset käytänteet eivät kuitenkaan ole riittävästi siirtyneet kaikkiin opettajankoulutuksiin ja oppilaitoksiin. Moninaisten ja erityistä tukea tarvitsevien oppijoiden määrä lisääntyy. Samaan aikaan lasten ja nuorten osaaminen on heikentynyt, ja oppilaitosten väliset ja alueelliset erot ovat kasvaneet.

Ammatillinen koulutus ja aikuiskoulutus ovat muuttumassa perustavasti ja työpaikoilla oppimisen merkitys kasvaa. Opettajien osaamisen kehittämisestä peruskoulutuksen jälkeen on puuttunut tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus. Opettajien kehittymissuunnitelmat, jotka perustuvat opetussuunnitelmien ja tutkintovaatimusten toteuttamisen edellyttämään osaamiseen, koulutuksen järjestäjien koulutussuunnitelmiin ja kartoitukseen koulutustarpeesta, ovat olleet vähäisiä. Opettajien osaamisen kehittämisessä on Suomessa puutteita ja siinä on alueellisia eroja. Viidennes opettajista ei osallistu täydennyskoulutuksiin eri syistä johtuen.

Opettajien, opettajankouluttajien ja johtajien haasteina ovat moninaisten oppijoiden tarpeiden huomioon ottaminen, oppimista tukeva arviointi ja tutkimusosaamisen kehittäminen. Oppijaryhmien haasteena on harjaantuminen laaja-alaisessa osaamisessa, kuten yhteistyötaidoissa ja digitaalisten ympäristöjen pedagogisessa käytössä. Koulutuksen järjestäjän ja verkostojen tasolla haasteina ovat perehdyttämis- ja täydennyskoulutukseen motivoituminen sekä kokonaisuuden rahoitus ja organisointi."

Lähde: *Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja*. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:34, s. 12–14

Foorumin laatima nykytilan analyysi esitettiin Karvin arviointiryhmän kyselyn vastaajille yllä olevassa muodossa, ja heitä pyydettiin kommentoimaan opettajuuden ja opettajankoulutuksen haasteisiin liittyvän analyysin osuvuutta edustamansa yksikön tai taustayhteisön näkökulmasta.

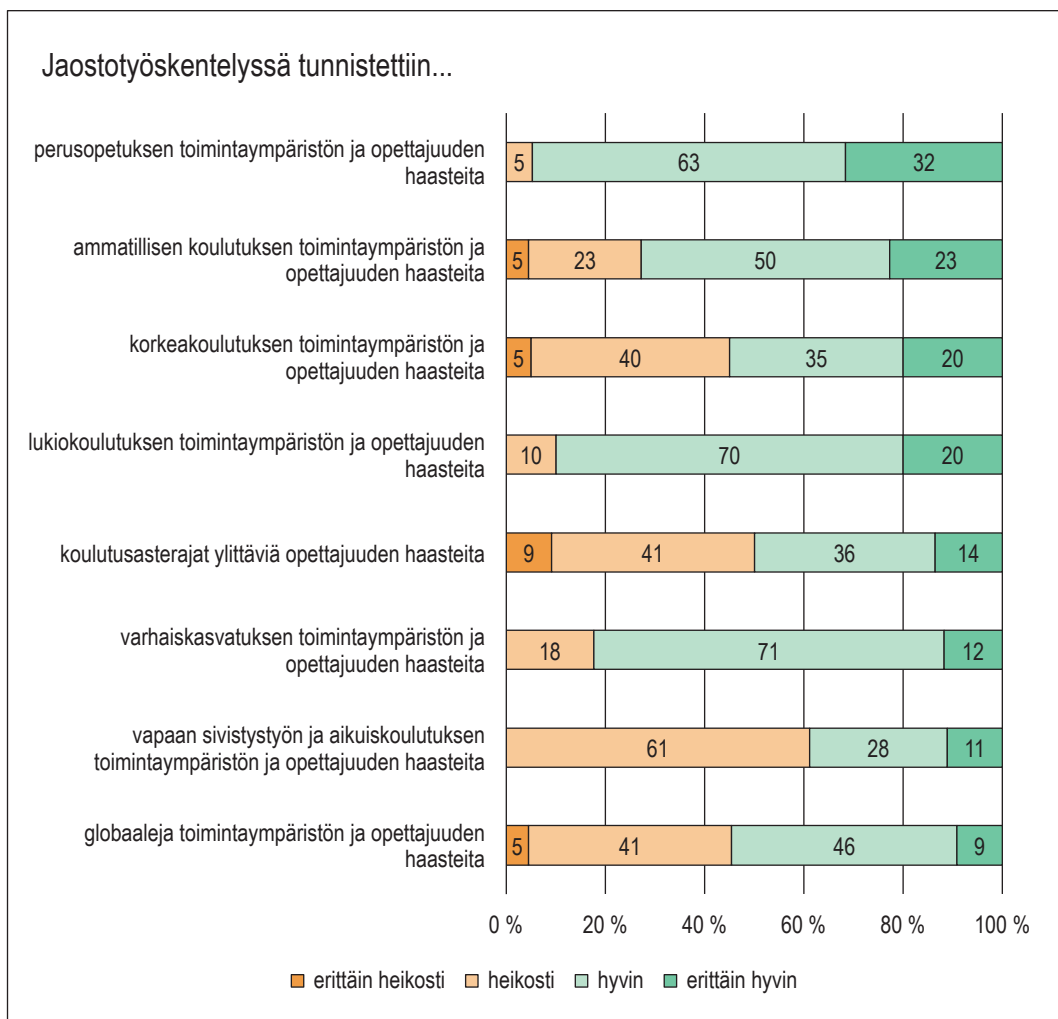
Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista (n = 69) totesi, että analyysi on heidän mielestään osuva. Useat vastaajat olivat samaa mieltä analyysin kanssa, että opettajan työtä haastavat muun muassa erilaiset oppijat, yksilölliset etenemismahdollisuudet, osaamisen arviointi, informaatiotekniikka ja oppiminen ja että nämä muutokset koskevat koko yhteiskuntaa, ei vain koulutusta. Samoin monet vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että tutkimustulokset eivät ole riittävän nopeasti siirtyneet opettajankoulutukseen ja oppilaitoksiin. Osa vastaajista totesi, että opettajankoulutuksen opetussuunnitelmat uudistuvat hitaasti eivätkä aina seuraa koulutusjärjestelmän muutoksia riittävän nopeasti.

4.3 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadinta jaostotyöskentelynä

Opettajankoulutusfoorumissa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadinnan tavaksi valittiin jaostotyöskentely. Jaostojen tehtävänä oli tuottaa aineistoa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa varten sekä tunnistaa koulutusastekohtaisia haasteita ja koulutusalarajat ylittäviä opettajuuden haasteita.

Jaostoja oli neljä, ja ne oli organisoitu koulutusastekohtaisesti: 1) varhaiskasvatus, 2) perusopetus, 3) lukio sekä 4) ammatillinen ja aikuiskoulutus. Työvaliokunnan jäsenet toimivat jaostojen puheenjohtajina ja foorumin jäsenet jaostojen jäseninä. Jaostot toimivat tässä kokoonpanossa kevästä 2016 syksyyn 2017. Kun Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma oli valmis, jaostojen tehtävä tässä muodossa päättyi.

Arviointikyselyssä foorumin jäseniltä kysyttiin, miten kehittämisohjelman laadintatapa jaostotyöskentelynä edisti koulutusalaakohtaisten toimintaympäristön haasteiden tunnistamista. Lisäksi haluttiin selvittää, missä määrin jaostotyöskentelyssä oli toteutunut foorumin tavoitteeksi asetettu koulutusasterajat ylittävän opettajuuden määrittely ja haasteiden tunnistaminen.



KUVIO 7. Koulutusalaakohtaisten haasteiden tunnistaminen Opettajankoulutuksen kehittämishojelman laadintaprosessissa ja jaostotyöskentelyssä (n = 17–22)

Vastaajien mukaan perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja varhaiskasvatuksen jaostoissa toimintaympäristön ja opettajuuden haasteita tunnistettiin *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Parhaiten haasteiden tunnistaminen toteutui perusopetuksen jaostossa. Sen sijaan vapaan sivistystyön ja aikuiskoulutuksen haasteita tunnistettiin yli 60 prosentin mielestä *heikosti*.

Yksi jaostoille asetetuista tehtävistä oli tunnistaa koulutusasterajat ylittäviä opettajuuden haasteita ja määrittää opettajuuden yhteistä ydintä. Vaikka hieman yli 10 prosentin mielestä näitä yhteisiä opettajuuden haasteita onnistuttiin tunnistamaan *erittäin hyvin*, niin lähes sama määrä oli sitä mieltä, että niitä oli tunnistettu *erittäin heikosti*.

Opettajankoulutuksen haasteiden tunnistamisen osuvuus koulutusasteittain

Arviointiryhmällä oli arviointikyselyn rinnalla mahdollisuus perehtyä jaostotyöskentelyn yhteydessä laadittuihin aineistoihin. Dokumenttianalyysin perusteella jaostoissa tunnistettiin toimintaympäristön haasteita eri tavoin. Ammatti- ja aikuiskoulutuksen jaostossa kiinnitettiin huomiota ennen kaikkea siihen, että opettajien täydennyskoulutus ja kehittämistyö ovat pirstaleisia. Tästä syystä jaosto piti tärkeänä, että opettajien osaamisen kehittäminen muodostaisi jatkumon. Ko. jaostossa haluttiin laajemmin eri intressiryhmiä mukaan suunnittelemaan opettajankoulutusta. Jaoston materiaalien opettajankoulutukselle olisi tärkeää, että opiskelijat tutustuisivat eri oppilaitosmuotojen koulutuksiin laajemmin ja että harjoittelua tehtäisiin eri asteiden oppilaitoksissa. Lisäksi jaoston keskusteluiden mukaan osaamisen johtaminen koetaan haasteeksi, johon opettajana toimiminen ei anna riittävästi valmiuksia.

Lukiojaoston materiaaleissa korostuu opettajuuden koko kaari. Jaoston mukaan opettajaopiskelijoiden tulisi laatia kehittämissuunnitelma opettajaksi kasvuun heti opintojen alussa. Materiaaleissa mainitaan opettajien jatkuva ammatillinen kehittyminen ja osaamisen laaja-alaisuus. Materiaaleissa kuvataan myös yhteistyön tarpeita ainelaitosten, opettajankoulutuslaitosten ja koulujen välillä, mutta yhteistyön muotoja tai tapoja ei konkretisoida tarkemmin.

Varhaiskasvatuksen jaoston aineistojen perusteella keskeisenä keskusteluteemana oli lastentarhanopettajien koulutustason nostaminen. Kaikille varhaiskasvatuksen opettajille haluttiin maisteritason koulutus. Lisäksi jaoston materiaaleissa nousevat esiin opettajien henkilökohtaiset koulutus- ja kehittämissuunnitelmat ja mentorointimallit varttuneempien kollegoiden avustuksella. Lisäksi jaosto kannattaisi suoravalintaa aineenopettajakoulutukseen.

Jaostotyöskentelyn aineisto sisältää myös muiden tahojen kuin opettajankouluttajien kannanottoja tärkeinä pidettyihin kehittämisteemoihin.

- Suomen opettajaksi opiskelevien liiton (SOOL) ”pamfletissa” nostetaan esille oppiainerajat ylittävä yhteistyö tulevassa opettajankoulutuksessa ja opettajankoulutuksen suuntaaminen tulevaisuuteen. Lisäksi SOOL ehdottaa opettajankouluttajien ja työelämän välisten yhteyksien kehittämistä. Yhdeksi keinoksi tarjotaan ns. ”Professors of Practice” –menettelyä työelämäyhteyksien kehittämiseksi.
- OSAAVA -verkoston tuottamissa materiaaleissa työelämäyhteydet koetaan niin ikään tärkeiksi ja todetaan, että nykyisellään opettajankoulutuksen painopiste on vanhan säilyttämisessä ja edunvalvonnassa (joka ei palvele sisältöjen uudistamista). OSAAVA:n aineistojen perusteella tarvitaan opettajia, joilla on laajat kelpoisuudet ja laaja-alaisempaa osaamista nykytilanteeseen verrattuna. Lisäksi OSAAVA -verkosto haluaisi enemmän mentorointia ja vuorovaikutusta opettajien ja oppilaitosten välille ja että opettajankoulutus muodostaisi jatkumon, johon myös täydennyskoulutus olisi nivottu mukaan. Lisäksi haluttaisiin osaamistarpeiden selvittämistä sekä henkilö- ja tiimikohtaisia kehittämissuunnitelmia.

Työvaliokunnan jäsenten haastatteluissa kävi ilmi, että jaostoissa kehittämisohjelman laadintaprosessi alkoi hajaantua koulutusaste kohtaisten intressiryhmien erityistavoitteita painottaen, joten työvaliokunta otti eri näkökulmia yhteensovittavan roolin. Haastatteluiden perusteella on pääteltävissä, että työvaliokunta teki Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman viimeistelyssä rajauspäätöksiä. Kaikki kehittämisohjelman ulkopuolelle jääneet ideat koottiin *Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja* (OKM, 2016c) julkaisuun.

4.4 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategiset linjaukset

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuusi strategista kehittämislinjausta

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma, jonka laadintaprosessia edellä kuvattiin, valmistui syksyllä 2016. Kehittämisohjelmassa on esitetty kuusi strategista linjausta opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen kehittämisen perustaksi.

OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISOHJELMAN KUUSI STRATEGISTA PÄÄLINJAUSTA

1. Opettajan osaaminen kokonaisuudeksi

Opettajan osaaminen kootaan suunnitelmalliseksi kokonaisuudeksi uudistamalla opettajankoulutuksen rakenteita, tavoitteita ja toimintatapoja. Osaamisen kehittämistä johdetaan tavoitteellisesti kehityssuunnitelmia hyödyntämällä.

2. Ennakoinnilla ja valinnoilla vetovoimaa

Parhaat tulevaisuuden opettajat saadaan onnistuneilla opiskelijavalinnoilla. Opettajatarpeen ja opettajien osaamistarpeiden ennakoinnista huolehditaan. Opettajankoulutuksen vetovoima varmistetaan innostavalla ja ajankohtaisella koulutuksella.

3. Opettajat uutta luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön

Opettajankoulutuksen ohjelmia, oppimisympäristöjä ja työtapoja kehitetään vahvistamaan uutta luovan asiantuntijuuden kehittämistä. Opettajankoulutuksen ja oppilaitosten työtavoissa korostetaan oppijälähtöisyyttä, tutkimusperustaisuutta ja yhteisöllisyyttä.

4. Opettajan- koulutus vahvaksi yhteistyöllä

Opettajankoulutusta vahvistetaan tiivistämällä yhteistyötä, verkostoitumalla ja rakentamalla yhdessä tekemisen kulttuuria. Erilaisia vertaistuen ja yhteistyön malleja hyödynnetään entistä tehokkaammin.

5. Osaavalla johtamisella oppilaitos oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi

Oppilaitosten strategista johtamista ja johtamisjärjestelmiä vahvistetaan kehittämällä johtamisen koulutuksia. Varmistetaan, että opettajankoulutus antaa opettajille valmiudet ottaa vastuuta ja osallistua johtamisprosesseihin.

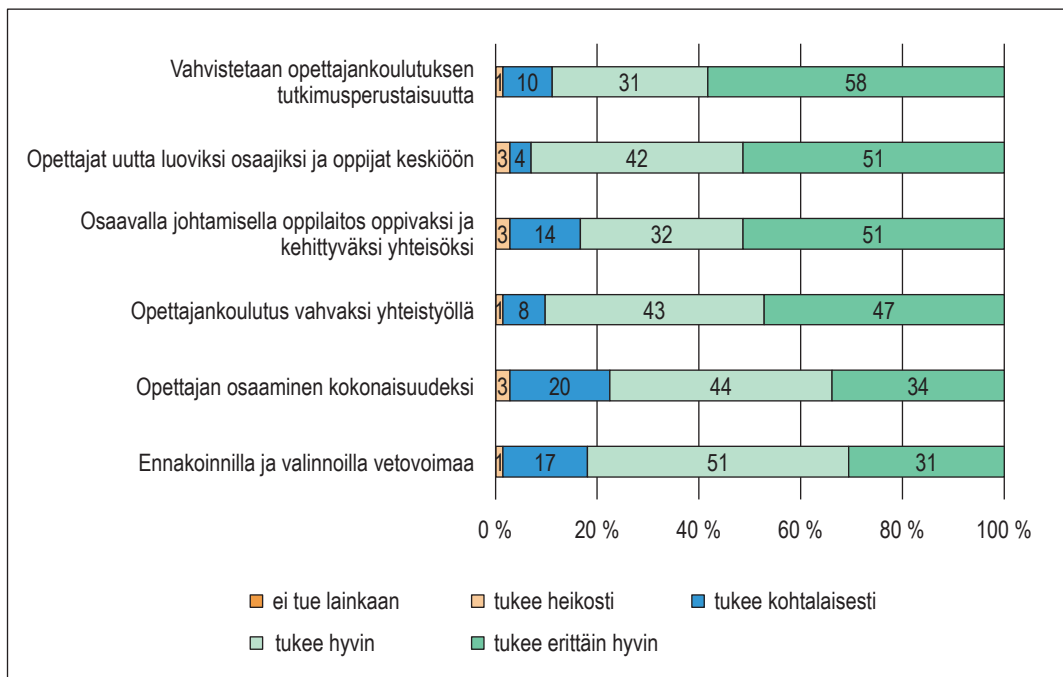
6. Vahvistetaan opettajankoulutuksen tutkimusperustaisuutta

Vahvistetaan uusimman opetuksen ja oppimisen tutkimustiedon hyödyntämistä opettajankoulutuksessa. Kehitetään opettajankoulutusta niin, että opettajaopiskelijat oppivat tutkivan ja uutta luovan otteen opettajan työhön.

KUVIO 8. Opettajankoulutuksen kehittämishojelman kuusi strategista päälinjausta (lähde: *Opettajankoulutuksen kehittämishojelma*. Opetus- ja kulttuuriministeriö 13.10.2016)

Arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa, miten hyvin kuusi strategista linjausta tukevat opettajan perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamista.

Kuten edellisellä sivulla olevasta kuvioista 8 ilmenee, jokainen kuudesta linjauksesta sisältää useita tavoitelauseita. Nämä tavoitelauseet esitettiin vastaajille erillisinä kohtina. Alla olevassa kuviossa tavoitelauseet summattiin takaisin kuudeksi pääkohdaksi.



Kuvio 9. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategiset linjaukset opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamisen tukena (n = 71–72)

Lähes kaikkien vastaajien mielestä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategiset linjaukset tukevat *hyvin* tai *erittäin hyvin* tai vähintäänkin *kohtalaisesti* perusopetuksen-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamista. Vain muutama prosentti vastaajista (1–3 %) koki, etteivät linjaukset tue opettajankoulutuksen uudistamista.

Avovastauksissa kuutta strategista linjausta ja niissä määriteltyä opettajankoulutuksen kehittämissuuntaa kokonaisuutena kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

”Hyviä tavoitteita ja ajankohtaisia. Linjaukset on saatava seuraavaan hallitusohjelmaan opettajankoulutuksen kehittämiseksi ja rahoittamiseksi. On tärkeää, että linjauksia viedään eteenpäin ja opettajankouluttajien yhteistyötä jatketaan systemaattisesti.”

”Erittäin hyviä linjauksia. Mutta, tarvitaan myös säännöllisin väliajoin näiden linjausten uudelleenarviointia. Maa maailma muuttuu nopeasti ja on reagoitava siihen. Keskeisiä suuntaviivoja eivät ole vain strategiset linjaukset, vaan keskeistä on nostaa ytimeen opettajan tulevaisuuden taidot, kompetenssit ja opettaja-asiantuntijuuden osa-alueet. Ilman näiden tarkkaa ja syvällistä analyysyä jäädytään vain ylätasolle. Oheisia strategisia tavoitteita tulee syventää eritellymmän, miten nämä asiat konkretisoituvat opettajan työssä, opettajan taitojen kehittämisessä ja opettajille tarjottavassa jatko- ja täydennyskoulutuksessa. Tärkeää on tuoda esille parhaita malleja, toimintatapoja ja käytäntöjä, missä nämä asiat todella toteutuvat esimerkiksi hyvin ja laadukkaasti.”

”Minusta haaste on erityisesti siinä, että yhteistyö, kunnan koulutuksen kehittämisstrategia, arjen koulutyö, tutkimus, kehittämishankkeet ja opettajankoulutus nivotaan yhteen. Vieläkään kaikista hyvistä pyrkimyksistä huolimatta nämä osa-alueet eivät muodosta kokonaisuutta, eikä synergiaetua ole riittävästi oppijan ja opettajan parhaaksi.”

Tärkeimmät uudet avaukset Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa

Arviointikyselyssä vastaajilta tiedusteltiin, mitkä ovat heidän mielestään tärkeimmät uudet ideat tai näkökulmat Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategisissa linjauksissa ja niihin liittyvissä toimenpide-ehdotuksissa.

Mainintojen määrän perusteella tärkeimmät linjaukset olivat vastaajien mukaan **Opettajat uutta luoviksi osaajiksi** ja **Osaamisen johtaminen kehittämissuunnitelmien avulla**.

Kaikkein tärkein muutoshaaste, jonka Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma nostaa esiin, on avovastausten perusteella opettajien täydennyskoulutuksen uudelleen organisointi. Vastaajat ehdottivat, että täydennyskoulutuksen muotoja tulisi kehittää ja käsitettä tarkistaa kohti elinikäisen ammatillisen kehittämisen käsitettä. Yksi vastaaja totesi:

”Erityisesti haluaisin kiinnittää huomiota siihen, kuinka opettajan elinikäisen ammatillisen kehittämisen näkökulmasta toiminnan koordinaatio ja yhteistyö onnistuu opettajankoulutusta antavien korkeakoulujen ja koulutuksen järjestäjien kesken. Siinä on edelleen suuria haasteita. Etenkin opettajien työhöntulovaihe on ongelmallinen, kun koulutusvastuu siirtyy opettajan peruskoulutuksesta (korkeakouluilta) koulutuksen järjestäjille (tavallisesti kunnille). Kunnilta puuttuu insentiivi tukea opettajan työhöntulovaihetta. Siksi uudet opettajat edelleenkin jäävät vaille riittävää perehdytystä ja tukea. Vertaisryhmämentorointi on tähän hyvä väline, mutta vain harvoissa kunnissa (kaupungeissa) se on juurtunut käyttöön.”

Yksittäisissä vastauksissa tärkeinä uusina avauksina nousivat esiin myös erilaisten oppijoiden kohtaaminen ja oppijalähtöisyys, moniammatillinen toiminta, tutkimuspohjainen opettajankoulutus ja pedagogisen johtajuuden vahvistaminen kouluissa.

Opettajankouluttajat pitivät fokusryhmäkeskustelun perusteella kaikkia strategisia linjauksia tärkeinä. Toisaalta osa opettajankouluttajista oli sitä mieltä, että monet tavoitteista ovat sellaisia, joita on pyritty edistämään jo aiemminkin. Näiden vastaajien mielestä kehittämisohjelman lisäarvona oli se, että se on terävöittänyt jo olemassa olleita kehittämistavoitteita. Osa vastaajista toi esiin, että seuraavaksi pitäisi päästä ohjelman toimeenpanoon.

”Samoja tavoitteita ja ajatuksia on ollut esillä jo aikaisemminkin. Nyt tulee keskittyä niiden toimeenpanemiseen käytännön tasoilla. Se vaatii tutkittua tietoa ja opettajien, mutta myös muun yhteisön sitouttamista toimintakulttuurien muutoksiin.”

Mitä jäi puuttumaan Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta?

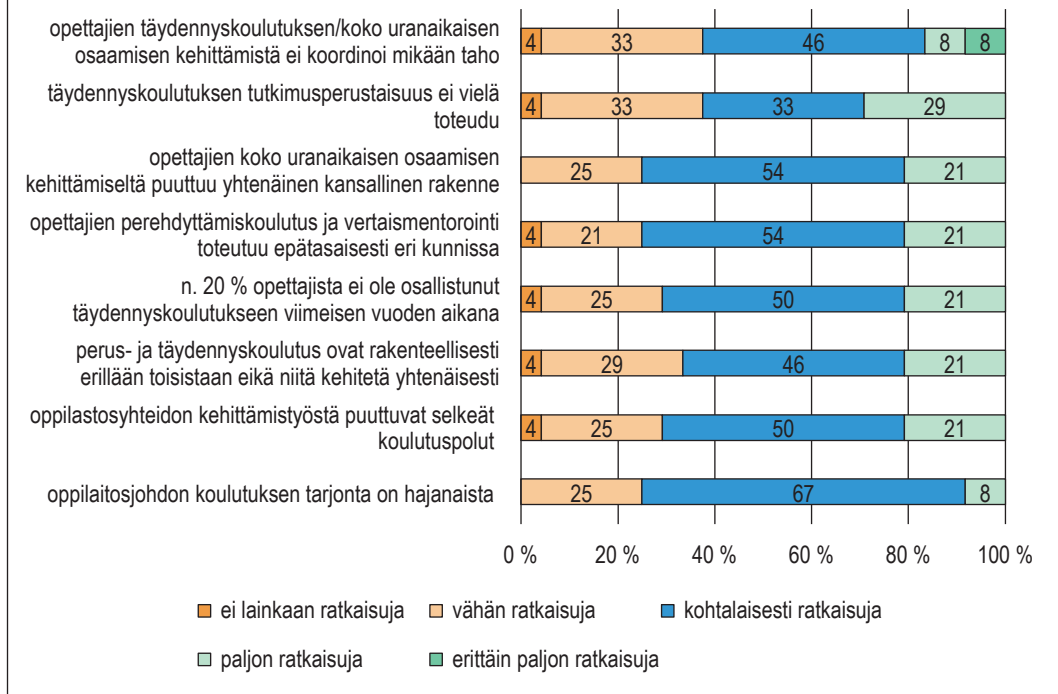
Arviointikyselyn perusteella Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta puuttui tai jäi vähälle huomiolle globaalien ja yhteiskunnan muutosten analyysi sekä kansainvälisyys, kieli- ja kulttuuritietoisuus ja monikulttuurisuus. Samoin arviointikyselyyn vastanneet olisivat toivoneet lisää painotusta opettajankoulutuksen työelämäyhteistyöhön, opettajien työelämätaitojen ajan tasalla pitämiseen, opettajien ohjaus- ja valmennusosaamisen kehittämiseen ja opettajien digivalmiuksien kehittämiseen.

Osa vastaajista otti myös kantaa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman painotuksiin. Osa oli sitä mieltä, että kehittämisohjelma on varsin peruskoulu- ja lukiopainotteinen, eivätkä aikuis-koulutuksen tai vapaan sivistystyön opettajuuteen liittyvät haasteet ja ratkaisut nouse ohjelmassa riittävästi esille. Muutamat vastaajat toivoivat sitä, että ammatillisen koulutuksen reformin tuottama muutos ammatilliselle opettajuudelle olisi näkynyt vahvemmin kehittämisohjelmassa.

Miten Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma vastaa pitkäkestoiisiin haasteisiin?

Kuten luvusta 2.2 käy ilmi, opettajankoulutuksen kehittämisen taustalla on paitsi ajankohtaisia haasteita, myös pitkäkestoisia haasteita. Arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, missä määrin Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma tuottaa ratkaisuja kuhunkin pitkäkestoiseen haasteeseen.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma tuottaa ratkaisuja



KUVIO 10. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman ratkaisuja pitkäkestoisiin haasteisiin (n = 24)

Vastaajat olivat suurelta osin (62–75 %) sitä mieltä, että Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma tuottaa ainakin *kohtalaisesti* ratkaisuja opettajankoulutuksen kehittämisen taustalla oleviin pitkäkestoisiin haasteisiin. Toisaalta ainoa osa-alue, johon kehittämisohjelma tuottaa vastaajien mielestä (8 %) *erittäin paljon* ratkaisuja, on opettajien täydennyskoulutuksen/koko uranaikaisen osaamisen koordinointi.

Vähintään viidennes vastaajista näki kehittämisohjelman tuottavan *paljon* ratkaisuja useisiin haasteisiin. Vähiten ratkaisuja kehittämisohjelma tarjoaa oppilaitosjohdon hajanaiseen koulutuksen tarjontaan. Yli 90 prosentin mielestä ratkaisuja on tarjolla korkeintaan *kohtalaisesti*.

4.5 Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutuksen kehittämishojelmasta ja sen osuvuudesta

Vahvuudet

- Opettajankoulutukseen kohdistuu suuria muutospaineita. Siksi on arvokasta, että Opettajankoulutuksen kehittämishojelma on laadittu ja siinä on määritelty opettajankoulutuksen visio sekä asetettu strategiset tavoitteet ja linjaukset. Tärkeä valinta on ollut myös se, että kehittämishojelma koskee kaikkia opettajia varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin.
- Opettajankoulutuksen kehittämishojelma nostaa esiin useita tärkeitä linjauksia opettajankoulutuksen uudistamiseksi. Kehittämishojelmassa tunnistetaan ja tunnustetaan tarve kehittää opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen jatkumoa. Opettajan työ nähdään jatkuvana oppimisprosessina, jota tulee tukea. Tärkeänä painotuksena nousee esiin myös opettajankoulutusta tarjoavien korkeakoulujen yhteistyö. Lisäksi korostetaan sitä, että opettajaksi opiskelevien kehittymistä omaa työtään ja osaamistaan kehittäviksi ja tutkiviksi opettajiksi tulee tukea koko opiskelun ajan. Tutkimusperusteisuus nähdään opettajankoulutuksen kehittämisen perustana.
- Kehittämishojelman laadintaprosessiin osallistettiin laajasti opettajankouluttajia ja sidosryhmien edustajia. Sen sijaan kuntatason edustajat osallistuivat kehittämishojelman laadintaan vain muutamien edustajien kautta.
- Kehittämishojelman laadinnan yhteydessä tuotettiin visio opettajan tulevaisuuden osaamiselle (ks. luku 4.2), jossa otetaan huomioon opettajan työn muutokset huomioon kokonaisvaltaisesti ja joka luo hyvän perustan opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseksi.

Mitä jäi puuttumaan Opettajankoulutuksen kehittämishojelmasta?

- Opettajankoulutuksen kehittämishojelman kuusi strategista linjausta sisältävät kaikkiaan 34 toimenpide-ehdotusta, mikä tekee kehittämishojelmasta pirstaleisen ja hajottaa sitä moniin eri suuntiin. Lisäksi huomattava osa tavoitteista liittyy tämän hetkisiin haasteisiin, joiden ratkaisemiseksi opettajankoulutusyksiköt ovat jo aiemminkin tehneet työtä.
- Kehittämishojelman ajallinen perspektiivi on suhteellisen lyhyt ulottuen noin 2020-luvulle. Kehittämishojelman laadintaprosessiin olisi ollut hyödyllistä sisällyttää arvio pitkän aikavälin globaaleista muutostekijöistä, joilla tulee olemaan voimakas vaikutus koulutus-rakenteisiin, opetussuunnitelmiin ja opettajien työhön. Näitä ovat esimerkiksi koulutuksen tasa-arvo tulevaisuudessa, työn radikaalit muutokset, edustuksellisen demokratian, kestävän kehityksen ja ilmastonmuutoksen, tekoälyn ja robotisaation sekä digitalisaation mukanaan tuoman yhä vaativamman medialukutaidon tuottamat haasteet (ks. esimerkiksi World Bank, 2018.)
- Opettajankoulutuksen kehittämishojelmassa painottuu opettajien peruskoulutuksen kehittäminen, mutta täydennyskoulutus ja perehdyttämiskoulutus ja erityisesti niitä koskevat strategiset linjaukset jäävät vähälle huomiolle. Makrotason strategiset linjaukset koskien muun muassa kansallista ohjausta, lainsäädäntöä ja rahoitusjärjestelmiä, joilla ratkaistaisiin kansallisia täydennyskoulutusjärjestelmän haasteita, puuttuvat lähes kokonaan. Kuitenkin pitkäkestoiset ongelmat opettajankoulutuksessa liittyvät pitkälti täydennyskoulutuksen rakenteisiin, velvoittavuuteen ja rahoitukseen.

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa painopisteeksi muodostuu opettajankouluttajien toiminta ja näkökulma. Vaikka kehittämisohjelmassa korostetaan opettajankouluttajien ja koulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä, kehittämisohjelma suuntaa melko niukasti koulu- ja kuntatasolla tehtävää kehittämistyötä eikä välttämättä tue koulutuksen järjestäjien omistajuutta kehittämistyöstä.
- Ammatillisen koulutuksen reformin tai aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen tuottamat haasteet opettajuudelle ja opettajankoulutukselle näkyvät niukasti kehittämisohjelmassa.
- Kehittämisohjelmassa korostetaan oppilaitosten strategista johtamista ja johtamisjärjestelmiä. Lisäksi kehittämisohjelman tavoitteeksi on asetettu se, että opettajilla on tulevaisuudessa valmiudet ottaa vastuuta ja osallistua johtamisprosesseihin. Sen sijaan opettajankoulutusyksiköiden johtamista ei tavoitteissa juurikaan huomioida.
- Foorumin yhteydessä laaditussa visiossa tulevaisuuden opettaja nähdään laaja-alaisena pedagogisena ja yhteiskunnallisena toimijana. Kehittämisohjelman tavoitteissa sen sijaan tulevaisuuden opettaja näyttäytyy lähinnä pedagogisena asiantuntijana.

Suosituksat

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadintaprosessi on käynnistänyt välttämättömän prosessin opettajien osaamisen varmistamiseksi tulevaisuudessa. Arviointiryhmä suosittaa, että opetus- ja kulttuuriministeriö laatii yhteistyössä opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen sidosryhmien kanssa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanosuunnitelman, jossa kuuden strategisen linjauksen toteuttaminen priorisoidaan ja aikataulutetaan sekä määritellään mittarit niiden seurantaan.
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanossa tulee ratkaista peruskoulutukseen ja erityisesti perehdyttämiskoulutukseen ja koko uran aikaisen ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvät rakenteelliset esteet ja ongelmat (ks. luku 8).
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman linjauksia tulisi tarkistaa säännöllisesti siten, että linjausten päivittämiseen osallistetaan koulutuksen järjestäjä- ja kuntatasoa. Kehittämislinjausten päivittämiseen on tarpeen kytkeä myös tulevaisuuden globaalit ja kansalliset visiot.
- On tärkeää, että sekä korkeakoulut että kunnat ja koulutuksen järjestäjät laativat selkeät strategiset linjaukset opettajankoulutuksen ja opettajien koko uran aikaisen osaamisen kehittämiseksi. Samalla tulee vahvistaa koulutuksen järjestäjä- ja kuntatason osallisuutta ja omistajuutta opettajien osaamisen kehittämisestä.

Opettajan-
koulutus-
foorumin
toimintatapojen
toimivuus

5

Opettajankoulutusfoorumin toimintatapoihin ja prosesseihin kuuluivat muun muassa foorumin organisointi ja tilaisuudet, jaostotyöskentely, työvaliokunnan työskentely, viestintä sekä koko foorumin uudistamisen politiikkatoimen seuranta. Foorumin ohjausryhmänä toimineella työvaliokunnalla oli keskeinen rooli foorumin toimintatapojen määrittäjänä.

Tässä luvussa esitetään arviointitulokset seuraaviin arviointikysymyksiin:

- Miten foorumin organisointi tuki opettajankoulutuksen uudistumista?
- Miten Opettajankoulutusfoorumin tilaisuudet edistivät Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman toimeenpanoa ja sen tunnetuksi tekemistä?
- Miten foorumin viestintä edisti tai hankaloitti kehittämissohjelman tavoitteiden saavuttamista?
- Millaisilla menettelyillä työvaliokunta johti, seurasi ja tuki foorumin tavoitteiden toteutumista ja opettajankoulutuksen uudistumista?

Arviointiaineistona ja -menetelminä käytetään työvaliokunnan haastatteluja, foorumin tilaisuuksien havainnointiaineistoa, arviointikyselyä sekä foorumin aineistojen dokumenttianalyysejä.

5.1 Foorumin toimijat ja organisointi

Foorumin organisaatio ja eri toimijoiden roolit

Opettajankoulutusfoorumin organisaatioon kuuluivat opetusministerin johtama Uusi peruskoulu-ohjelman johtoryhmä, työvaliokunta ja foorumin pääsihteeri. Lisäksi jokaisella opettajankoulutuksen kehittämishankkeella on nimetyt viestintäyhteyshenkilöt.

Opettajankoulutusfoorumin aineistojen perusteella eri toimijaryhmien tehtävät ja roolit olivat seuraavat (ks. taulukko 5.):

TAULUKKO 5. Toimijaryhmien tehtävät ja roolit

Toimijaryhmä	Tehtävä ja rooli
Foorumin työvaliokunta (pj. professori Jari Lavonen, varapj. johtaja Seija Mahlamäki- Kultanen)	toimii foorumin valmistevana elimenä valmistele foorumin kokoontumiset laatii yhteenvetoja kokoontumisten aikana syntyneistä asiakirjoista käsittelee foorumiin liittyviä ajankohtaisasioita seuraa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toteutumista ja raportoi tästä opetusministerin johtamalle kärkihankkeen johtoryhmälle.
Uusi peruskoulu -ohjelman johtoryhmä (pj. opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen)	seuraa ja koordinoi koko kärkihanketta
Foorumin pääsihteeri	valmistee foorumin tilaisuuksia, tukee valtakunnallisten ja paikallisten hankkeiden toteuttamista sekä raportoi niiden etenemisestä
Opettajankoulutusfoorumin jäsenet	kommentoivat työvaliokunnan valmistelutyötä toimivat muutosagentteina, jotka edistävät omissa opettajankoulutusyksiköissään Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoa
Opettajankoulutuksen kehittämissankkeiden yhteyshenkilöt	toimivat hankkeiden yhteyshenkilöinä OKM:n suuntaan vastaavat työvaliokunnan toteuttamiin hankkeiden itsearviointikyselyihin

Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin kunkin toimijaryhmän tehtävän ja roolin toteutumista.

Työvaliokunta

Työvaliokunnalla oli keskeinen rooli Opettajankoulutusfoorumin toiminnan organisoinnissa ja opettajankoulutuksen uudistamiseen liittyvien toimintatapojen valitsijana.

Työvaliokunnassa yliopistosektorin opettajankoulutuksen edustaja toimi työvaliokunnan puheenjohtajana ja ammattikorkeakoulusektorin opettajankoulutuksen edustaja varapuheenjohtajana. Muita työvaliokunnassa edustettuja tahoja olivat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Suomen Kuntaliitto ja Suomen Rehtorit ry. Työvaliokunnan kokousten valmistelijoina ja esittelijöinä toimivat opetus- ja kulttuuriministeriön virkamiehet ja kärkihankkeen projektipäälliköt.

Haastatteluiden perusteella sekä työvaliokunnan puheenjohtajisto että jäsenet olivat erittäin sitoutuneita foorumin toimintaan. Kuten eräs haastateltava totesi:

”Jos työvaliokuntaa ei olisi ollut, en tiedä mitä olisi saatu aikaan”.

Haastattelut toivat esiin sen, että työvaliokunnassa olisi pitänyt olla Opetushallituksen edustaja. Vaikka työvaliokunta piti Opetushallituksen johdon kanssa yhteisiä tapaamisia, haastatteluiden perusteella Opettajankoulutusfoorumin tavoitteita olisi pitänyt linkittää paremmin Opetushallituksen koordinoimaan 15 miljoonan euron opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoitukseen ja Opetushallituksen yhteydessä toimivan Kokeilukeskuksen työhön. Haastatteluiden perusteella **opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen välistä yhteistyötä ja koordinaatiota erityisesti opettajien ja koulutusjohdon täydennyskoulutukseen liittyen tulisi vahvistaa.**

Työvaliokunnan mukaan opettajankoulutuksen uudistamiseen valittu toimintamalli perustui kansainväliseen tutkimukseen ja kokemukseen koulutuksen kehittämisen reformeista. Mallia otettiin esimerkiksi Norjasta. Lisäksi taustalla oli OECD:n julkaisu *Governing Education in Complex World* (Burns & Köster, 2016), jossa suositeltiin, että reformi sisältäisi:

- useita rinnakkaisia malleja ja tapoja kehittää ja toimeenpanna koulutuksen uudistuksia
- kansallista strategisen tason johtamista ja linjauksia
- kokonaisvaltaista lähestymistä sekä tavoitteiden ja keinojen määrittelyä tavoitteiden saavuttamiseksi
- osaamisen kehittämistä, avointa vuorovaikutusta ja sidosryhmien osallistamista.

Työvaliokunnan kokousten lisäksi työvaliokunnan jäsenten erityisroolina oli johtaa koulutusala-kohtaisia jaostoja, jotka vuonna 2016 valmistelivat Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa (ks. tarkemmin luku 4.2).

Työvaliokunnan haastatteluiden mukaan Opettajankoulutusfoorumi oli aktiivisessa vuorovaikutuksessa samaan aikaan käynnissä olleiden koulutusjärjestelmän eri osia koskevien kehittämishankkeiden kanssa, joita ovat varhaiskasvatustalouden uudistaminen, Peruskoulufoorumi, lukiolain uudistus, ammatillisen koulutuksen reformi sekä korkeakoulutuksen visiotyöfoorumi. Yhteys toteutui muuan muassa siten, että työvaliokunnan jäsenet ovat jäseninä näissä eri elimissä.

Osaaminen ja koulutus -kärkihankkeen ja yleisemmin käynnissä olevan suomalaisen koulutusjärjestelmän kehittämisen yhtenä lähtökohtana on ollut, että kaikkia koulutusjärjestelmän osia tulee kehittää rinnakkain ja että myös opettajankoulutuksen kehittäminen tulee kytkeä tähän samaan kokonaisuuteen. Tämä on selkeä suomalaisen koulutusjärjestelmän kehittämisen ja vuosina 2016–2018 toteutetun opettajankoulutuksen uudistamisen politiikkatoimien vahvuus. Etuna on ollut se, että muutos tapahtuu samaan suuntaan. Esimerkiksi Peruskoulufoorumin kärkiteemana ollut oppiva yhteisö oli myös yksi Opettajankoulutusfoorumin kärkiteemoista. Lisäksi haasteet on tunnistettu samankaltaisina: näitä ovat muun muassa oppijoiden sitoutuminen, hyvinvointi ja syrjäytyminen.

Toisaalta työvaliokunnan haastatteluissa ilmeni, että Opettajankoulutusfoorumissa päätettiin tietoisesti edetä muita foorumeja nopeammalla aikataululla ja laatia Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma nopeasti, jotta päästäisiin seuraavaan, hankekehittämisen vaiheeseen. Tästä seurasi se, että muissa reformeissa myöhemmin esiinnousseita teemoja ei Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa pystytty kaikilta osin ennakoimaan. Työvaliokuntaa pohdituttikin haastatteluissa se, että etenivätkö kärkihankkeen toimet oikeassa järjestyksessä.

Opettajankoulutusfoorumin nimetyt jäsenet

Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen nimitti Opettajankoulutusfoorumin jäsenistön, joka koostui 60 hengen ydinryhmästä. Foorumin jäsenistö edusti 16 opettajankoulutusta antavaa korkeakoulua: kahdeksan opettajankoulutusta antavaa monialaista yliopistoa (*Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Åbo Akademi*), aineenopettajankoulutusta antavat *Taideyliopisto, Aalto-yliopisto, Tampereen teknillinen yliopisto* sekä viisi ammatillista opettajankoulutusta antavaa ammattikorkeakoulua (*Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu*). Kutakin korkeakoulua pyydettiin nimeämään foorumin jäsenistöön kolme edustajaa.

Foorumin jäsenistöön kuuluivat myös seuraavien opettajankoulutuksen sidosryhmien ja opetushallinnon edustajat: *Opetushallitus, Suomen Kuntaliitto, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL, Suomen Ammattiin Opiskelevien liitto SAKKI ry, Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry, Suomen lukiolaisten liitto, Kuntatyönantajat, Sivistystyönantajat, Suomen Rehtorit ry ja Suomen Ammattikoulutuksen johtajat.*

Foorumin kokoonpano herätti haastateltavissa kahdenlaisia pohdintoja. Yhtäältä keskeisenä foorumin vahvuutena pidettiin sitä, että opettajankoulutusta kehitettiin osallistavasti ja laajalla kokoonpanolla. Verkostomaisen toimintatavan kautta vahvistettiin yhteistä ymmärrystä eri opettajankoulutusten välille ja luotu perustaa tulevalle yhteistyölle. Toisaalta foorumin laajuus oli haastateltavien mukaan haaste. Heidän mukaansa näin iso 'konklaavi' ei aina ollut riittävän tehokas toimimaan yhteen suuntaan, vaan laajan osallistamisen myötä haasteeksi nousi erilaisten näkemysten yhteensovittaminen.

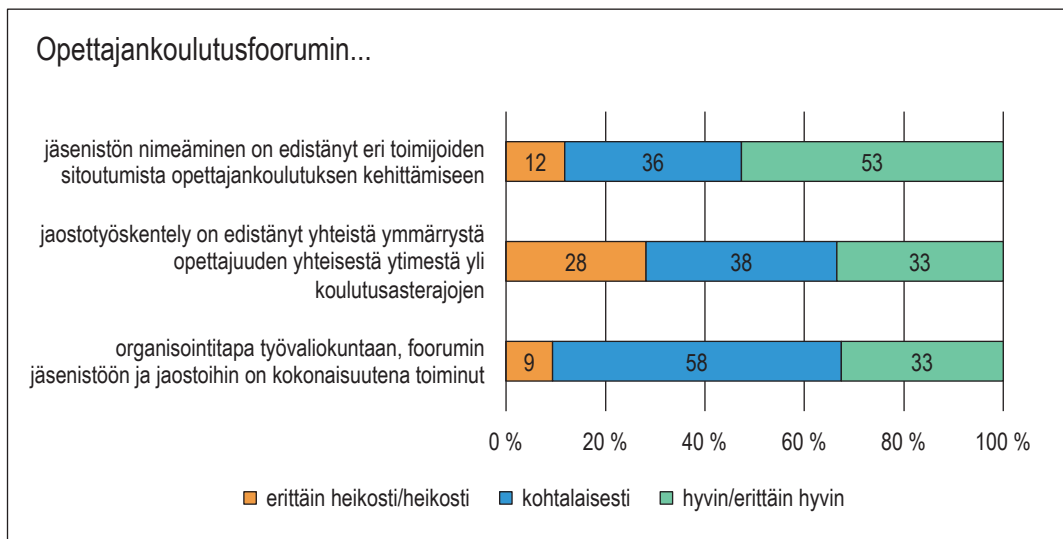
Työvaliokunnan haastatteluiden perusteella haasteena oli myös foorumin jäsenten sitouttaminen. Foorumin jäsenillä oli selkeä rooli Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadinnassa, mutta kun kehittämisohjelma valmistui, suuri osa foorumin jäsenistä lakkasi osallistumasta foorumin tilaisuuksiin ja heidän sijastaan foorumin tilaisuuksiin alkoi osallistua kehittämishankkeiden edustajia. Haastattelun mukaan vaihtoehtoinen toimintatapa olisi ollut kutsua vain yksi edustaja kustakin korkeakoulusta ja tarkentaa, millainen jäsen korkeakoulusta halutaan mukaan ja mitä foorumin jäseniltä odotetaan.

Jaostot ja verkostot

Foorumilla oli jaostoja ja verkostoja, joiden tarkoituksena oli lisätä opettajankouluttajien keskinäistä yhteistyötä sekä yhteistyötä sidosryhmien kanssa verkottumalla. Kuten edellä luvussa 4.1 kuvattiin, kevästä 2016 syksyyn 2017 jaostoja oli neljä, ja ne organisoitiin koulutusastekohdittaisesti tukemaan Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadintaa. Syksyllä 2017 jaostojen kokoonpano ja tehtävät organisoitiin uudelleen siten, että jaostot rakentuvat temaattisesti kehittämissankkeiden ympärille. Tässä työskentelyn vaiheessa jaostot kokoontuivat Opettajankoulutusfoorumien tapahtumien yhteydessä siten, että hankkeiden edustajat saivat itse valita, minkä jaoston työskentelyyn he osallistuvat.

Arvioita foorumin organisointitavoista

Arviointikyselyssä foorumin jäseniä ja opettajankoulutuksen kehittämissankkeiden edustajia pyydettiin arvioimaan foorumin organisointia (ks. kuvio 11).



KUVIO 11. Opettajankoulutusfoorumien organisoinnin toimivuus (n = 42–44)

Yli puolet vastaajista koki foorumin jäsenistön nimeämisen edistäneen toimijoiden sitoutumista opettajankoulutuksen kehittämiseen (*hyvin* tai *erittäin hyvin* 53 % vastaajista). Sen sijaan jaostotyöskentely jakoi vastaajien mielipiteitä. Vaikka kolmannes vastaajista (33 %) koki sen edistäneen ymmärrystä opettajuuden ytimestä *hyvin* tai *erittäin hyvin*, lähes sama määrä vastaajia (28 %) oli sitä mieltä, että edistystä oli saavutettu vain *erittäin heikosti* tai *heikosti*.

Työvaliokunnan haastatteluiden mukaan tarkoituksena oli, että foorumin jäsenet toimisivat omilla korkeakouluissaan, opettajankoulutusyksiköissään ja sidosryhmissään opettajankoulutuksen muutosagentteina.

Karvin arviointikyselyssä kysyttiin erikseen foorumin jäseniltä, missä määrin he olivat edistäneet Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman käsittelyä omassa työyhteisössään. Vastanneista foorumin jäsenistä (n=25) suuri osa (76 %) totesi edistäneensä kehittämisohjelman käsittelyä paljon tai erittäin paljon. Kysymykseen siitä, olisivatko he tarvinneet foorumilta tukea kehittämisohjelman edistämiseen, kolmasosa vastasi, ettei olisi tarvinnut tukea lainkaan. Toisaalta yli kolmasosa (36 %) vastasi, että olisi tarvinnut enemmän tukea. Lisäksi foorumin jäseniltä kysyttiin, missä määrin he saivat tarvitsemaansa tukea muutosagenttina toimimiseen. Lähes puolet vastaajista (48 %) toi esiin, että ei ollut saanut tukea foorumilta lainkaan tähän rooliin tai oli saanut tukea vain hieman.

Vastausten perusteella on pääteltävissä, että foorumin toimintatavat eivät ole riittävästi tukeneet muutosagenttina toimimista. Näyttää myös siltä, etteivät kaikki foorumin jäsenet olleet tietoisia heiltä odotetusta roolista kehittämisohjelman viestinviejänä. Fokusryhmäkeskustelut osoittivat, että silloin kun foorumin jäsen oli asemaltaan dekaani, varadekaani tai johtaja, kehittämisohjelma jalkautui laaja-alaisesti tiedekuntaan tai yksikköön ja sitä käsiteltiin monipuolisilla tavoilla. Sen sijaan muissa virka-asemissa olevien foorumin jäsenten mahdollisuudet viedä kehittämisohjelman toteutusta eteenpäin omassa yksiköissään olivat selvästi heikommat. Kaikkiaan kehittämisohjelmaa käsiteltiin eri opettajankoulutusyksiköissä varsin vaihtelevasti (ks. tarkemmin luku 7.1).

5.2 Foorumin kokoontumiset

Foorumin kokoontumiset olivat valtakunnallisia, kaikille avoimia tilaisuuksia, joihin opetus- ja kulttuuriministeriö kutsui paikallisia opettajan perus- ja täydennyskoulutuksen toimijoita ja joiden avulla kehittämisohjelman kuutta pääteemaa pyrittiin viemään eteenpäin. Vuosina 2016–2018 järjestettiin yhteensä 18 foorumin valtakunnallista ja alueellista tilaisuutta. Osa tilaisuuksista liittyi foorumin toiminnan suunnitteluun, ja niihin osallistui keskimäärin noin 40 foorumin jäsentä. Laajemmille yleisöille tarkoitettuihin valtakunnallisiin tilaisuuksiin enimmillään noin 200 osallistujaa.

Opettajankoulutusfoorumin tilaisuuksien teemat vuosina 2016–2018 on esitetty seuraavassa taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Opettajankoulutusfoorumin tilaisuuksien teemat vuosina 2016–2018

Opettajankoulutusfoorumin tilaisuuden teema	Paikka	Aika
Opettajankoulutusfoorumin 1. tapaaminen	Helsinki	2.3.2016
Opettajankoulutusfoorumin seminaari	Helsinki	25.5.2016
Opettajankoulutusfoorumin seminaari	Hämeenlinna	23.8.2016
Opettajankoulutusfoorumin seminaari	Helsinki	29.11.2016
Opettajankoulutusfoorumin alueellinen tilaisuus	Oulu	30.11.2016
Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman julkistustilaisuus	Helsinki	13.10.2016
Kansainvälistyvä opettajankoulutus 2017 -konferenssi	Helsinki	9.2.2017
Opettajankoulutusfoorumin seminaari	Jyväskylä	21.3.2017
Opettajankoulutusfoorumin alueellinen seminaari	Joensuu	18.5.2017
Opettajankoulutusfoorumin ja jaostojen toiminnan suunnittelu	Helsinki	27.9.2017
Vaikuttavuus, vuorovaikutus ja sitoutuminen	Helsinki	18.12.2017
Meneillään olevat koulutuksen uudistukset	Helsinki	6.2.2018
Opettajankoulutusfoorumin alueellinen seminaari	Turku	27.2.2018
Tutkimusperustainen ja kansainvälinen opettajankoulutus	Jyväskylä	5.4.2018
Uusien opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden kick off -seminaari	Helsinki	10.9.2018
Digitalisaatio opettajankoulutuksessa	Helsinki	11.9.2018
Opettajankoulutusfoorumin alueellinen tilaisuus	Vaasa	25.10.2018
Opettajankoulutusfoorumin juhla- ja päätösseminaari	Helsinki	29.11.2018

Opettajankoulutusfoorumin tilaisuuksissa käsiteltiin muun muassa kuntien odotuksia tulevaisuuden opettajuudelle, osaamisen johtamista, opettajankoulutuksen tutkimusperustaisuutta, opettajankoulutuksen yhteistyömalleja verkostojen rakentamisessa ja kansainvälistyvää opettajankoulutusta.

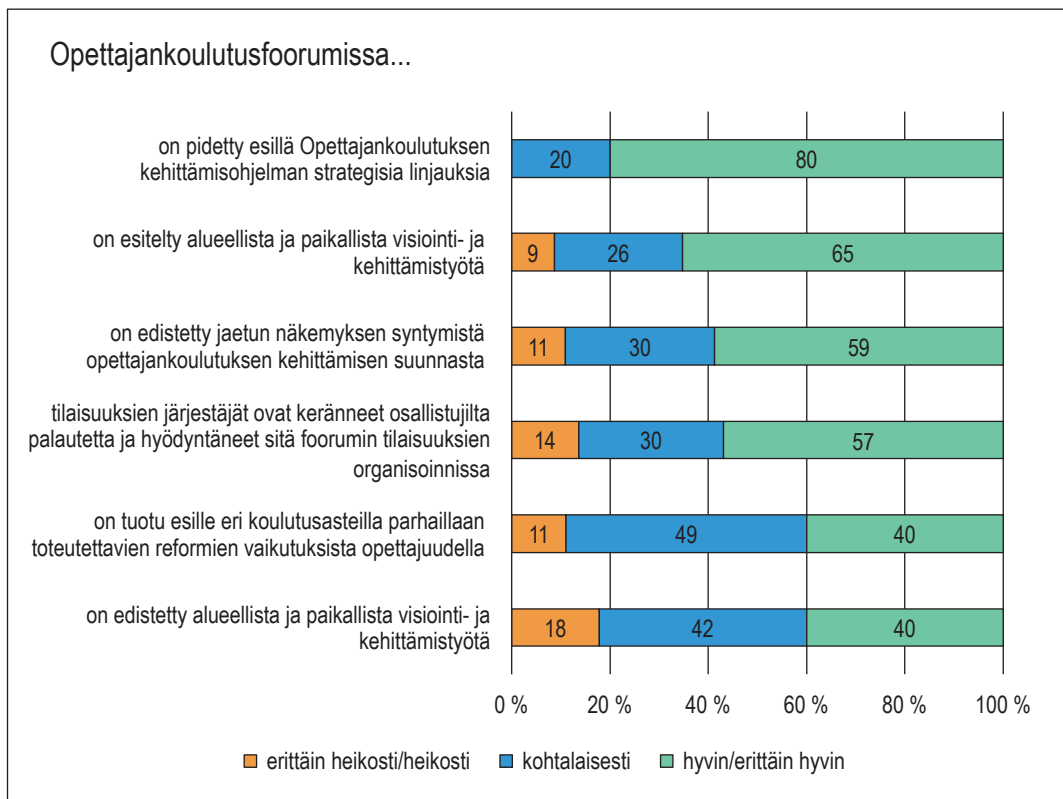
Alueellisten tilaisuuksien tarkoituksena oli esitellä paikallisille toimijoille kyseisellä alueella käynnissä olevia opettajankoulutuksen kehittämishankkeita, tukea niiden etenemistä sekä keskustella Opettajankoulutusfoorumin ajankohtaisteemoista.

Kehittämishankkeet esittäytyivät foorumin tilaisuuksissa esitysten, postereiden tai esitteiden avulla. Erityisen toimiva tapa esitellä hankkeita oli foorumin tilaisuuksien yhteydessä toteutettu hanketori, jonka avulla hankkeet saattoivat esitellä paitsi tavoitteitaan ja tuotettavia tuotoksia, myös konkreettisesti demonstroida hankkeen toteutusta ja vastata foorumin osallistujien kysymyksiin vuorovaikutteisella tavalla.

Yhtenä foorumin tilaisuuksien tehtävänä oli tukea paikallista visiointi- ja kehittämistyötä. Tämän tavoitteen toteutumista ei arviointiaineistojen perusteella ole mahdollista arvioida. Foorumin alueellisiin tilaisuuksiin osallistui kuitenkin runsaasti kyseisen alueen ja järjestävän korkeakoulun edustajia, jotka muuten eivät foorumin tilaisuuksissa käyneet. Tässä mielessä ne herättivät kiinnostusta ja keskustelua ja tekivät foorumin työtä tunnetuksi alueellisesti.

Arvioita foorumin tilaisuuksien lisäarvosta

Arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten opettajakoulutusfoorumien tilaisuuksilla on onnistuttu edistämään Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoa (ks. kuvio 12).



KUVIO 12. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanon edistäminen foorumin tilaisuuksissa (n = 44–46)

Vastaajien mielestä foorumin tilaisuuksilla onnistuttiin edistämään Opettajankoulutuksen kehittämissuohjelman toimeenpanoa varsin hyvin. Kehittämissuohjelman strategiset linjauksia oli pidetty esillä kaikkien vastaajien mielestä vähintään *kohtalaisesti*, 80 % mielestä *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Suuri osa vastaajista (65 %) oli sitä mieltä, että alueellinen ja paikallinen visiointi- ja kehittämistyö oli vastaajien mielestä ollut *hyvin* tai *erittäin hyvin* esillä foorumin tilaisuuksissa. Toisaalta vajaa viidesosa (18 %) vastaajista koki, että alueellista näkökulmaa oli edistetty *heikosti* tai *erittäin heikosti*.

Karvin arviointiryhmän toteuttamassa arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin 1–3 esimerkin avulla kuvaamaan, mikä oli heidän mielestään foorumin tilaisuuksien merkittävin lisäarvo (ks. taulukko 7).

TAULUKKO 7. Foorumin tilaisuuksien lisäarvo

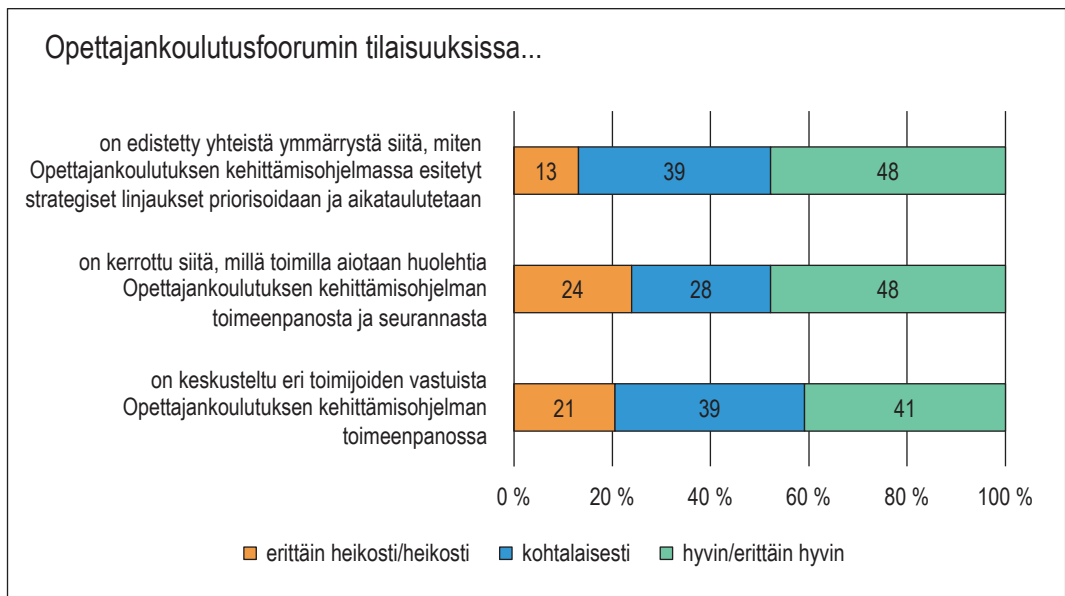
Foorumin tilaisuuksien merkittävin lisäarvo (Havaintojen määrä n = 39)

- Ideoiden, haasteiden ja hyvien käytäntöjen jakaminen
- Verkostoituminen muiden hanketoimijoiden kanssa
- Suomalaisen opettajankoulutuksen yhteinen kehittäminen
- Verkostoituminen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken
- Koulutusjärjestelmän kehittämisteemoihin tutustuminen

Tärkeimpänä foorumin tilaisuuksien lisäarvona vastaajat pitivät hyvien käytäntöjen ja ideoiden jakamista. Myös verkostoitumista ja yhteisöllistä opettajankoulutuksen kehittämistä pidettiin tärkeänä. Erityismainintoja sai verkostoituminen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken, mikä on ilmeisesti lisännyt ymmärrystä toisen sektorin kehittämiskysymyksistä. Vastaajat pitivät myös hyödyllisenä sitä, että koulutusjärjestelmän ajankohtaisteemoja on pidetty esillä foorumin tilaisuuksissa.

Vaikka foorumin tilaisuuksia pidettiin pääsääntöisesti hyödyllisinä, haasteina avovastauksissa nousivat esiin foorumin tapaamisten tiheys ja liiallinen ajankäyttö foorumin organisaation rakentamiseen.

Arviointikyselyssä vastaajia pyydettiin lisäksi arvioimaan, millaista keskustelua foorumin yhteydessä on käyty Opettajankoulutuksen kehittämissuohjelman toimeenpanosta ja ovatko eri osapuolet selvillä niille asetetuista odotuksista ja vastuista kehittämissuohjelman toteuttamisessa. Vastaajat arvioivat myös kehittämissuohjelman toimeenpanon toteutus- ja seurantamenettelyjä (ks. kuvio 13).



KUVIO 13. Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman toimeenpanon toteutus- ja seurantamenettelyt (n = 44–46)

Lähes puolet (48 %) vastaajista arvioi foorumin tilaisuuksien ja muun toiminnan edistäneen yhteistä ymmärrystä kehittämissohjelman linjauksista *hyvin* tai *erittäin hyvin*. Samoin lähes puolet (48 %) vastaajista koki, että heille oli kerrottu *hyvin* tai *erittäin hyvin*, miten kehittämissohjelman toimeenpanosta ja seurannasta aiottiin huolehtia. Kuitenkin lähes neljännes (24 %) koki, että oli saanut tietoa vain *erittäin heikosti* tai *heikosti*.

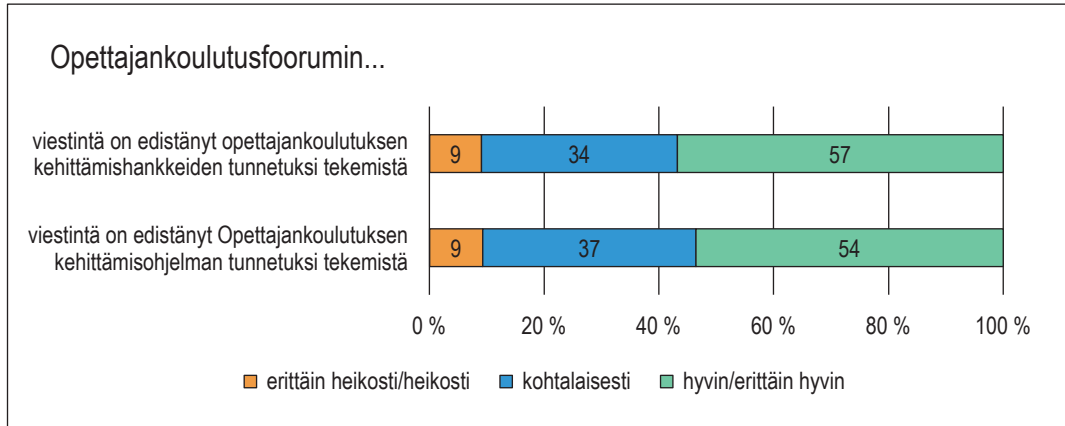
Eri toimijoiden vastuista kehittämissohjelman toimeenpanossa oli foorumin tilaisuuksissa ja muun toiminnan yhteydessä vastaajista 41 % mielestä keskusteltu *paljon*. Toisaalta hieman yli viidennes (21 %) kuitenkin koki, että keskustelua kehittämissohjelman toimeenpanosta oli ollut *erittäin heikosti* tai *heikosti*.

5.3 Foorumin viestintä

Opettajankoulutusfoorumien tilaisuuksien lisäksi foorumin työvaliokunta pyrki erilaisin viestinnällisin keinoin (mm. blogit ja uutiskirjeet) tukemaan foorumin ja kehittämissohjelmien näkyvyyttä. Kaikki foorumin yhteydessä tuotettu julkinen materiaali, foorumin tilaisuuksien striimaukset ja tilaisuuksissa pidetyt esitykset tuotiin saataville opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuille. Lisäksi työvaliokunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja esittelivät foorumia lukuisissa kotimaisissa ja kansainvälisissä opettajankoulutuksen seminaareissa. Foorumin tilaisuuksien lisäksi hankkeet esittäytyivät kansallisissa tapahtumissa (kuten Peda-Forum, Kasvatustieteen päivät ja Educa-messut) sekä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sisäisissä

tapahtumissa. Foorumin yhteydessä laadittiin myös *Opettajankoulutusfoorumin sitoumus seksuaalisen häirinnän ja muun epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen*, joka hyväksyttiin yhteisesti foorumin kokouksessa 10.10.2018.

Arviointikyselyssä foorumin jäseniä ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden edustajia pyydettiin arvioimaan foorumin organisoinnin ja viestinnän toimintatapoja ja niillä saavutettuja tuloksia. Opettajankoulutusfoorumin viestinnän toimivuutta esitellään kuviossa 14.



KUVIO 14. Opettajankoulutusfoorumin viestinnän toimivuus (n = 42–44)

Yli puolet vastaajista koki viestinnän edistäneen sekä kehittämishankkeiden että Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tunnetuksi tekemistä joko *hyvin* tai *erittäin hyvin*.

Toisaalta on otettava huomioon, että arviointikyselyyn vastanneet henkilöt edustavat opettajankouluttajia, opettajankoulutuksen kehittämishankkeita sekä foorumin jäseniä, jotka itse osallistuivat kehittämisohjelman laadintaan. Täten on luonnollista, että kehittämisohjelma tunnetaan tässä joukossa.

Sen sijaan foorumin ulkopuoliset toimijat ja muut korkeakoulujen edustajat kuin opettajankouluttajat ovat eri yhteyksissä todenneet, että ne eivät tunne kehittämisohjelmaa eikä foorumin viestintä ole tavoittanut kaikkia kohderyhmiä. Erityisesti kunta- ja koulutasolla, kuten kuntien sivistystoimen johtajien ja koulutuksen järjestäjien tiedonsaanti Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta ja Opettajankoulutusfoorumin puitteissa tehtävästä opettajankoulutuksen kehittämis-työstä jäi haastatteluiden perusteella usein henkilöiden oman aktiivisuuden ja tiedonhaun varaan.

5.4 Opettajankoulutusfoorumin seurantamenettelyt

Opettajankoulutusfoorumin toiminnan aikaiset seurantamenettelyt olivat työvaliokunnan suunnitelmien, dokumentaation ja haastatteluiden perusteella monipuoliset ja -tasoiset. Työvaliokunta seurasi foorumin toimintaa ja kehittämisohjelman toteutumista hankkeille osoitettujen kyselyiden, haastatteluiden ja raporttien avulla. Lisäksi työvaliokunta kävi omissa kokouksissaan reflektioita ja arvioivia keskusteluita.

Osa foorumin toiminnan seurantaan olivat itsearviointikyselyt opettajankoulutuksen kehittämis-hankkeille. Työvaliokunta laati hankkeiden arviointia varten itsearviointilomakkeen, joilla se keräsi kaksi kertaa tietoa hankkeiden etenemisestä. Hankkeiden väliarviointi toteutettiin vuonna 2017, ja kerättyä tietoa käytettiin paitsi hankkeiden käynnistymisen arviointiin, myös hankerahoituksen maksattamiseen. Toinen kysely hankkeille tehtiin vuonna 2018. Tämän kyselyn yhteydessä työvaliokunta keräsi palautetta myös hankkeiden kumppaneilta. Kahden samalla itsearviointilomakkeella kerätyn palautetiedon avulla työvaliokunta pystyi tuottamaan trenditietoa hankkeiden etenemisestä. Itsearviointikyselyjen tuloksista ja hankkeiden etenemisestä raportoitiin avoimesti ja läpinäkyvästi foorumin tilaisuuksissa kaikille osallistujille.

Lisäksi työvaliokunta teki erilaisia palautekyselyjä Opettajankoulutusfoorumin tapahtumien yhteydessä ja kehitti esimerkiksi jaostotyöskentelyn ja hanke-esittelyiden muotoja palautteen perusteella.

Vuoden 2016 dokumentaation perusteella työvaliokunnan suunnitelmissa oli toteuttaa seurantaan myös indikaattoreiden (7 kohtaa) avulla. Haastattelujen mukaan työvaliokunta päätti sittemmin käyttää hankekyselyjen kysymyksiä koko foorumin seurannan mittareina. Tuorein työvaliokunnan käyttämä seurantakeino oli 11.9.2018 Opettajankoulutusfoorumin tilaisuudessa esitelty opettajankoulutusyksiköiden virkarakenneselvitys, jonka tarkoituksena oli selvittää opettajankoulutusta tarjoavien yksiköiden virkarakennetta, asiantuntijoiden osaamisprofiiileja sekä tutkintovaatimuksissa edellytettävää ja saavutettavaa osaamista ja tiedonalapainotuksia. Molemmat selvitykset valmistuvat alkuvuodesta 2019.

Dokumentaation mukaan työvaliokunnan tehtävänä oli seurata kehittämisohjelman toteutumista ja raportoida siitä Uusi peruskoulu -ohjelman johtoryhmälle. Dokumentaation ja haastatteluiden perusteella keskusteluiden lisäksi varsinaisia seurantaraportteja ei johtoryhmälle laadittu. Johtoryhmän seurantamenettelyt painottuivat foorumin toimikauden loppupäähän. Työvaliokunnan puheenjohtaja raportoi foorumin toiminnasta johtoryhmälle 31.10.2018. Tätä samaa kokousta varten Karvi toimitti arviointiryhmän laatiman yhteenvedon alustavista arviointituloksista johtoryhmän käyttöön.

Näin ollen foorumin seurannan painopiste oli toiminnan aikaisessa työssä. Sen sijaan Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoon, opettajankoulutuksen muutoksen johtamiseen ja opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden pitkäkestoiseen vaikuttavuuden arviointiin työvaliokunnalla ei ollut suunnitelmaa. Tämä on selkeä kehittämiskohde jatkoa ajatellen.

5.5 Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutusfoorumin toimintatapojen toimivuudesta

Vahvuudet

- Verkostomainen toimintatapa ja erilaisten yhteistyöfoorumien luominen oli yksi Opettajankoulutusfoorumissa valittujen toimintatapojen keskeisistä vahvuuksista. Foorumin tilaisuudet ja toiminta loivat uudenlaista vuoropuhelua paitsi opettajankouluttajien kesken, myös kentän toimijoiden välillä. Lähes kaikissa haastatteluissa tuli esiin vahvuutena sidosryhmien osallistaminen.
- Opettajankoulutuksen uudistamisen tavoitteena oli kytkeä koulutusjärjestelmän uudistamisprosessit yhteen. Osaaminen ja koulutus 1 -kärkihankkeen kehittämisteemoissa näkyi synergiaa. Opettajankoulutusfoorumin kytkentä muihin rinnakkaisiin kehittämishankkeisiin toteutui eri kehittämistyöryhmien jäsenyyksien kautta. Toisaalta foorumin työvaliokuntaa pohditutti, että etenivätkö kärkihankkeen toimet oikeassa järjestyksessä, kun ensin perustettiin Opettajankoulutusfoorumi ja laadittiin Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma ja vasta myöhemmässä vaiheessa käynnistettiin kärkihankkeen muut toimet (tutoropettajatoiminta ja Kokeilukeskus).
- Opettajankoulutusfoorumin johtaminen edellytti sitä, että foorumilla oli koordinoivat ja sitoutuneet johtajat sekä työtä valmistelevat virkamiehet. Työvaliokunnan aktiivinen rooli oli merkittävä foorumin tavoitteiden tunnetuksi tekemiselle myös kansainvälisesti ja laajalle verkostoyhteistyölle.
- Opettajankoulutusfoorumin toiminnan aikaista seuranta toteutettiin monipuolisesti. Työvaliokunta tuotti kahdella toistetulla kyselyllä seurantatietoa kehittämishankkeiden etenemisestä.

Mitä foorumin toimintatavoista jäi puuttumaan?

- Opettajankoulutusfoorumi oli erittäin moniulotteinen kokonaisuus. Haastatteluiden perusteella Opettajankoulutusfoorumin ja kehittämishankkeiden ja osahankkeiden jäsentyminen oli toimijoille haastavaa. Vaikka Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa pidettiin esillä foorumin tilaisuuksissa, kehittämisohjelman tavoitteiden toimeenpanosta olisi voinut viestiä enemmän.
- Foorumin viestintää olisi voinut kohdentaa myös niiden toimijoiden suuntaan, joilla on rooli opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämisessä, mutta jotka eivät olleet foorumin jäseniä tai mukana foorumin tilaisuuksissa. Nyt tiedonsaanti Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta ja käynnissä olleesta opettajankoulutuksen kehittämisestä oli satunnaista ja jäi yksittäisten henkilöiden oman aktiivisuuden varaan.
- Foorumin työvaliokunnasta puuttui Opetushallituksen edustaja. Siten opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen vastuunjakoon kuuluvat opettajien täydennyskoulutuksen kysymykset jäivät osin käsittelemättä.
- Opettajankoulutusfoorumin pitkäkestoisten vaikutusten arviointimenetelmiä ei ole suunniteltu.

Suosituksset

- Opettajankoulutuskoulutusfoorumin yhteydessä liikkeelle lähtenyttä hyvien käytänteiden jakamisen kulttuuria ja opettajankoulutuksen rajat ylittävää yhteistyötä tulee jatkaa. Opettajankoulutus tulee nähdä dynaamisena kehittämisen kohteena.
- Opettajankoulutuksen jatkokehittämisessä jakamisen ja yhteistyön muotoja tulee monipuolistaa. Kasvokkaisten tapaamisten lisäksi kannattaa hyödyntää monipuolisemmin digitaalisia muotoja (webinaarit). Myös viestintää ja tiedottamista tulee vahvistaa.
- Jatkotyössä tulee huolehtia, että opettajan koko uranaikaisen osaamisen kehittämistyötä tuetaan tasapuolisesti sekä kansallisella että paikallisella tasolla.
- Opettajankoulutuksen uudistamista tukevaa arviointia tulisi toteuttaa Opettajankoulutusfoorumin toimikauden päättymisen jälkeenkin.

Kehittämis-
hankkeiden
rooli
opettajan-
koulutuksen
muutoksen
edistämisessä

6

Opettajankoulutusfoorumissa yhdeksi opettajankoulutuksen kehittämisen tavaksi valittiin **hankelähtöinen opettajankoulutuksen kehittäminen**. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeille annettiin keskeinen rooli opettajankoulutuksen uudistamisessa. Kehittämishankkeilla pyritään luomaan kokeilujen kautta sellaisia uusia opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen sekä johtamiskoulutuksen malleja ja käytäntöjä, jotka olisivat otettavissa käyttöön 2020-luvun alkupuolella valtakunnallisesti ja paikallisesti. Kehittämishankkeiden yhdeksi tavoitteeksi asetettiin kehittää malleja, jotka vastaavat koulutusjärjestelmän eri osien uudistuksista ja reformeista nouseviin opettajankoulutuksen muutostarpeisiin.

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeita arvioidaan seuraavista näkökulmista:

- Miten hankerahoituksen haku- ja allokoitintiprosessi toimi Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanon näkökulmasta?
- Miten hankkeiden teemat ja niissä tuotettavat uudet toimintamallit tukevat a) kehittämisohjelman strategisten tavoitteiden saavuttamista, b) opettajankoulutuksen jatkumon eri vaiheita, c) eri opettajankoulutuksiin liittyviä ajankohtaishaasteiden ratkaisuja ja d) makro-, meso- ja mikrotason kehittämisteemoja?
- Millaisia keinoja hankkeet käyttävät vaikuttavuuden ja toimintamallien juurtumisen varmistamiseksi?
- Miten hankkeita tuettiin ja seurattiin Opettajankoulutusfoorumien toiminnan yhteydessä, ja miten niitä tulisi jatkossa seurata ja tukea?

Aineistoina käytetään hankkeiden koordinaattoreille huhti–toukokuussa tehtyä Karvin arviointikyselyä, Opettajankoulutusfoorumien työvaliokunnan hankkeille tekemiä itsearviointikyselyjä, Karvin arviointiryhmän hankkeiden edustajille Finlandia-talossa kesäkuussa 2018 pitämän työpajan aineistoja sekä opettajankouluttajien ja sidosryhmien fokusryhmäkeskustelujen aineistoja. Toisen

kierroksen hankkeet, joille rahoitus myönnettiin 15.6.2018, eivät ehtineet Karvin toteuttamaan arviointikyselyyn mukaan. Näiden hankkeiden osalta hyödynnetään foorumin työvaliokunnan keräämää aineistoa sekä fokusryhmäkeskusteluja.

6.1 Hankerahoituksen haku- ja allokontiprosessi

Ensimmäisen ja toisen hakukierroksen myöntöperusteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) julisti hankerahaa haettavaksi kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa OKM julisti huhtikuussa 2017 haettavaksi enintään 15 miljoonaa euroa 1–3-vuotisiin hankkeisiin, joiden tarkoitus oli käynnistää Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpano ja edistää ohjelman tavoitteiden toteutumista. Valtionavustusperusteiden uudistus myöhensi hankkeiden hakuaikataulua, myöntöpäätöksiä ja käynnistymistä.

Vuoden 2017 rahoitushakukierroksen myöntöperusteiden mukaan rahoitettavien hankkeiden tuli tukea Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman keskeisten linjausten toimeenpanoa ja tavoitteiden toteuttamista. Kehittämishankkeiden lisäksi haettavana oli rahoitusta opettajien ammatillisen osaamisen kehittämispiloteille, joiden hakukriteerien mukaan tuli tukea opettajien peruskoulutuksesta, perehdyttämisestä ja täydennyskoulutuksesta muodostuvaa kokonaisuutta sekä tuottaa alueellisia ja valtakunnallisia täydennyskoulutuksen malleja opettajien ja oppilaitosjohdon ammatillisen osaamisen suunnitelmalliseen kehittämiseen (ks. myöntöperusteet tarkemmin liite 1).

OKM teki päätökset ensimmäisen hakukierroksen hankkeista 20.6.2017. Avustuksia myönnettiin yhteensä 15 miljoonaa euroa 11 koordinoivalle korkeakoululle, joista kaksi oli ammattikorkeakouluja ja yhdeksän yliopistoja. Kaikkiaan rahoitusta sai 20 hanketta. OKM sai avustushakemuksia yhteensä 46. Yhteenvedo rahoitetuista hankkeista on liitteenä 2.

Lisäksi OKM toteutti kevätkaudella 2018 vielä toisen rahoitushaun opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin. Kevään 2018 haussa avustuksia myönnettiin yhteensä 12,7 miljoonaa euroa yhdeksälle koordinoivalle korkeakoululle ja 25 hankkeelle. Yhteensä avustushakemuksia tuli 64. Yhteenvedo toisella hakukierroksella rahoitetuista hankkeista on liitteenä 3.

Toisen kierroksen hakukriteerit olivat yleiseltä osalta lähes samat kuin ensimmäisellä hakukierroksella. Utta oli se, että hankehakemuksia toivottiin erityisesti teemoista, jotka liittyivät koulutusjärjestelmän eri osien uudistuksiin sekä opettajuuden kehittämiseen liittyviin ajankohtaiskysymyksiin. Näitä uusia hakukriteerejä olivat varhaiskasvatuksen kehittäminen, lukiokoulutuksen uudistus, johtamis- ja kehittämisosaaminen, opettajien arviointiosaaminen, kielten opetuksen ja opettajankoulutuksen kehittäminen, maahanmuuttajataustaisten opettajien koulutuksen kehittäminen sekä vapaan sivistystyön sekä muun aikuiskoulutuksen kehittämistä tukeva opettajankoulutus.

Lisäksi toisen kierroksen hakukuulutuksen mukaan hankkeille oli eduksi, jos ne tukivat ministeriön yleisiä strategioita ja sitoumuksia, kuten monikulttuurisuuden, yhteisöllisyyden ja osallisuuden edistämistä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä kestävästä kehityksen edistämistä.

Rahoituksen allokoitiprosessin toimivuus

Ensimmäisellä hakukierroksella myönnettyt rahoitussummat vaihtelivat 150.000 eurosta 2.2 miljoonaan. Seitsemän hanketta sai yli miljoonan euron rahoituksen. Suuret rahoitusmyönnöt sisälsivät useita osahankkeita, jotka kattoivat monen yliopiston ja ammattikorkeakoulun yhteistyötä. Toisella myönnettyjen rahoitussummien vaihteluväli oli 120.000 eurosta 1.2 miljoonaan. Vain kaksi hanketta sai yli miljoonan euron rahoituksen.

Karvin arviointiryhmän tekemässä kyselyssä hankejohtajille 80 % vastanneista (n = 27) oli sitä mieltä, että hakukriteerit kannustivat yksikön sisäiseen yhteistyöhön. Samoin lähes 80 % arvioi, että hankevalmistelu oli lisännyt uusia kotimaisia yhteistyöavauksia. Molemmilla hakukierroksilla rahoitetut hankkeet olivat laajasti verkottuneita sekä alueellisesti että valtakunnallisesti korkeakoulujen, opetuksen järjestäjien ja muiden toimijoiden kanssa.

Vaikka yhdeksi opettajankoulutuksen uudistamisen tavoitteeksi oli asetettu kansainvälistymisen lisääminen, 44 % hankkeista totesi, että hakukriteerit eivät olleet kannustaneet riittävästi tekemään kansainvälisiä yhteistyöavauksia. Suuri osa hankkeista onkin kotimaisia.

Myöntökriteerien osuvuus Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteisiin

Arviointiryhmän arvion mukaan hankerahoituksen hakukuulutus ja kriteerit olivat hyvin linjassa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteiden kanssa. Hankehaun kriteeristö tuki yhteistyöhakuisuutta korkeakoulujen, sidosryhmien ja opiskelijoiden kesken sekä paikallisten toimijoiden (opettajat, rehtorit, järjestäjät) osallistamista hankkeisiin.

On kuitenkin huomattava, että ensimmäisen hakukierroksen hakukuulutuksessa oli 19 kriteeriä, jotka osin linkittyivät kehittämisohjelman tavoitteisiin, mutta kannustivat samalla ottamaan huomioon kaikki kuuteen strategiseen linjaukseen liittyvät 34 toimenpide-ehdotusta. Toisella hakukierroksella kriteerit täydentyivät lisäksi vielä muilla opetus- ja kulttuuriministeriössä tärkeiksi pidetyillä kansallisilla kehittämislinjauksilla. Näin ollen hankkeiden odotettiin edistävän useaa eri rinnakkaista tavoitetta.

Vaikka yleisellä tasolla hankkeet voidaan nähdä toteuttavan kehittämisohjelman tavoitteita, seurauksena oli moninainen hankkeiden joukko, joiden toisiinsa liittyminen on osin epäsystemaattista. Selkeämpi temaattisuus ja hakukriteerien määrän vähentäminen jo hakuvaiheessa olisi voinut tuottaa hallittavamman kokonaisuuden. Nyt hankkeiden keskinäinen koordinaatio ja synergia vaativat vielä paljon lisätyötä.

Hankerahoituksen allokontiprosessin toimivuus

Näin monimuotoisen hankekirjon koordinointi ja allokontiprosessi oli haastava sekä rahoittajalle että korkeakoulun sisällä ja korkeakoulujen välillä. Ensimmäisen hakuvaiheen myöntöperusteissa kiinnitettiin huomioita koordinaation selkeyttämiseen – rahoittaja edellytti hankkeita esittäviltä korkeakouluilta sisäistä koordinaatiota. Karvin arviointiryhmän toteuttamassa arviointikyselyssä hankkeiden johtajilta mukaan keskeisin pulma hankehakemusten laadinnassa oli liian lyhyt aika yhteistyöhankkeiden suunnitteluun.

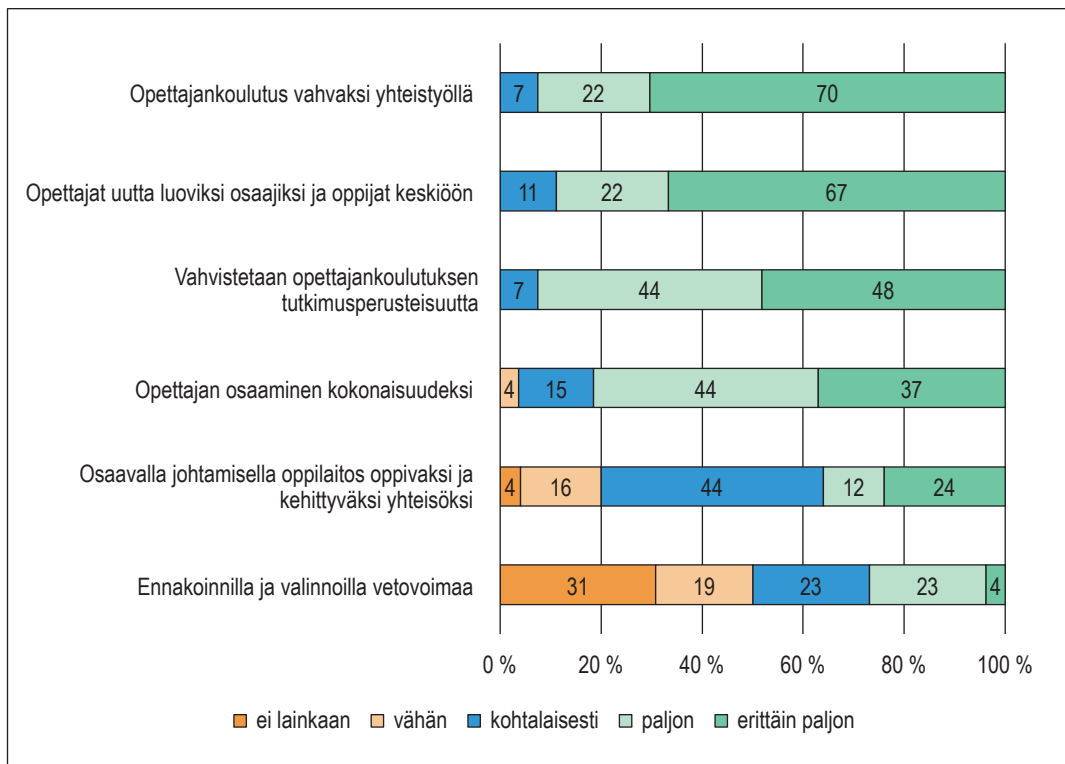
Fokusryhmähaastattelut vahvistivat kuvaa, että kuntien kanssa tehtävään yhteistyöhön tarvittaisiin paljon pidempi valmistelu-aika. Kehittämishankkeet tulisi kytkeä koulujen työhön, mikä vaatii pitkäjänteistä yhteissuunnittelua opettajankoulutusyksiköiden ja koulutuksen järjestäjien kesken, opettajien työjärjestelyjä sekä sopimuksia koulujen ja opettajien kanssa. Jotta hankkeilla olisi vaikuttavuutta kunnissa, koulutuksen järjestäjällä tulisi olla selkeä strateginen suunnitelma koulujen ja opettajien täydennyskoulutuksen kehittämistä, johon uudet käynnistettävät hankkeet voisivat integroitua.

Karvin arviointiryhmän toteuttamassa arviointikyselyssä hankkeilta kysyttiin erikseen, saivatko ne koko hakemansa rahoituksen. 81 % vastanneista hankekoordinaattoreista (n=27) totesi, että ne eivät olleet saaneet koko hakemaansa rahoitusta vuoden 2017 rahoituskaussa. Kaikkiaan 92 % arviointikyselyyn vastanneista ensimmäisen hakukierroksen hankkeista (n=27) arvioi, että ne olivat alkuperäiseen hankehakemukseen verrattuna joutuneet rajaamaan joitakin teemoja tai menetelmiä pois. Koska arviointiryhmä käytti hankkeiden kattavuuden arviointiin hankehakemuksia, tämä rajoitus on otettava huomioon tulosten tulkinnassa.

6.2 Kehittämishankkeiden temaattinen kattavuus suhteessa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteisiin ja hankkeissa tuotettavat toimintamallit

Kehittämishankkeiden temaattinen kattavuus suhteessa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuuteen strategiseen linjaukseen

Karvin arviointiryhmä pyysi kyselyssään ensimmäisen hakukierroksen hankkeiden vastuuhenkilöitä arvioimaan, missä määrin oma hanke edistää Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuutta strategista linjausta. Vastausten tulkinnassa on otettava huomioon, että kyseessä on hankkeen aivan alkuvaiheessa laatima itsearvio. Vastausten jakaumat on esitetty kuviossa 15.



KUVIO 15. Hankkeet edistävät opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategisia linjauksia (n = 25–27)

Kuvion 15 perusteella vastaajat kokivat hankkeensa edistävän useita kehittämisohjelman strategisia linjauksia vähintäänkin *kohtalaisesti*. Eniten hankkeissa painottui strateginen tavoite **Opettajankoulutus vahvaksi yhteistyöllä**. Suuren osan mielestä (92 %) oma hanke edisti tätä linjausta *paljon* tai *erittäin paljon*. Samoin lähes kaikki hankkeet arvioivat, että ne edistävät linjausta **Vahvistetaan opettajankoulutuksen tutkimusperusteisuutta** (92 % *paljon* tai *erittäin paljon*). Hankkeissa painottui myös linjaus **Opettajat luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön** (89 % *paljon* tai *erittäin paljon*).

Vastaajien mukaan hankkeet edistivät vähiten linjausta **Ennakoinnilla ja valinnoilla vetovoimaa**. Noin kolmanneksen (31 %) mielestä oma hanke *ei* edistänyt tätä tavoitealuetta *lainkaan* ja lähes viidenneksenkin (19 %) mielestä vain *vähän*.

Yleispäätelmänä voidaan kuitenkin todeta, että hankkeet kohdistuvat kokonaisuudessaan varsin hyvin strategisille tavoitealueille. Ennakointiin ja valintoihin liittyvää kehittämistyötä tehdään yliopistojen osalta vain yhdessä hankkeessa (OVET-hanke) ja ammattikorkeakoulujen osalta samoin vain yhdessä hankkeessa (OPEKE-hanke). Kumpikin ovat kuitenkin omalla korkeakoulusektorillaan kaikki opettajakorkeakoulut kattavia yhteishankkeita, mikä luo hyvät edellytykset niiden vaikuttavuudelle.

Lähes kaikille hankkeille on tyypillistä vahva tutkimuslähtöisyys. Samoin hankkeet perustuvat laajaan yhteistyöhön joko peruskoulutuksen ja kentän välillä, eri aineryhmien välillä tai eri opettajankoulutusyksiköiden välillä. Hakukuulutus ohjasi hakemuksia juuri tähän suuntaan.

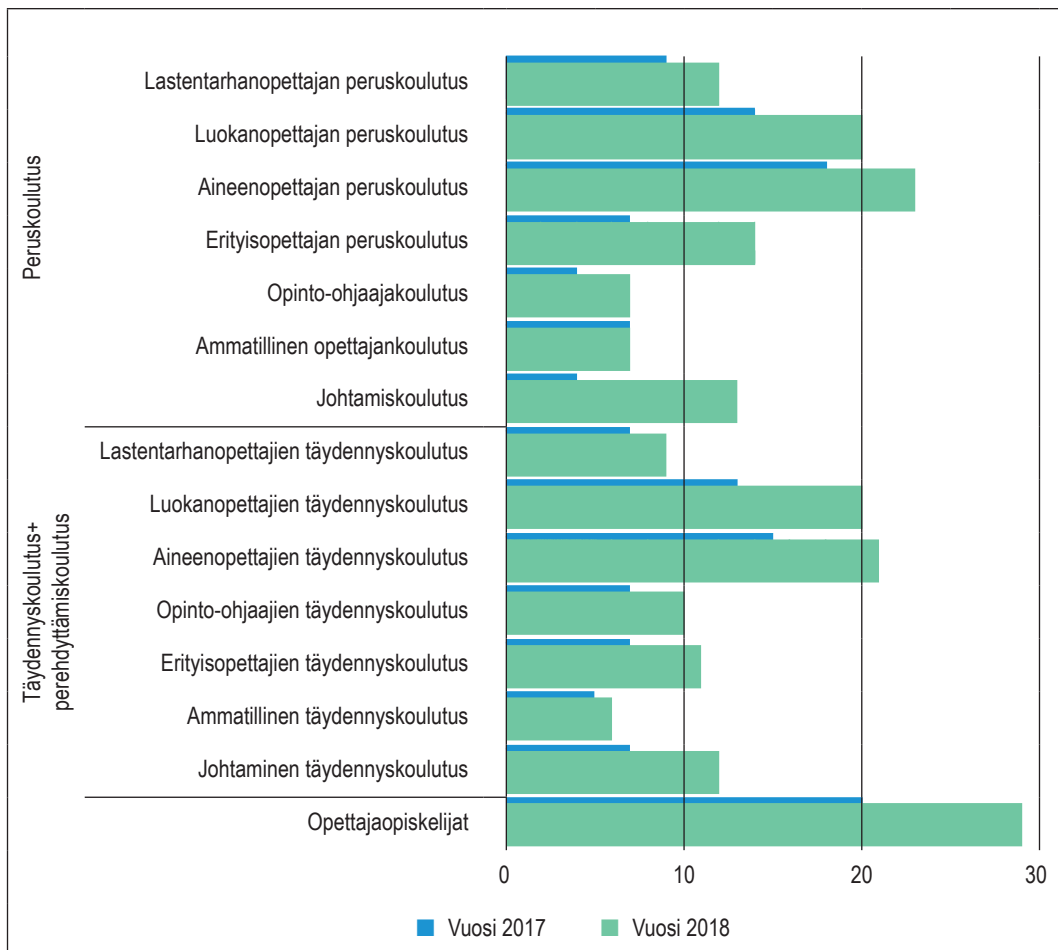
Useat hankkeista tuottavat opettajien peruskoulutukseen uusia pedagogisia malleja, mutta samalla useaan hankkeeseen liittyy myös täydennyskoulutuksen elementti ja yhteistyö koulujen, koulutuksen järjestäjien ja varhaiskasvatuksessa päiväkotien kanssa.

Opettajien uran aikaisen kehityksen tukeminen ja osaamisen varmistaminen on vahvasti esillä erityisesti ammatillisen opettajankoulutuksen, mutta myös luokan- ja aineenopettajien koulutus-hankkeissa. Muutamassa hankkeessa painopiste on opettajankouluttajien osaamisen lisäämisessä.

Toisen hakukierroksen erityispiirre oli, että täydennyskoulutuksen hankkeet liittyivät johtamisen vahvistamiseen sekä opettajien ja kouluttajien arviointiosaamisen lisäämiseen. Aikuiskoulutus ja vapaa sivistystyö jäivät hankkeissa kuitenkin odotettua vähemmälle huomiolle. Aikuiskoulutuksen pedagogiikasta ei ollut mukana yhtään hanketta. Vapaasta sivistystyöstä rahoitettiin toisella hakukierroksella vanhenevan väestön digitaitojen kehittämiseen liittyvä hanke.

Hankkeiden kohdentuminen eri opettajankoulutuksen jatkumoon

Opettajankoulutusfoorumien työvaliokunta toteutti hankkeille kaksi itsearviointikyselyä, ensimmäisen vuonna 2017 ja toisen vuonna 2018. Niissä hankkeita pyydettiin arvioimaan, missä määrin ne tuottavat ratkaisuja ja uusia toimintamalleja eri opettajankoulutuksiin.



KUVIO 16. Hankkeiden kohderyhmät 2017 ja 2018, n. (Lavonen, 2018)

Kuvion 16 perusteella suurin osa hankkeista kohdistuu aineenopettajien perus- ja täydennyskoulutukseen. Toisena vahvana alueena on luokanopettajien perus- ja täydennyskoulutus. Lähes kaikissa hankkeissa opettajaopiskelijat ovat mukana osallistujina tai kohderyhminä.

Ensimmäisellä hakukierroksella vähälle huomiolle jäivät rehtorien osaamisen kehittämiseen liittyvät hankkeet. Toisella hakukierroksella rahoitetuista hankkeista yksi hanke tukee rehtoreiden mentoroinnin kehittämistä.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman keskeinen tavoite on kehittää uusia toimintamalleja perus-, perhdyttämis- ja täydennyskoulutuksen muodostamaan jatkumoon.

Kun tarkastellaan hankkeiden kohdistumista jatkumon eri vaiheisiin, havaitaan, että suurin osa hankkeista keskittyy opettajien peruskoulutusvaiheeseen. Osa hankkeista kohdistuu perus- ja täydennyskoulutuksen yhteistyön ja jatkumon rakentamiseen. Vain neljä hanketta kohdistui ensimmäisessä haussa uusien opettajien työhöntulovaiheeseen.

Kun hankkeita tarkastellaan makro-, meso- ja mikrotasojen viitekehyksestä, voidaan havaita, että suurin osa hankkeista kohdistuu mikrotasoon. Monet hankkeet pyrkivät tuottamaan pedagogisia koulutusmalleja opettajan ja oppilaiden osaamisen vahvistamiseksi sekä uusien arviointimenetelmien kehittämiseksi. Samoin mesotasolla olevia koulutusinstituutioiden sisäisiä ja välisiä yhteistyön muotoja kehitetään useassa hankkeessa.

Sen sijaan hankehakemusten perusteella arvioiden hankkeissa ei ole juurikaan aineksia, joilla voitaisiin ratkaista **makrotason rakenteellisia** haasteita, kuten perus- ja täydennyskoulutuksen ja uusien opettajien perehdyttämisen esteitä, jotka liittyvät esimerkiksi rahoitusjärjestelmiin, työaikaan ja työvelvollisuuteen.

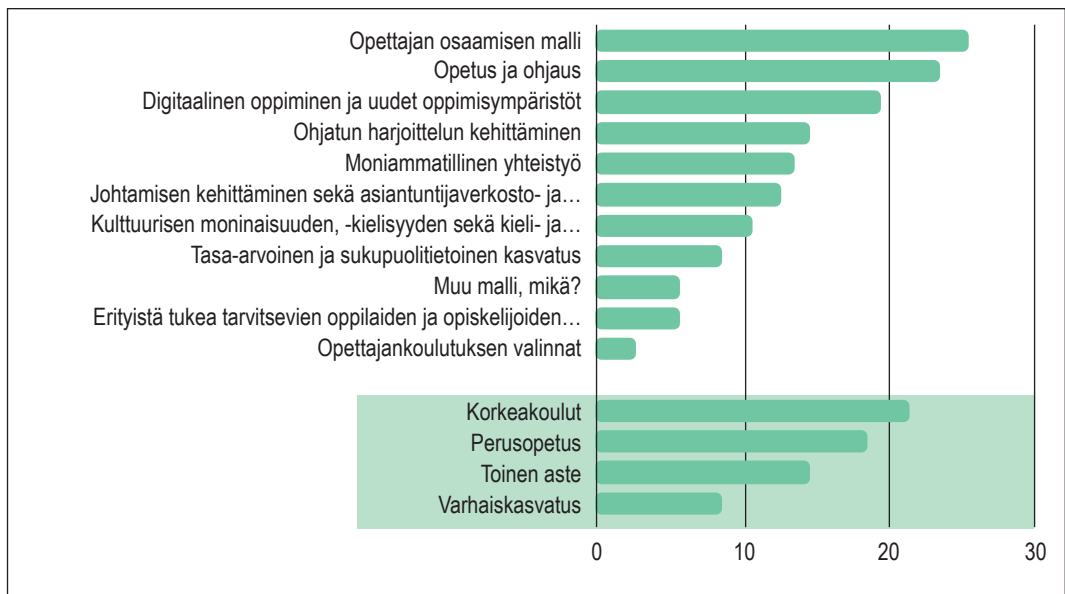
Opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit

Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä rahoitetut opettajankoulutuksen kehittämishankkeet kattoivat laajan oppiaineiden tai osaamisalueiden kirjon. Mukana ovat muun muassa käsityö, biologia ja maantiede, matematiikka sekä laajemmin luonnontieteellismatemaattiset LUMA-aineryhmät, terveystiede, taidealojen katsomusaineet, kielten opetus ja erityisesti varhainen kielenopetus sekä kieli- ja kulttuuritietoisuus, monilukutaito, viittomakieli ja saamenkielinen opettajankoulutus. Näillä teemoilla pyritään tukemaan opettajankoulutuksen sisällöllistä uudistumista.

Lisäksi hankkeissa on mukana paljon opettajien laaja-alaisia ammatillisia taitoja edistäviä osuuksia kuten moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuminen, kodin ja koulun yhteistyö sekä uusia vuorovaikutus- ja toimintamalleja. Lisäksi toisen hakukierroksen hankkeissa on arviointiosaamiseen sekä johtamiseen ja johtamisprosesseihin liittyviä kokonaisuuksia.

Osa hankkeista kohdistuu laajoihin yhteiskunnallisiin teemoihin: sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamiseen, demokratiakasvatukseen ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen. Toisella hakukierroksella rahoitetuissa hankkeissa mukaan tuli teemoja, jotka kumpuavat lukiouudistuksen ja ammatillisen koulutuksen reformin tuottamista lukioiden ja korkeakoulujen opettajien osaamistarpeiden muutoksesta. **Voidaan siis ennakoida, että hankkeet tulevat tuottamaan uusia toimintamalleja myös ajankohtaisiin koulutusjärjestelmän reformeihin.**

Työvaliokunnan toteuttamissa hankkeiden itsearvioinneissa kartoitettiin, minkälaisia toimintamalleja hankkeissa on kehitteillä. Kuvioista 17 voidaan havaita, että suuri osa hankkeista kohdistuu opettajan pedagogiseen työhön, opetuksen ja ohjauksen teemoihin. Toimintamallit koskevat pääosin korkeakouluja, mikä käytännössä tarkoittaa opettajankoulutusta. Vähiten toimintamalleja on kehitteillä varhaiskasvatuksen kehittämiseen.



KUVIO 17. Hankkeissa kehitettävät toimintamallit, n. (Lavonen, 2018)

Digitaaliset oppimisympäristöt ja välineet olivat vahvasti esillä ensimmäisellä hakukierroksella. Lähes kaikissa (17/20) on jokin digitaalisuuteen liittyvä osuus. Verkkomateriaalien tuottaminen tai vuorovaikutuksen edistäminen digitaalisissa ympäristöissä olivat tyypillisiä esimerkkejä. Opettajien täydennyskoulutuksen kehittämiseen liittyy digitaalisuus esimerkiksi siten, että hankkeen yhteydessä toteutetussa koulutuksessa on tarkoitus tuottaa verkkoympäristössä jaettavaa materiaalia tai kokonainen MOOC-kurssi. Lisäksi toisella hakukierroksella painottuneisiin arviointiosaamisen ja johtamisen teemoihin kytkettiin hankehakemuksissa digitaalisten ympäristöjen tai välineiden kehittämistä.

TAULUKKO 8. Digitaalisuuteen liittyvät teemat opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa

Digitaalisuus vuonna 2017 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa

- Digitaaliset ympäristöt ja välineet
- Virtuaaliopetuksen pedagogisia ratkaisuja laadukkaan opetuksen järjestämiseksi maantieteellisistä etäisyyksistä huolimatta
- Digitala lärandemiljöer och experimenterar med nya teknologier och arbetssätt
- Digitaalinen mallintaminen ja monimateriaalisuus käsityön opetuksen uudistamisessa
- MOOC-pohjainen täydennyskoulutuspaketti aineenopettajille
- Digital kompetens och multilitteraticiet
- Verkko-opetusta ja tietotekniikkaa sekä sovelletaan informaalin oppimisen jo testattuja menetelmiä.
- Digiluokka tarjoaa kursseja, joita ei järjestetä omassa lukiossa
- Digitaalinen vuorovaikutus ja digitaalinen toimintaympäristö
- Yhteistyömalleja, jotka jaetaan digitaalisen sivuston kautta
- Opettajankoulutukseen tietämystä opiskelijoiden ja oppilaiden mediamaailmasta
- Oivaltavan oppimisen mallin mukainen hybridi oppimisympäristö,
- Digitaalisia koulutusmateriaaleja kieli- ja kulttuuritietoisien opetuksen kehittämiseksi.
- Digiosaamisen opintokokonaisuuden opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen.
- Tuotetaan vuorovaikutteisia verkkomateriaaleja
- Hyödynnetään hybridejä oppimisympäristöjä
- Digitaalisen oppimisen ja opettamisen verkosto, joka tukee opettajien digitaalisen asiantuntijuuden kehittymistä ja osaamisen jakamista

Digitaalisuus vuonna 2018 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa

- Digitaalisia työkaluja rehtoreiden omaan ammatilliseen kehittymiseen
- MOOC-kurssien ja verkkomateriaalien, koulutusten ja -seminaarien järjestäminen opettajaopiskelijoille pedagogisissa opinnoissa
- Digitaalisia välineitä ja malli laaja-alaisen osaamisen arviointiin
- Uusia ideoita pilottien avulla (pelillistäminen, digitaaliset ratkaisut, yritysyritys yhteistyö)
- pedagogisia malleja ja instrumentteja digitaalisia välineitä hyödyntävään ja oppimista tukevaan oppimisen arviointiin
- Digitaalista opetusmateriaalia valtakunnalliseen käyttöön viittomakielen opetuksessa
- Mediakasvatukseen kohdistuva opintokokonaisuus, jota voivat hyödyntää yliopistot, vapaan sivistystyön oppilaitokset ja aikuiskoulutusorganisaatiot.

Vaikka useimmissa hankkeissa on mukana digitaalinen osio tai kehittämistehtävä, voidaan kuitenkin kysyä kriittisesti, ohjaavatko hankkeet riittävästi uusiin digitaalisiin resursseihin, välineisiin ja mahdollisuuksiin. Näitä ovat esimerkiksi tekoälyn lukuisat uudet sovellukset, ja oppimisen analytiikka ja medialukutaidon haasteet ns. totuuden jälkeisessä maailmassa.

Hankekuvausten perusteella näyttää siltä, että hankkeista puuttuu kriittinen tutkimus, joka asettaisi kyseenalaiseksi nykyiset digitaaliset välineet ja käytännöt sekä arvioisi digitaalisuuden tulevaisuuden suuntaa oppimisessa ja koulutuksessa.

Hankkeissa ei myöskään oteta kantaa sellaisiin kysymyksiin kuin opettajista ja oppilaista kerätyn datan käyttö; algoritmien tuottamiin valintoihin ja niistä aiheutuviin syrjäyttämisen, suosimisen tai muihin tietoa ja osallisuutta vinouttaviin haasteisiin liittyvät kysymykset; kaupallisten yritysten intressit datan kerääjinä ja hyödyntäjinä; sekä erilaisten uusien kaupallisten palvelujen tuottaminen ja eteenpäin myyminen kolmansille osapuolille. Näitä kysymyksiä joutuvat ratkomaan niin opettajat, koulujen johtajat kuin opettajankouluttajat.

Hankkeissa tuotettavat toimintamallit kokonaisuutena

Hankkeiden tuottamista toimintamalleista voidaan tehdä vain ennakoivia johtopäätöksiä, koska hankkeet olivat arviointiajankohtana vuonna 2018 vasta hiljattain käynnistyneet tai käynnistymässä.

Hanhakemusten ja hankkeiden itsearvioinnin perusteella voidaan todeta, että uusien kehittämissuunnitelmien mukaisia toimintamalleja on kehitteillä vastamaan sekä ajankohtaisia koulutuksen ja opettajankoulutuksen teemoja että pitkäkestoisia kehittämistehtäviä, erityisesti perus- ja täydennyskoulutuksen yhteyden rakentaminen.

Oppiaineiden ja osaamisalueiden kattavuus on laaja, samoin eri kouluasteet ja oppilaitostyypit ovat mukana. Suurena vaarana on pirstaloituminen ja se, että hankkeiden tuottama uusi tieto ja uudet käytännöt eivät jalkaudu hanketta pidemmälle ja laajemmalle. Erityisenä haasteena, luotaavako hankkeet riittävästi tulevaisuuteen luomalla uutta tietoa ja uusia käytäntöjä, joilla varmistetaan opettajankouluttajien, opettajien ja oppilaiden tulevaisuusosaaminen.

Hankkeiden sisältämä verkostoituminen

Opettajankoulutusfoorumissa työvaliokunta selvitti, miten kunnat ovat mukana rahoitetuissa hankkeissa. Kuviossa 18 on havainnollistettu hankkeiden kuntayhteistyön kattavuutta.

Kuviosta 18 nähdään, että kuntia on mukana hankkeissa maantieteellisesti laajalta alueelta. Kaiken kaikkiaan yhteistyökuntia on 129, mikä on merkittävä saavutus. Toisaalta yli puolet Suomen kunnista on hankkeiden ulkopuolella. Avainkysymyksenä on, miten tietoa hankkeiden tuottamista toimintamalleista välitetään niille kunnille, jotka eivät ole mukana ja jotka luultavasti erityisesti hyötyisivät yhteistyöstä.

TIEDOT KUNTAYHTEISTYÖSTÄ OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISHANKKEIDEN HANKESUUNNITELMIEN PERUSTEELLA

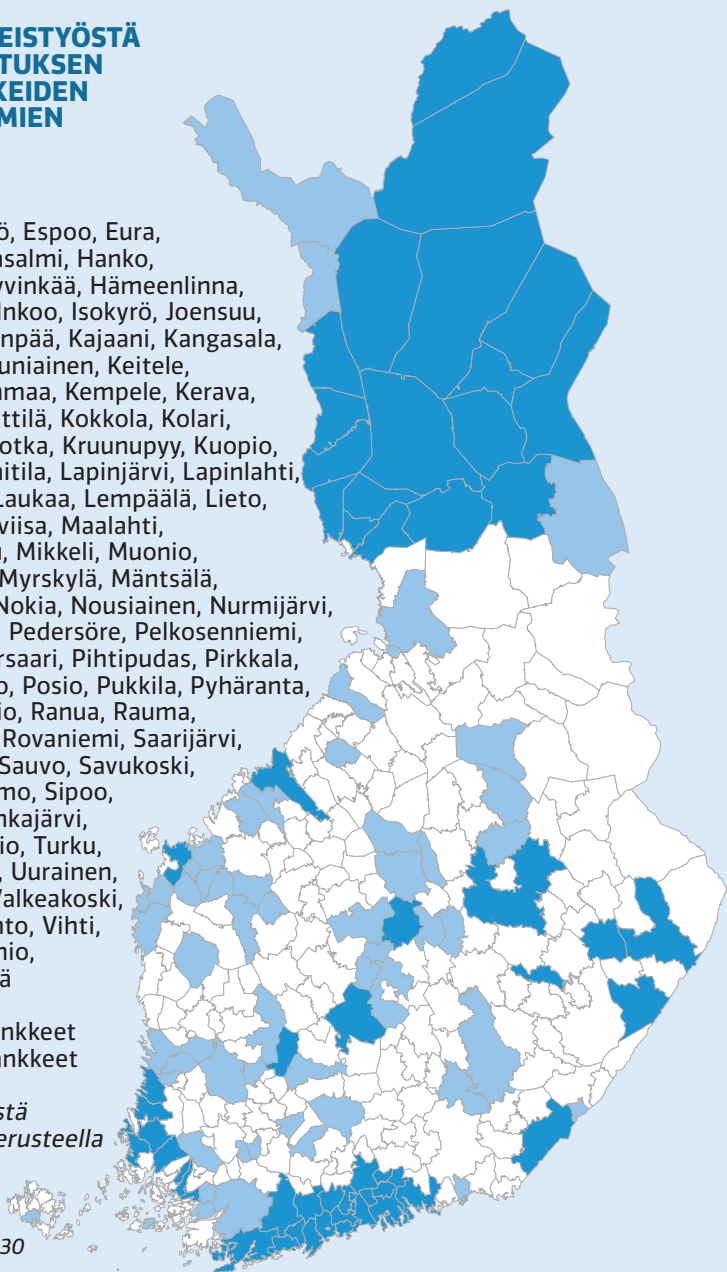
129 kuntaa

Askola, Aura, Enontekiö, Espoo, Eura, Eurajoki, Forssa, Hankasalmi, Hanko, Harjavalta, Helsinki, Hyvinkää, Hämeenlinna, Ilmajoki, Imatra, Inari, Inkoo, Isokyrö, Joensuu, Jyväskylä, Jämsä, Järvenpää, Kajaani, Kangasala, Karkkila, Kauhajoki, Kauniainen, Keitele, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kempele, Kerava, Kirkkonummi, Kitee, Kittilä, Kokkola, Kolari, Kontiolahti, Korsnäs, Kotka, Kruunupyy, Kuopio, Kuortane, Kuusamo, Laitila, Lapinjärvi, Lapinlahti, Lappeenranta, Lapua, Laukaa, Lempäälä, Lieto, Liperi, Lohja, Loppi, Loviisa, Maalahti, Maarianhamina, Masku, Mikkeli, Muonio, Mustasaari, Murame, Myrskylä, Mäntsälä, Mäntyharju, Naantali, Nokia, Nousiainen, Nurmijärvi, Närpiö, Oulu, Parainen, Pedersöre, Pelkosenniemi, Pello, Petäjävesi, Pietarsaari, Pihtipudas, Pirkkala, Pori, Pornainen, Porvoo, Posio, Pukkila, Pyhäranta, Raahe, Raasepori, Raisio, Ranua, Rauma, Rautalampi, Riihimäki, Rovaniemi, Saarijärvi, Salla, Salo, Sastamala, Sauvo, Savukoski, Seinäjoki, Siilinjärvi, Simo, Sipoo, Siuntio, Sodankylä, Sonkajärvi, Tampere, Tervola, Tornio, Turku, Tuusula, Ulvila, Utsjoki, Uurainen, Uusikaupunki, Vaasa, Valkeakoski, Vantaa, Varkaus, Vesanto, Vihti, Viitasaari, Vöyri, Ylitornio, Ylivieska, Ylöjärvi, Ypäjä

- v. 2017 rahoitetut hankkeet
- v. 2018 rahoitetut hankkeet

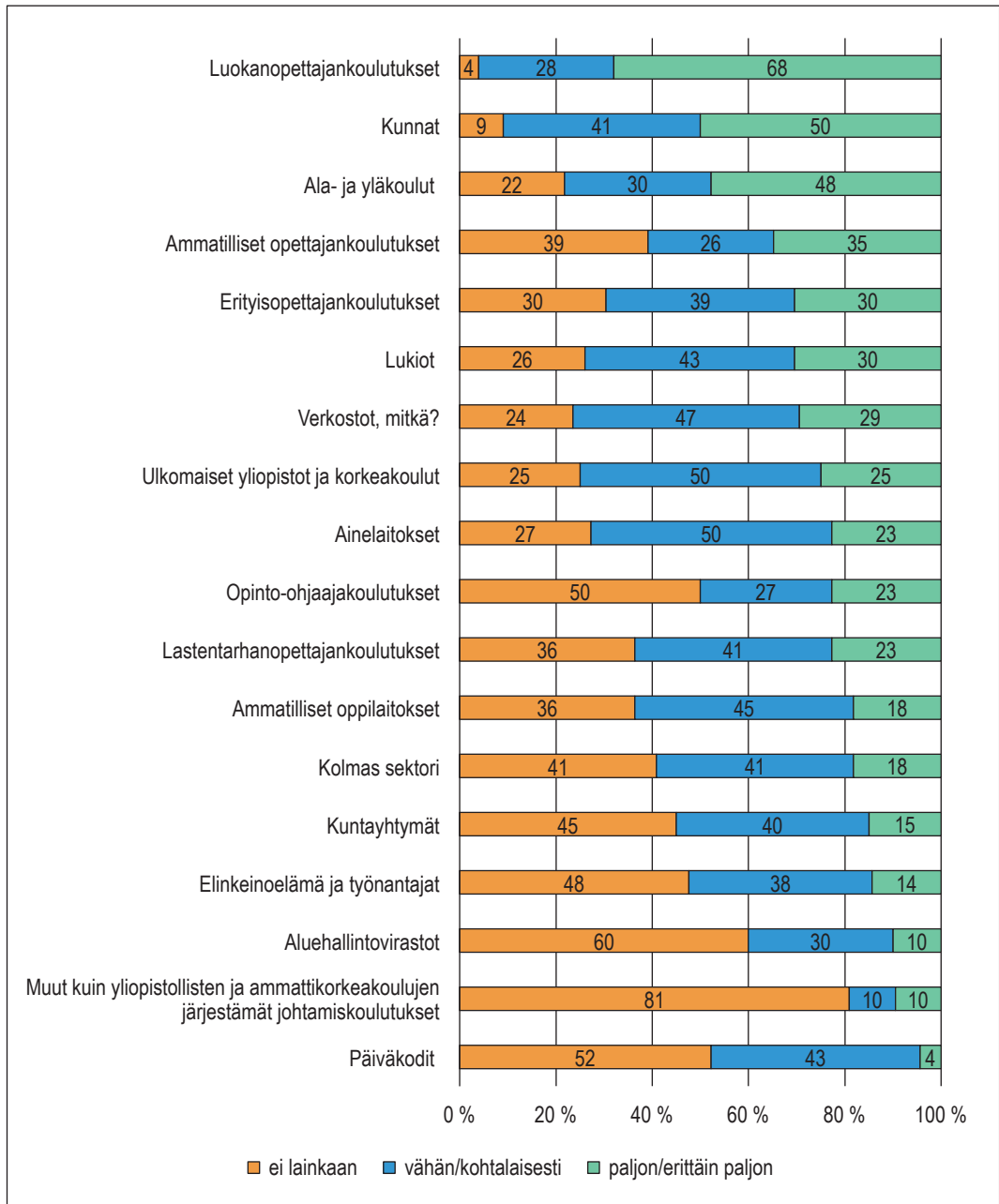
*Tiedot kuntayhteistyöstä
hankesuunnitelmien perusteella*

© Karttakeskus, Lupa L8530



KUVIO 18. Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä rahoitettujen opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden kuntayhteistyö

Karvin arviointiryhmän toteuttamassa kyselyssä selvitettiin hankkeiden kumppanuuksia.

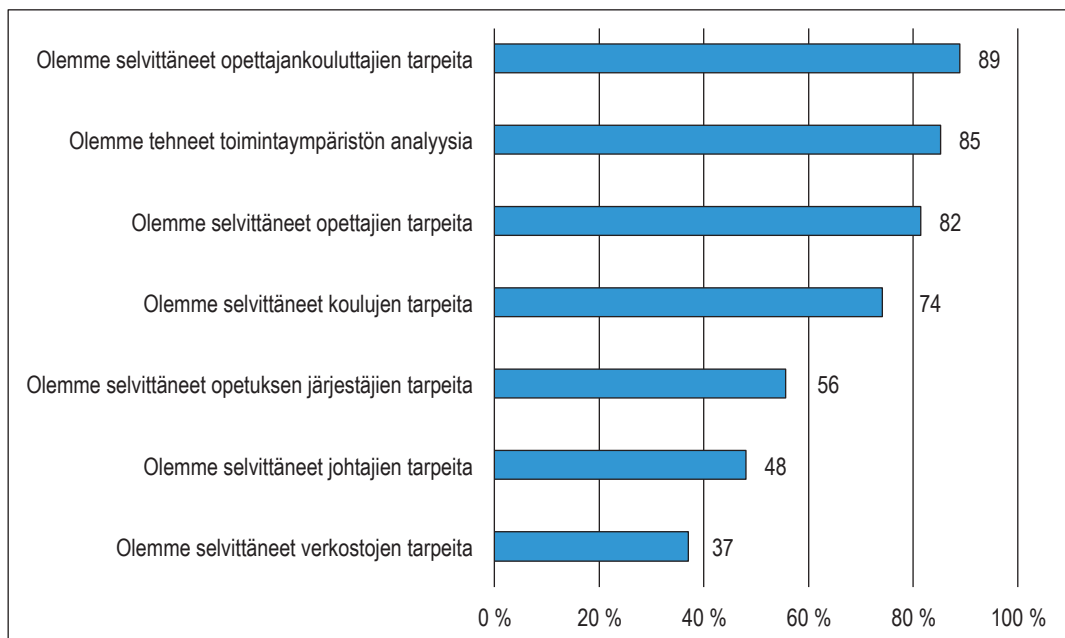


KUVIO 19. Hankkeiden verkostoituminen (n = 17–25)

Kuviosta 19 voidaan havaita, että suurin osa hankkeiden kumppanuuksista kohdistuu luokanopettajankoulutukseen sekä kuntien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Myös koulut, niin ala- ja yläkoulut kuin lukiot, ovat mukana kumppanuuksissa. Verkostoitumista on tapahtunut myös yliopistojen sisällä niin ainelaitosten kuin koulutusohjelmien välillä. Osa hankkeista on yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen keskinäisiä ja osa näiden yhteisiä hankkeita. Sen sijaan aluehallintovirastot ja kansainväliset tahot sekä kolmas sektori ovat verrattain vähän mukana hankekumppaneina.

6.3 Kehittämishankkeiden vaikuttavuuden varmistaminen

Osana Karvin arvioinnin tiedonkeruuta opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden edustajilta kysyttiin, miten hankkeissa oli varmistuttu siitä, että hankkeessa tuotettavat toimintamallit ja tuotokset tulevat vastaamaan opettajankouluttajien, opetuksen järjestäjien, koulujen, johtajien, opettajien ja verkostojen tarpeita. Vastaajien oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja.



KUVIO 20. Kehittämishankkeiden vaikuttavuuden varmistaminen

Arviointikyselyn vastausten perusteella hankkeissa tuotettavien toimintamallien tarpeellisuutta oli selvitetty eniten opettajankouluttajilta. Seuraavaksi eniten hyödynsaajien tarpeita oli selvitetty toimintaympäristön analyysin ja kolmanneksi eniten opettajakyselyjen avulla. Vähiten tarpeita oli selvitetty verkostojen ja johtajien näkökulmasta. Pääosin selvitykset oli tehty keskustelujen, haastattelujen tai kyselyiden avulla.

Karvin arviointikyselyssä kysyttiin erikseen avokysymyksillä, miten toimintaympäristön analyysia oli tehty ja miten hankkeiden eri hyödynsaajien tarpeita oli selvitetty. Avovastaukset vahvistivat kvantitatiivisen kyselyn tulosta. Toimintaympäristön analyysiä ja hyödynsaajien tarpeita oli ensisijaisesti selvitetty keskusteluilla ja haastatteluilla ja kyselyillä, kartoituksilla ja jossain määrin myös havainnointimenetelmillä. Osa hankkeista oli hyödyntänyt myös aiempaa tutkimustietoa opettajankouluttajien, koulujen ja opettajien tarpeiden selvittämisessä. Niissä hankkeissa, joissa oli mukana muita opettajankouluttajia, koulutuksen järjestäjiä ja kouluja, tarpeiden katsottiin välittyvän myös yhteisen työskentelyn ja toimijuuden kautta.

Hankehakemusten ja arviointiryhmän järjestämän hanketyöpajan perusteella hankkeissa tuotettavien toimintamallien ja tuotosten juurruttamisessa, vaikuttavuudessa ja käyttöönnotossa voitiin tunnistaa seuraavanlaisia menetelmiä:

1. Suuri osa hankkeista aikoo tiedottaa tuloksistaan monimediaisesti seminaarien, julkaisujen, sanomalehtien, messujen ja sosiaalisen median välityksellä. Lisäksi lähes kaikilla hankkeilla on omat verkkosivut. Osa hankkeista nosti esiin tulosten verkottamisen tärkeyden, joihin kuuluvat mm. linkit, tietopankit ja digiympäristöt. Osa hankkeista myös korosti, että dialogiin tulee olla aikaa ja viestinnällä tulee antaa kasvot ja tarina hankkeelle. Se mikä on havaittu hyväksi yhdessä koulussa, leviää myös helpommin muille.
2. Osa hankkeista pyrkii hyödyntämään verkostoja ja verkostojen avainhenkilöitä laajojen yleisöjen tavoittamisessa.
3. Osa hankkeista aikoo viedä tuloksia eteenpäin koulutusten kautta joko pyrkimällä vakiinnuttamaan toimintamalleja osaksi opettajien peruskoulutuksen opetussuunnitelmien kehittämistyötä tai opettajien täydennyskoulutuksen avulla.
4. Osa hankkeista korosti, että tuotosten ja uusien toimintamallien tulee olla käytännönläheisiä, kytkeytyä arkeen ja houkuttaa kokeilemaan.
5. Muutamassa hankkeessa aiotaan tehdä seurantatutkimusta esimerkiksi alku- ja loppukyselyllä sekä hankkeen päättymisen jälkeenkin. Osassa hankkeita on määritelty seurantaindikaattoreita, osalta taas seurannan menettelyt ja mittarit vielä puuttuivat.
6. Osa hankkeista korosti, että ohjausryhmien tulee seurata ja arvioida hankkeen etenemistä ja toimia aktiivisesti tulosten levittäjinä.

Hankkeilla oli vaikuttavuuden edistämiseksi muun muassa seuraavia suunnitelmia:

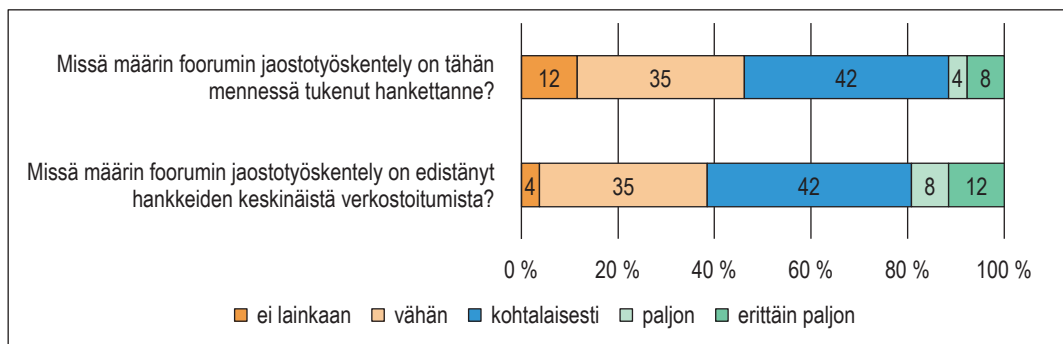
”Olemme tämän kevään aikana yhteistyössä kolmen koulun kanssa pilotoineet koulujen strategiatyöstöä ja laatineet kehittymissuunnitelman prototyyppejä. Seuraavaksi tätä työskentelymallia lähdetään viemään kuntiin kolmessa eri syklistä. Menemme konkreettisesti paikan päälle jokaiseen kuntaan voidaksemme varmistaa, että kehittäminen saadaan siellä alkuun.”

”Kohdennamme hankkeen henkilöresursseja muutoksen fasilitointiin: keskustelu opettajien ja opettajankouluttajien kanssa + opettajien työtä tukevan materiaalin ja välineiden fasilitointi lukuvuonna 2018–2019. Lisäksi tiedotamme hankkeesta sidosryhmille.”

6.4 Kehittämishankkeiden tukeminen, seuranta ja arviointi

Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä kehittämishankkeita tuettiin ja seurattiin pääasiallisesti kahdella eri tavalla. Foorumin työvaliokunta seurasi kehittämishankkeiden etenemistä itsearviointikyselyjen avulla. Lisäksi foorumissa hyödynnettiin jaostotyöskentelyä, jonka tarkoituksena oli, että hankkeet saavat valitsemaltaan teemaryhmältä vertaistukea omalle hankkeelleen. Jaostot kokoontuivat foorumin tilaisuuksien yhteydessä. Osassa jaostokokouksia keskustelujen teemat olivat työvaliokunnan ehdottamia. Toisinaan jaostoille annettiin mahdollisuus valita itsenäisesti keskusteluteemansa ja työtapansa.

Arviointikyselyssä hankkeiden edustajia pyydettiin arvioimaan, missä määrin foorumin jaostotyöskentely oli tukenut vastaajan omaa hanketta.



KUVIO 21. Foorumin jaostotyöskentelyn tuki hankkeille ja verkostoitumiselle (n = 26)

Hankkeiden kokemukset jaostotyöskentelyn tuottamasta tuesta jakoutuivat lähes kahtia. Yhtäältä yli puolet (58 %) kysymykseen vastanneista hankkeista (n=24) koki, että foorumin jaostotyöskentely oli tukenut niiden työtä vähintään *kohtalaisesti*. Toisaalta lähes puolet (47 %) koki, että jaostotyöskentely oli tukenut hankkeita *vähän* tai *ei lainkaan*. Näistä vastaajista moni toivoi, että jaostotyöskentely olisi ollut tavoitteellisempaa.

Hankkeilta kysyttiin myös jatkotuen tarpeista. Yli puolet (58 %) kysymykseen vastanneista hankkeista toivoisi hankkeelle muutakin kuin jaostotyöskentelyssä saatua tukea. Avovastausten perusteella hankkeet toivoivat eniten hyvien käytäntöjen jakamista muiden hankkeiden kanssa, tukea muutosjohtamiseen ja viestintäyhteistyötä.

Karvin arviointikyselyssä hankkeilta kysyttiin, miten niitä tulisi jatkossa kansallisesti seurata ja tukea, kun foorumin toimikausi päättyy. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet hankkeet toivoivat, että opettajankoulutuksen kehittämistä jatkettaisiin ja hankkeiden vaikuttavuutta varmistettaisiin valtakunnallisessa jatkokehittämisen ja jakamisen foorumissa.

Fokusryhmähaastatteluissa tuli esille, että Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman näkyvyyden ja brändin olisi tullut olla voimakkaampi ja selkeämpi. Tätä selkeytystä olisi auttanut, jos hankkeet olisi alun alkaen koottu laajaksi, selkeästi jäsenneyksi temaattiseksi kansalliseksi ohjelmaksi. Jossain määrin tätä tarkoitusta palvelivat foorumin tilaisuuksien yhteydessä järjestetyt jaostotapaamiset, mutta ne eivät näkyneet hankkeiden ulkopuolella oleville tahoille. Hankkeiden koordinointiin ja disseminaatioon tulee kiinnittää huomiota ja etsitään toimenpiteitä, joilla voidaan varmistaa hankkeiden vaikuttavuus. Hankkeiden vaikutusten arviointi olisi myöhemmässä vaiheessa tärkeää.

6.5 Hankelähtöisen kehittämisen tavan vahvuuksia ja heikkouksia

Hankelähtöisen opettajankoulutuksen kehittämisen SWOT-analyysi

Karvin arviointikyselyssä kaikkia vastaajaryhmiä (opettajankouluttajat, kehittämishankkeiden johtajat ja foorumin jäsenet) pyydettiin arvioimaan Opettajankoulutusfoorumissa valitun hankelähtöisen opettajankoulutuksen kehittämisen vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia (SWOT-analyysi). Vastaajien esiin nostamat näkökulmat esitetään kuviossa 22 tärkeysjärjestyksessä. Ensimmäisenä on aina se tema, joka sai kysymykseen vastanneilta eniten mainintoja.

HANKELÄHTÖISEN OPETTAJANKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN SWOT-ANALYYSI (n=62)

Vahvuudet

1. Toimijoita on hankehauulla aktivoitu kehittämiseen sekä valtakunnalliseen ja ylijarjaiseen yhteistyöhön
2. Kehittämisteemat ovat ajankohtaisia, kentän tarpeisiin perustuvia ja linjassa kehittämissohjelman kanssa
3. Opettajankoulutuksen sekä perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon kehittämiseen on kohdennettu vahva rahoitussatsaus
4. Hankkeet on sitoutettu tuottamaan konkreettisia tuloksia ja uusia toimintamalleja hankkeen aikana

Heikkoudet

1. Hankkeiden muodostama kokonaisuus on pirstaleinen; liian monta teemaa, hanketta ja toimijaa
2. Hankehaku ja hankehallinnointi on vaatinut ja vaatii paljon henkilöresursseja
3. Hankkeiden tulokset eivät välttämättä jää pysyviksi
4. Osa hankkeista on varsin opettajankouluttajakeskeisiä – koulutuksen järjestäjän näkökulma ei tule riittävästi esiin

Mahdollisuudet

1. Hankkeissa syntyy uusia hankekumppanuuksia ja kehittäjäverkostoja
2. Tuotetaan uusia ideoita ja kokeilujen kautta parhaat ideat siirtyvät opettajankoulutukseen
3. Luodaan pohjaa tulevalle opettajankouluttajien yhteistyölle ja opettajankoulutuksen kehittämiselle
4. Hankkeissa tuetaan paikallistasoa ja koulujen toimintakulttuurin muutosta

Uhat

1. Mikäli hyödynsaajia ei onnistuta sitouttamaan hankkeen tavoitteisiin, vaikuttavuutta ei synny ja kehitetyt ideat eivät siirry käytäntöön
2. Hankkeiden aiheuttama henkilöstökuormitus kasautuu samoille henkilöille ja aiheuttaa hankeväsymystä
3. Kaikki opettajankoulutusyksiköt eivät ole hankkeissa mukana, joten eri opettajankoulutusten ja -yksiköiden kehittyminen voi jäädä epätasaiseksi
4. Osa tärkeistä kehittämisteemoista on jäänyt katveeseen

KUVIO 22. Hankelähtöisen opettajankoulutuksen kehittämisen SWOT-analyysi (n=62)

Yhteenvetoa hankekehittämisen haasteista yksittäisten toimijoiden näkökulmasta

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden arviointi oli arviointiryhmälle haastava tehtävä, koska hankkeet olivat vasta hiljattain käynnistyneet tai hyvin alkuvaiheessa. Hankkeita arvioitiin hakuprosessin, hakemusten ja alkuvaiheen näkökulmista.

Arviointiryhmä pitää hankkeiden teemoja ja kehittämistehtäviä tärkeinä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanon kannalta. Arviointiryhmä törmäsi kuitenkin useassa eri arviointitiedon keruun vaiheessa siihen realiteettiin, jossa opettajankoulutusyksiköt ja koulut toimivat. Ne voidaan tiivistää seuraaviksi näkökulmiksi:

1. Lyhytkestoisuus ja yhteisen vision puute

Sekä opettajankoulutusyksiköt että koulut elävät hankeviidakossa. Kehittämistyölle pitää löytää aina uusi hanke, joka useimmiten on lyhytkestoinen. Hankkeiden antia ei ehditä useinkaan hyödyntää, koska uusi hanke on jo valmistelussa tai käynnistymässä. Useissa puheenvuoroissa tuli esille, että kouluilta tai opettajankoulutusyksiköiltä puuttuu visio kehittämisestä. Näin ollen lukuisat hankkeet eivät jäseny osaksi yksikön yhteistä kehittämistä.

2. Resurssien ennakoimattomuus

Yliopistojen perusrahoitus on viime vuosina ollut ennakoimatonta. Erilaisista hankkeista on tullut väylä paikata perusrahoitusta. Ennakoimattomuus heijastuu myös opettajankoulutukseen. Opettajankoulutus kilpailee muiden tieteenalojen kanssa yliopistojen sisällä rahoituksesta. Korkeakoulujen rahoitusmallin kriteerit, erityisesti tutkintojen määrä ja tutkimustulosten julkaisu arvostetuilla tiedefoorumeilla ohjaavat keskeisellä tavalla toimintaa. Sen sijaan koulujen ja kuntien kanssa tehtävä kehittämistyö ei näyttäytyä tärkeydestään huolimatta sellaisena työnä, jota rahoitusmalli tukee.

3. Muutosjohtamisen puute

Useissa keskusteluissa tuli esille, että opettajankoulutusyksiköissä vallitsee usein oman aineen ja aineryhmän reviirien vahvistamisen kulttuuri, siitä seuraava siiloutuminen ja eri tieteenalojen keskinäinen kilpailu. Opettajankoulutuksen kehittämistyö edellyttäisi vahvaa yhteistä visiota, monitahoista yhteistyötä ja muutosjohtajuutta. Opettajankoulutus ei muutu hankkeiden kautta, ellei muutosta johdeta kohti strategista visiota, joka kattaa koko opettajankoulutuksen jatkumon.

4. Disseminaation tärkeys ja valtakunnallinen koordinaatio

Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden hankekirjo on hyvin moninainen. Lisäksi useassa hankkeessa on lukuisia osahankkeita. Vaarana on pirstaloituminen. Erityinen haaste on, miten hankkeiden välille saadaan synergiaa ja miten niiden tulokset välitetään muille hankkeille, mutta myös laajemmalle käyttäjäkunnalle.

Rahoitusmyöntöjen perusteluissa usean hankkeen kohdalla oli maininta, että suunnitelma disseminaatiosta ja tulosten levittämisestä oli keskeneräinen. Hankkeiden tuottaman tiedon ja toimintamallien siirtyminen ja juurtuminen käytäntöön vaatii hankkeilta paljon aktiivista toimintaa muutosten aikaansaamiseksi. Samalla se edellyttää myös valtakunnallista koordinaatiota ja tiedottamista. Lisäksi se edellyttää opettajankoulutusyksiköiltä ja koulutuksen järjestäjiltä johtajuutta ja toimia, joilla uudet toimintamallit otetaan käyttöön.

6.6 Arviointiryhmän analyysi opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden roolista ja merkityksestä opettajankoulutuksen uudistamisessa

Vahvuudet

- Sekä Karvin arviointikyselyn että foorumin työvaliokunnan keräämien aineistojen perusteella opettajankoulutuksen kehittämishankkeet ovat sitoutuneita edistämään kehittämisohjelman strategisia tavoitteita.
- Hankehaun kriteeristö tuki yhteistyöhakuisuutta korkeakoulujen, sidosryhmien ja opiskelijoiden kesken sekä paikallisten toimijoiden kesken. Hakukuulutus ja kriteerit olivat hyvin linjassa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteiden kanssa.
- Useiden hankkeiden toteutustavoissa näkyy verkostoituminen ja voimakas yhteisöllisyyden korostus – hankkeet pyrkivät muun muassa vahvistamaan koulujen yhteisöllistä toimintakulttuuria ja keskinäistä jakamista. Uusia kumppanuuksia opettajankoulutuslaitosten kesken sekä opettajankouluttajien ja koulutuksen järjestäjien välille on syntynyt runsaasti. Hankkeissa on mukana kaikkiaan 129 kuntaa.
- Hankkeissa on mukana peruskoulun ja lukion opettajien lisäksi myös ammatillinen opettajankoulutus. Hankkeet kattavat laajan kirjon eri oppiaineita ja opettajan osaamisen alueita.
- Opettajankoulutuksen kehittämishankerahoituksen avulla voitiin tukea jo meneillään olevia opettajankoulutusyksiköiden muita kehittämishankkeita sekä saada lisävahvistusta ja perusteita uusien toimintamallien kehittämiseksi.

Mitä opettajankoulutuksen kehittämishankkeista jäi puuttumaan?

- Suurin osa hankkeista keskittyy pedagogisiin opettajia tai oppilaita koskeviin mikrotason kehittämistehtäviin. Hankkeissa tuotetaan ratkaisuja myös instituutiotason kysymyksiin, kuten koulujen ja opettajankoulutusyksiköiden toimintaympäristöihin ja niissä tehtävään yhteistyöhön. Sen sijaan opettajankoulutuksen makrotason haasteet, erityisesti opettajankoulutuksen jatkumon rakenteellisten ongelmien ratkaisut näkyvät hankkeissa vain vähän.
- Hankkeiden teemat keskittyvät erityisesti opettajien peruskoulutukseen ja jossain määrin täydennyskoulutukseen. Sen sijaan uusien opettajien ohjaus ja työhöntulokoulutuksen kehittäminen sekä mentorointi ovat vähäisesti edustettuina. Myös vapaan sivistystyön opettajien koulutuksen kehittäminen on hankkeissa niukasti edustettuna. Kansainvälisyys ja uudet kansainväliset yhteistyöavaukset jäivät hankkeissa katveeseen.

- Vaikka hankkeet edistävät yleisellä tasolla Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman tavoitteita, niiden muodostama kokonaisuus on tällä hetkellä hankalasti hahmottuva. Hankkeiden keskinäinen synergia jää toistaiseksi epäselväksi. Lisäksi osalta hanketoimijoista puuttuvat suunnitelmat hankkeissa tuotettavien uusien toimintamallien käyttöönotosta. Vaarana on, että ilman aktiivisia toimia hankkeilla tavoiteltu opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistuminen jää osin toteutumatta.
- Rahoitetut hankkeet saattavat hukkaa opettajankoulutusyksiköissä lukuisiin muiden hankkeiden joukkoon, joita voi olla kymmeniä. Hanketoiminta yksiköissä on lyhytjännitteistä, ja toiminnan motiivi on usein lisärahan varmistaminen, ei niinkään todellinen muutos toiminnassa.
- Kehittämishankkeiden suunnitelmat disseminaatiosta ja vaikuttavuudesta vaihtelivat. Osa hankkeista tiedottaa ja viestii työstään monia eri kanavia hyödyntäen ja käyttää useita seurantamenetelyitä. Osalla hankkeista suunnitelma vaikuttavuuden arvioinnista oli arviointiajankohtana melko ohut tai puuttui kokonaan.

Suosituksukset

- Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman vaikuttavuuden varmistamiseksi tulee luoda menetelmiä ja välineitä, joilla vältetään tyypilliset hankekehittämisen ongelmat ja varmistetaan hankkeiden vaikuttavuus. Hankkeiden tuottamien uusien toimintamallien käyttöönotto edellyttää muutosjohtajuutta sekä opettajankoulutusyksiköissä että kunnissa. Tavoitteena tulee olla pitkäjänteinen opettajankoulutuksen kehittämistoiminta, jossa kehittämistyö on osa opettajankoulutusyksiköiden ja koulujen normaalia toimintaa. Se edellyttää ennakoitavaa perusrahoitusta sekä strategista suunnitelmaa kehittämistyöstä ja siihen liittyvästä tutkimuksesta. Hankkeet tulee saada integroiduksi systemisenä kokonaisuutena kehittämistoimintaan.
- Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman tulee laatia kattava suunnitelma hankkeiden tulosten levittämisestä. Disseminaatiosuunnitelma tulee ottaa huomioon hankkeen resursoinnissa ja kestossa. Usein jakaminen vaatii hanketoimijoiden jalkautumista kentälle. Erityisenä tiedottamisen ja sitouttamisen haasteina ovat ne kunnat ja opettajankoulutusyksiköt, jotka kuuluvat oman hankkeen kohderyhmiin, mutta eivät ole mukana hankkeessa yhteistyökumppaneina.
- Opettajankoulutuksen jatkokehittämisessä tulisi tuottaa kehikko tai työkaluja hankkeiden vaikuttavuuden myöhempään arviointiin. Se voi palvella hankkeita myös oman toimintansa sisäisessä arvioinnissa ja suuntaamisessa.
- Lyhytjänteisen hankerahoituksen sijasta tulisi pyrkiä perusrahoituksen varmistamiseen sekä riittävän pitkiin, hallituskauden ylittäviin hankekausiin. Opetushallituksen hallinnoimien opettajien täydennyskoulutuksen määrärahojen avulla täydennyskoulutuksen keskeiseksi muodoksi tulisi nostaa koulujen pitkäkestoisten kehittämissuunnitelman tukeminen.

Opettajan-
koulutuksen
kehittämis-
ohjelman
toimeenpanon
vaihe
opettajan-
koulutus-
yksiköissä



Suuri osa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa esitetyistä kuudesta strategisesta linjauksesta ja niihin liittyvistä tavoitteista on kohdennettu opettajankouluttajille. Muutamien alatavoitteiden toteuttajaosapuolina mainitaan myös opettajaopiskelijat, oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen johtajat, opettajat, sidosryhmät ja työelämän edustajat.

Tässä luvussa esitetään arviointitulokset seuraaviin arviointikysymyksiin:

- Miten Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa oli käsitelty opettajankoulutusyksiköissä?
- Miten kehittämisohjelmassa esitettyjen toimenpide-ehdotusten toteuttaminen on lähtenyt liikkeelle opettajankoulutusyksiköissä?

Arviointikyselyä varten kehittämisohjelmassa esitettyjä tavoitteita muotoiltiin aktiiviseen ja mitattavaan muotoon. Vastausten keräämisen ajankohta oli huhti–kesäkuu 2018.

Arviointikysely lähetettiin 17 opettajankoulutusta järjestävään yliopistoon ja ammattikorkeakouluun niille henkilöille, jotka omassa korkeakoulussaan vastaavat lastentarhan-, luokan-, aineen- ja erityisopettajien sekä ammatillisesta opettajankoulutuksesta ja erillisistä pedagogisista opinnoista. Vastaajia pyydettiin kertomaan, minkä opettajankoulutuksen näkökulmasta he vastasivat. Osa vastaajista valitsi useamman vaihtoehdon.

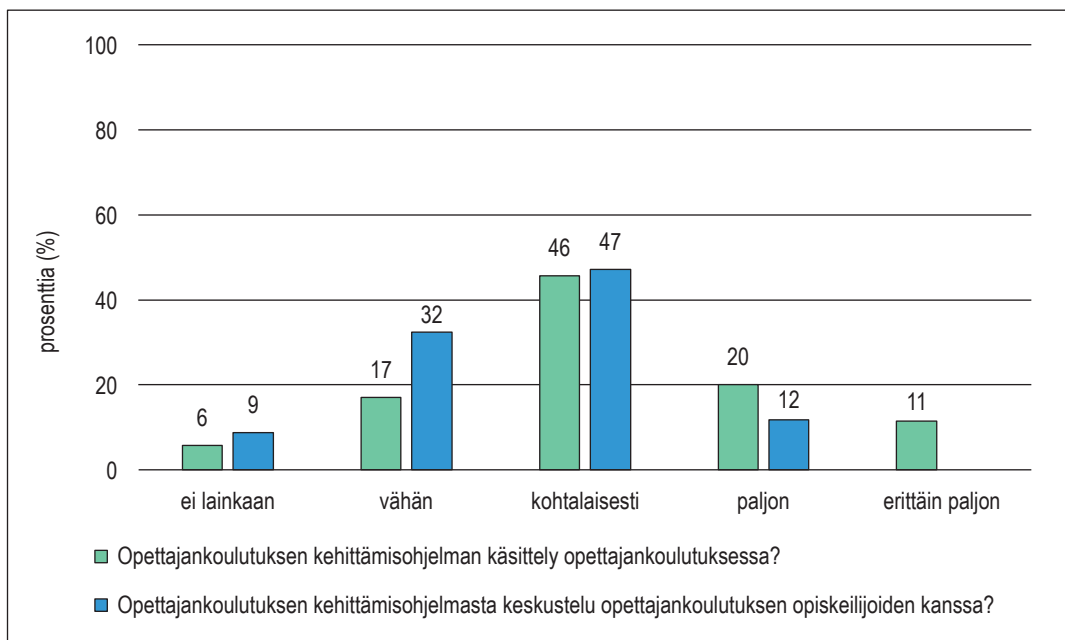
Vastauksia saatiin yhteensä 12 korkeakoulusta, mikä edustaa 71 % kyselyn saaneista opettajankoulutusta järjestävistä korkeakouluista. Keskimäärin kyselyyn vastasi kaksi vastaajaa yhtä opettajankoulutusyksikköä kohden, joten on ajateltavissa, että vastausten perustella voidaan tehdä yleistyksiä kehittämisohjelman käsittelystä ja toimeenpanosta opettajankoulutusyksiköissä. Kaikista yliopistoista, jotka järjestävät luokanopettajien, lastentarhanopettajien sekä aineenopettajien koulutusta, saatiin vähintään yksi vastaus. Lisäksi kaikilta ammatillisista opet-

tajankoulutusta järjestäviltä ammattikorkeakouluilta saatiin vähintään yksi vastaus kyselyyn yhtä lukuun ottamatta. Opinto-ohjaajien kouluttajilta ei karhukyselyistä huolimatta saatu vastauksia kyselyyn.

Arviointikyselyssä kerättyä tietoa täydennettiin opettajankouluttajien fokusryhmähaastatteluilla 1.11.2018. Haastattelujen avulla saatiin lisätietoa kehittämisohjelman käsittelyn erilaisista tavoista sekä käytännön esimerkkejä kehittämisohjelman tavoitteiden toimeenpanosta opettajankoulutusyksiköissä.

7.1 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman käsittely opettajankoulutusyksiköissä

Karvin arviointiryhmän toteuttamassa arviointikyselyssä opettajankouluttajilta pyydettiin tietoa siitä, missä määrin kehittämisohjelmaa oli käsitelty omassa yksikössä. Kysymyksessä käytettiin viisiportaista asteikkoa: 1=ei lainkaan ja 5=erittäin paljon. Lisäksi opettajankoulutusyksiköiltä kysyttiin, oliko käsittelyyn osallistettu myös opiskelijoita (ks. kuvio 23).



KUVIO 23. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman käsittely opettajankoulutuksessa ja opettajankoulutuksen opiskelijoiden kanssa (n = 34–35)

Arviointikyselyn perusteella noin puolessa (46 %) vastanneista opettajankoulutusyksiköistä ke-

hittämishjelmaa oli henkilökunnan kesken käsitelty *kohtalaisesti* ja lähes kolmasosassa (31 %) *paljon* tai *erittäin paljon*. Opiskelijoiden kanssa kehittämishjelmaa oli käsitelty *kohtalaisesti* (47 % vastanneista yksiköistä) tai *paljon* (12 %).

Opettajankouluttajien fokusryhmähaastattelut osoittivat, että käsittelyn tavoissa oli suuria eroja opettajankoulutusyksiköiden kesken. Tyypillisin käsittelyn tapa oli ollut se, että Opettajankoulutuksen kehittämishjelmassa esitetyjä tavoitteita oli pyritty viemään osaksi opettajankoulutuksen opetussuunnitelmia. Erityisesti silloin, kun kasvatustieteellisen tiedekunnan dekaani tai opettajankoulutusyksikön johtaja oli ollut jäsenenä Opettajankoulutusfoorumissa, kehittämishjelmaa oli käsitelty monipuolisesti henkilökuntakokouksissa ja foorumin työn etenemisestä oli tiedotettu laajasti.

Myös käsittelyn frekvenssissä ilmeni eroja. Osa haastelluista yksiköistä oli palannut kehittämishjelman tavoitteisiin useampaan kertaan, kun taas osa oli käsitelty niitä vain kertaluonteisesti. Haastattelujen perusteella osassa opettajankoulutusyksiköitä kehittämishjelmaa ei oltu käsitelty erikseen juuri lainkaan. Kehittämishjelman tavoitteet näkyivät näiden yksiköiden toiminnassa lähinnä niiden rahoitettujen opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden kautta, joissa yksiköt olivat itse mukana.

Haastateltujen opettajankouluttajien mukaan erityisenä haasteena on ollut saada kehittämishjelman tavoitteet kaikkien opettajankoulutusyksiköiden henkilökunnan jäsenten tietoon, myös niiden, jotka eivät ole kehittämistyössä aktiivisesti mukana. Haastatteluissa nousi esiin ehdotus, että Opettajankoulutuksen kehittämishjelman tavoitteita ja rahoitettuja kehittämishankkeita esiteltäisiin kaikki opettajankoulutusyksiköt kattavalla Suomi-kierroksella.

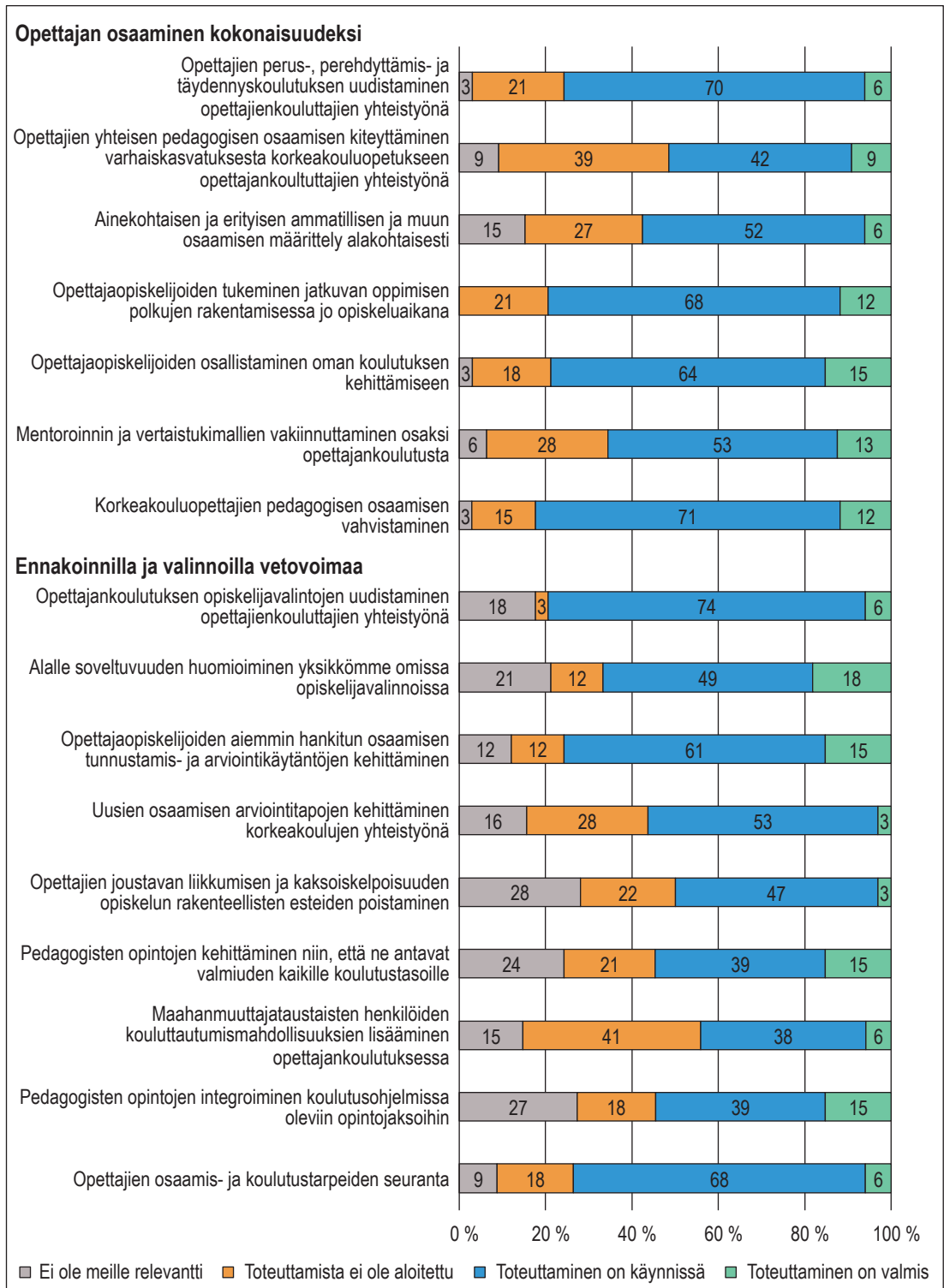
Fokusryhmähaastatteluiden perusteella opiskelijoiden osallistaminen kehittämishjelman käsitteilyyn oli toteutunut vain osittain. Opiskelijat olivat osallistuneet kehittämishjelman tavoitteiden käsitteilyyn lähinnä opetussuunnitelmatyöryhmien jäsenenä, rahoitettujen kehittämishankkeiden osallistujina tai pro gradu -tutkielmien laatijoina. Opiskelijoiden laajempi sitouttaminen kehittämishjelmaksi koettiin haasteeksi. Tätä oli pyritty ratkaisemaan muun muassa kannustamalla opiskelijoita kriittisyyteen ja keräämällä jatkuvaa palautetta opinnoista.

7.2 Kehittämishjelman toimenpide-ehdotusten eteneminen opettajankoulutusyksiköissä

Opettajankoulutuksen kehittämishjelmassa määriteltiin kuusi strategista linjausta, jotka osoittavat suomalaisten opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistaminen suunnan.

Karvin arviointikyselyssä opettajankoulutuksen vastuuhenkilöitä pyydettiin arvioimaan, millainen on kuhunkin kuuteen linjaukseen liittyvien toimenpide-ehdotusten toteuttamisvaihe heidän edustamissaan opettajankoulutusyksikössä. Kyselyssä käytettiin neliportaista asteikkoa: 1=*Ei ole meille relevantti*, 2=*Toteuttamista ei ole aloitettu*, 3=*Toteuttaminen on käynnissä* ja 4=*Toteuttaminen on valmis*.

Yhteenveto opettajankouluttajien vastauksista on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 24 kunkin strategisen linjauksen mukaan.



KUVIO 24. Opettajakoulutuksen kehittämisohjelman strategisiin linjauksiin liittyvien toimenpide-ehdotusten toteuttamisen vaihe opettajankoulutusyksiköissä

Opettajat uutta luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön

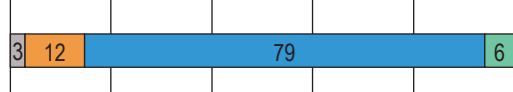
Opetussuunnitelmien ja työtapojemme kehittäminen siten, että opiskelijat omaksuvat laaja-alaisen perusosaamisen ja uutta luovaa asiantuntijuutta



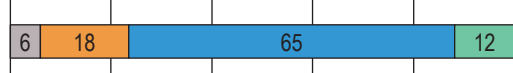
Opetussuunnitelmien ja työtapojemme kehittäminen siten, että opiskelijat saavat valmiuksia oman osaamisen ja oppilaitoksen kehittämiseen



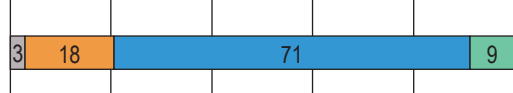
Opettajaopiskelijoiden fyysisten, digitaalisten ja sosiaalisten oppimisen ympäristöjen kehittäminen yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien kanssa



Opettajankoulutuksen ja oppilaitosten yhteissuunnittelun vahvistaminen ja tiimiopettajuuden kehittäminen eri tieteiden välisenä yhteistyönä



Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaamisen mallien ja menetelmien kehittäminen opiskelijoiden, opetushenkilöstön, opettajankouluttajien ja työelämän edustajien yhteistyönä

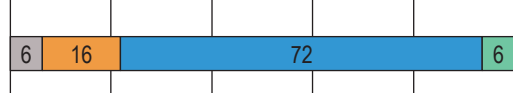


Opettajankoulutus vahvaksi yhteistyöllä

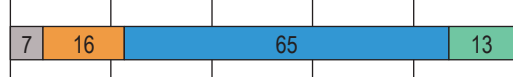
Oppiaine-, koulutus- ja tieteenalarajat ylittävän toiminnan edistäminen opettajankouluttajien, ainelaitosten ja koulutuksen järjestäjien yhteistyönä



Vertaistukijärjestelmien, kuten tutoropettaja- ja mentoroimallien sekä opettajaverkostojen ja työelämäyhteistyön hyödyntäminen opetuksen kehittämisessä



Moniammatilliseen verkostotyöskentelyyn ja yhteisöllisesti oppivaan organisaatioon liittyvien oppimiskokonaisuuksien tarjoaminen opettajaopiskelijoille

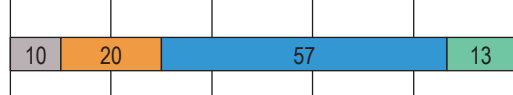


Osaavalla johtamisella oppilaitos oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi

Johtamiskoulutusten kehittäminen yhteistyössä muiden johtamiskoulutusta järjestävien tahojen kanssa



Opettajien perus- ja perehdyttämiskoulutuksen kehittäminen siten, että se sisältää riittävästi tietoa oppilaitoksista, opetushallinnosta sekä opettajan työtä koskevista säädöksistä ja periaatteista

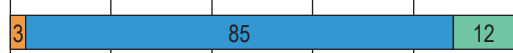


Vahvistetaan opettajankoulutuksen tutkimusperusteisuutta

Henkilökuntamme tutkimusosaaminen sekä keskinäisten tutkimusverkostojen toiminnan vahvistaminen



Ajankohtaisen tieteellisen tutkimuksen soveltaminen opettajien työssä



Opettajankouluttajien osallistuminen kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin



Opettajankoulutuksen valintojen, perehdyttämävaiheen ja täydennyskoulutuksen ja opettajien osaamisen kehittämiseen liittyvän tutkimuksen vahvistaminen



0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

Ei ole meille relevantti
 Toteuttamista ei ole aloitettu
 Toteuttaminen on käynnissä
 Toteuttaminen on valmis

Strateginen linjaus 1: Opettajan osaaminen kokonaisuudeksi

Ensimmäisen strategisen linjauksen tavoitteena on luoda opettajan osaamisesta suunnitelmallinen kokonaisuus ja uudistaa opettajankoulutuksen rakenteita, tavoitteita ja toimintatapoja opettajankouluttajien keskinäisellä yhteistyöllä sekä koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävällä yhteistyöllä.

Arviointikyselyyn saatujen opettajankouluttajien vastausten (n=33) perusteella ensimmäiseen strategiseen linjaukseen liittyvä kehittämistyö oli opettajankoulutusyksiköissä suurimmaksi osaksi käynnissä. Valtaosa (70 %) opettajankoulutusyksiköistä oli vahvistanut korkeakouluopettajien pedagogista osaamista. Keinoina fokusryhmähaastatteluissa mainittiin muun muassa korkeakoulupedagogiset opinnot, tiimiopettajuus ja opettajankouluttajien keskinäinen mentorointi.

Arviointikyselyn mukaan kaksi kolmasosaa (69 %) vastanneista opettajankoulutusyksiköistä oli aloittanut yhteistyötoimet, joilla tavoitellaan opettajien perus- perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamista. Fokusryhmähaastatteluiden perusteella yksi vaikuttavimmista keinoista oli yhteistyökoulujen kanssa tehtävät kehittämishankkeet ja interventiot, joissa kaikki osapuolet – niin kentän opettajat, opettajankouluttajat kuin opettajaopiskelijat – oppivat. Haastatellut nostivat esiin opintojen yhteissuunnittelun osa-alueena, jossa opettajankouluttajien yhteistyötä voitaisiin vielä tiivistää. ULA- ja ArkTop-hankkeet (ks. hankekuvaukset tarkemmin liitteistä 4 ja 5) mainittiin esimerkkeinä opettajankoulutuksen rahoitetuista kehittämishankkeista, joilla pyritään siltaamaan opettajien perus- ja täydennyskoulutusta ja tukemaan opettajien kehityssuunnitelmien laadintaa.

Noin kaksi kolmasosaa (67 %) arviointikyselyyn vastanneista opettajankoulutusyksiköistä mainitsi, että opettajaopiskelijoita tuetaan jatkuvan oppimisen polkujen rakentamisessa. Keinoina nousivat esiin muun muassa opiskelijoiden kehittymisen- ja urasuunnitelmien laadinta, osallistaminen kouluyhteistyöprojekteihin sekä kannustaminen jatko-opintoihin ja alumnitoimintaan. Lisäksi suuri osa opettajankoulutusyksiköistä (63 %) osallistaa opettajaopiskelijoita oman koulutuksensa kehittämiseen esimerkiksi työryhmien jäsenyyksien kautta.

Arviointikyselyn perusteella haasteellisin ensimmäiseen strategisen linjauksen toimenpide-ehdotuksista liittyi opettajien yhteisen pedagogisen osaamisen kiteyttämiseen varhaiskasvatuksesta korkeakouluopetukseen. Fokusryhmähaastatteluiden mukaan keinoina tähän on käytetty muun muassa pedagogisen johtamiskoulutuksen ja yhteisten aineopintojen suunnittelua.

Strateginen linjaus 2: Ennakoinnilla ja valinnoilla vetovoimaa

Toisella strategisella linjauksella halutaan varmistaa, että onnistuneilla opiskelijavalinnoilla, osaamistarpeiden ennakoinnilla ja ajankohtaisella koulutuksella saadaan parhaat tulevaisuuden opettajat ja pystytään säilyttämään opettajankoulutus jatkossakin vetovoimaisena.

Toiseen strategiseen linjaukseen liittyvistä toimenpide-ehdotuksista eniten kehittämistyötä oli arviointikyselyn perusteella käynnissä opettajankoulutuksen opiskelijavalintojen uudistamiseen liittyen. Fokusryhmäkeskustelujen mukaan yliopistollisen opettajankoulutuksen

opiskelijavalintoja, soveltavuuskoetta ja valintayhteistyötä pyritään tiivistämään erityisesti OVET-hankkeessa. Ammatillisessa opettajakoulutuksen valintayhteistyötä kehitetään puolestaan OPEKE-hankkeessa.

Toisena vahvana osa-alueena erottui opettajien osaamis- ja koulutustarpeiden seuranta. Korkeakouluissa opettajankouluttajien osaamistarpeita seurataan jatkuvana prosessina muun muassa kehityskeskusteluiden avulla. Kentän opettajien osaamistarpeiden seuranta toteutetaan muun muassa yhteistyökoulujen tiimitapaamisten ja koulutustarvekyselyjen avulla.

Toimenpiteistä, joiden toteuttaminen oli usealla arviointikyselyyn vastanneella opettajankoulutusyksiköllä vielä aloittamatta, nousivat esiin muun muassa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kouluttautumismahdollisuuksien lisääminen opettajankoulutuksessa ja uusien osaamisen arviointitapojen kehittäminen korkeakoulujen yhteistyönä. Muun muassa OPA-hankkeen odotettiin tuottavan tukea ja työkaluja opettajien arviointiosaamisen kehittämiseksi (ks. liite 5).

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toista strategista linjausta koskien esiin nousi kaksi toimenpide-ehdotusta, joita opettajankouluttajat pitivät haasteellisina. Ensimmäinen näistä oli opettajien joustavan liikkumisen ja kaksoiskelpoisen opiskelun rakenteellisten esteiden poistaminen, jota lähes kolmasosa vastaajista piti epärelevanttina (28 %). Osa fokusryhmäkeskusteluun osallistuneista totesi, että kaksoiskelpoisuuden opiskelumahdollisuuksia tutkitaan ja pyritään ratkaisemaan muun muassa monimuotoistamalla opettajien peruskoulutusta.

Toinen haasteellisista toimenpide-ehdotuksista koski pedagogisten opintojen integroimista koulutusohjelmissa oleviin opintojaksoihin, jota samoin lähes kolmasosa (27 %) piti epärelevanttina. Epärelevanttina pitäminen voi johtua monesta eri syystä – joko toimenpide-ehdotus ei aidosti ole vastaajalle relevantti, se on liian haastava toteutettavaksi tai toimenpide on jo saatu valmiiksi. Fokusryhmäkeskustelut vahvistivat tätä kuvaa: osa yksiköistä on tehnyt integroinnin kokonaan, osa oli parhaillaan työstämässä tätä ehdotusta ja osa oli kokeillut tätä, mutta todennut että siitä ei ole hyötyä oppimiselle.

Strateginen linjaus 3. Opettajat uutta luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön

Kolmannen strategisen linjauksen tavoitteena on vahvistaa opettajankoulutuksessa opettajien uutta luovan asiantuntijuuden kehittämistä ja korostaa sekä opettajankoulutuksen että oppilaitosten työtavoissa oppijälhtöisyyttä, tutkimusperustaisuutta ja yhteisöllisyyttä.

Arviointikyselyyn vastanneiden opettajankouluttajien vastausten (n=34) perusteella tähän strategiseen linjaukseen liittyvää kehittämistyötä on käynnissä erittäin paljon. Vahvimmin yksiköissä oli käynnistetty toimia opettajaopiskelijoiden fyysisten, digitaalisten ja sosiaalisten oppimisen ympäristöjen kehittämiseen yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien kanssa (79 %). Fokusryhmäkeskusteluissa keinoina nousivat esiin muun muassa monimuoto- ja yhteisölliset opiskelutavat ja eri koulutusten opiskelijoiden saattaminen opiskelemaan samoilla opintojaksoilla. Myös OpenDigi-hanke mainittiin yhteistyökumppanina.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen on arviointikyselyn perusteella käynnissä tai valmis suurella osalla (80 %) vastanneista opettajankoulutusyksiköistä. Sitä on kehitetty esimerkiksi opetusharjoittelun jatkuvalla seurannalla ja kehittämisellä, opettajaopiskelijoiden toteuttamilla kokeiluilla yhteistyökouluissa ja ammatillisessa opettajakoulutuksessa yhteistyöllä työpaikkaohjaajien kanssa.

Strateginen linjaus 4. Opettajankoulutus vahvaksi yhteistyöllä

Neljännellä strategisella linjauksella pyritään vahvistamaan opettajankoulutusta kannustamalla eri opettajankoulutuksia keskinäiseen ja rajat ylittävään yhteistyöhön, verkostoitumiseen ja yhdessä tekemisen kulttuuriin.

Arviointikyselyn mukaan toimenpiteistä vahvimmin työn alla oli vertaistukijärjestelmien – kuten tutoropettaja- ja mentorimallin sekä opettajaverkostojen ja työelämäyhteistyön – hyödyntäminen opetuksen kehittämisessä (71 %). Fokusryhmähaastatteluiden perusteella osalla opettajankouluttajista oli käytössä tutorointi- ja mentorointiopettajamallit, joista mentorointia ulotetaan oman yksikön ulkopuolellekin. Keskusteluissa esiin nousivat myös tiimiopettajuus ja harjoittelun kehittäminen yhteistyössä lähialueiden kuntien ja yksityisten toimijoiden kanssa.

Oppiaine-, koulutus- ja tieteenalarajat ylittävää toimintaa eri toimijoiden yhteistyönä oli käynnissä noin kahdessa kolmasosassa (61 %) arviointikyselyyn vastanneista opettajankoulutusyksiköistä. Esimerkkinä moniammatillista verkostotyöskentelyä tukevasta kehittämistyöstä nostettiin yhteinen opintojakso sosiaalityön, oikeustieteen ja luokanopettajan koulutuksessa oleville.

Strateginen linjaus 5. Osaavalla johtamisella oppilaitos oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi

Viidennellä strategisella linjauksella halutaan vahvistaa koulujen ja oppilaitosten strategista johtamista ja johtamisjärjestelmiä kehittämällä johtamiskoulutuksia. Linjauksen tavoitteena on myös se, että opettajankoulutus antaa opettajille valmiudet ottaa vastuuta ja osallistua johtamisprosesseihin.

Opettajankouluttajien vastausten perusteella johtamiskoulutusten kehittäminen on kuudesta strategisesta linjauksesta se osa-alue, joka on toistaiseksi edennyt heikoiten.

Arviointikyselyn perusteella kuitenkin hieman yli puolet opettajankoulutusyksiköistä (56 %) oli kehittänyt opettajien perus- ja perehdyttämiskoulutukseen opintojaksoja, joiden avulla opiskelija saa tietoa oppilaitoksista ja niiden johtamisesta. Fokusryhmäkeskusteluissa haastatelluista opettajankouluttajista toisaalta noin puolet totesi, että johtamista koskevaa opintojaksoa ei olla saatu osaksi tutkinto-opiskelijoiden opetusta.

Arviointikyselyn perusteella noin kolmasosa (39%) yksiköistä oli kehittänyt johtamiskoulutuksia yhdessä muiden johtamiskoulutusta antavien tahojen kanssa, kun taas yli puolessa yksiköistä (54 %) kehittämistoimia ei oltu vielä aloitettu tai ehdotusta ei koettu relevantiksi. Fokusryhmä-

keskusteluiden perusteella normaalikoulut olivat aluehallintovirastojen kanssa käynnistäneet mittavan oppilaitosjohtajakoulutuksen. Lisäksi rehtorit ovat vahvasti mukana yhteistyökoulujen kehittämishankkeissa (esimerkiksi Ula-, ArkTop- ja OPEKE-hankkeet). Samoin osa opettajakoulutusyksiköistä oli järjestänyt iltapäiväkoulutuksia alueen rehtoreille.

Strateginen linjaus 6. Vahvistetaan opettajakoulutuksen tutkimusperustaisuutta

Kehittämishajelman kuudennella strategisella linjauksella pyritään vahvistamaan uusimman tieteellisen tiedon hyödyntämistä opettajakoulutuksessa. Tämän lisäksi linjauksen tavoitteena on, että opettajakoulutuksen tutkimus kattaisi koko opettajien urapolun opiskelijavalinnoista täydennyskoulutukseen ja että opettajakouluttajat osallistuisivat entistä aktiivisemmin kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin.

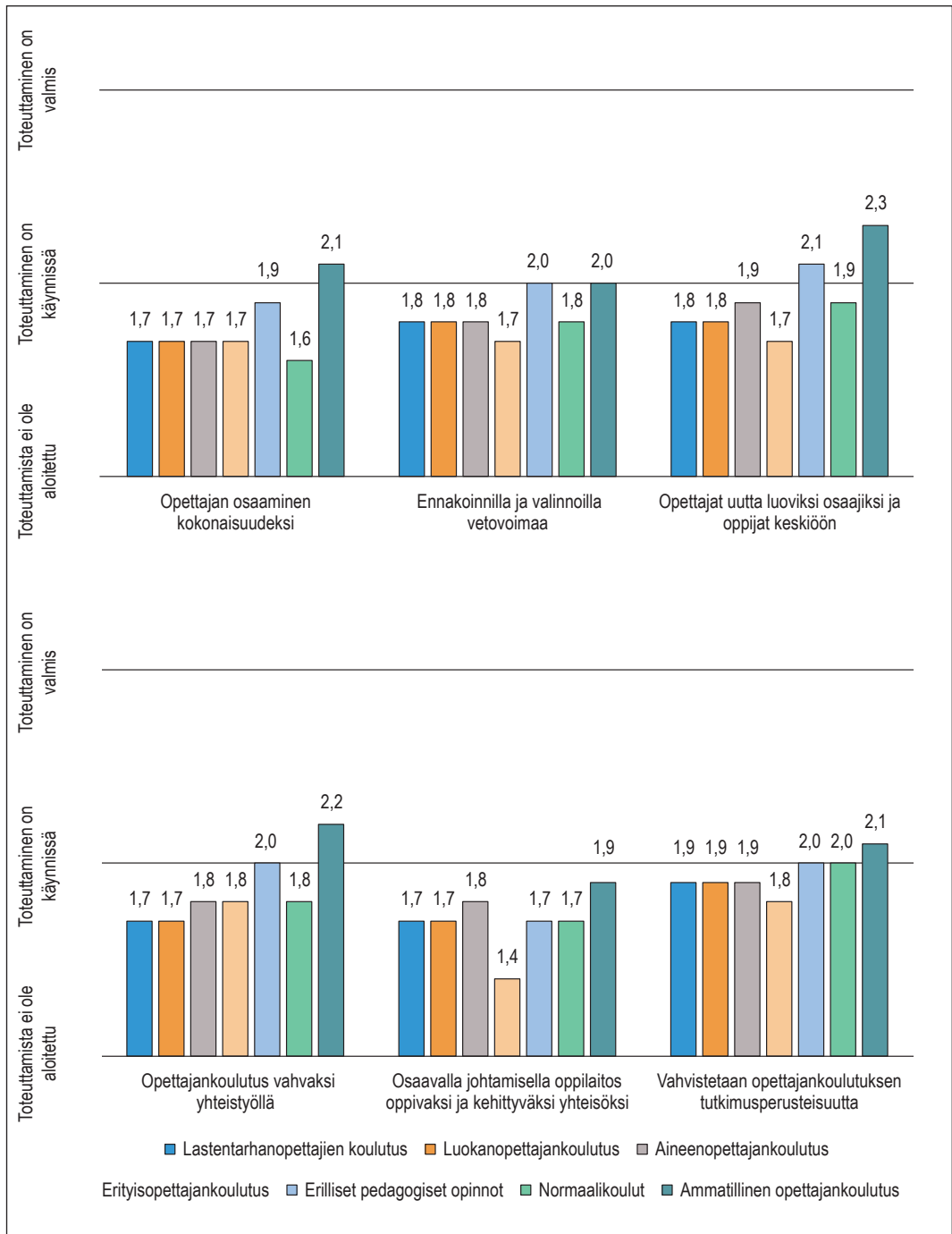
Arviointikyselyn ja fokusryhmähaastatteluiden perusteella opettajakouluttajat kokevat, että tämän linjauksen toimenpide-ehdotukset ovat perustoimintaa, jota tehdään jo muutenkin opettajakoulutusyksiköissä. Osa haastatelluista toi esiin, että opettajakoulutuksen tutkimusperustaisuutta tulisi vielä konkretisoida ja kirkastaa sitä, että tutkimuksen tehtävänä olisi nimenomaan tukea opettajakoulutuksen ydintavoitteita sekä opetusmenetelmien ja oppimisen arvioinnin kehittämistä.

Arviointikyselyn perusteella 94 % yksiköistä oli käynnissä henkilökuntansa tutkimusosaamisen ja keskinäisten tutkimusverkostojen vahvistaminen. Keinoina fokusryhmähaastatteluissa nousivat esiin muun muassa artikkelien yhteiskirjoittaminen ja jaettu tutkimustieto. Normaalikoulujen TutKoKe-linjaus (tutki, kokeile, kehitä), ja jonka avulla pyritään tukemaan opettajakouluttajien kehittymistä tutkijan polulla, oli kaksinkertaistanut julkaisujen määrän. Varhaiskasvatuksessa oli parhaillaan käynnissä alan sisäisten tutkimusverkostojen vahvistaminen ja tutkimusyhteistyön kehittäminen muiden opettajakoulutusten kanssa.

Yhteenvetoa strategisten linjausten toimeenpanosta opettajankorkeakouluissa

Kun kaikkien kuuden strategisen linjauksen ja niihin liittyvien toimenpide-ehdotusten toteuttamisen vaiheita tarkastellaan kokonaisuutena, parhaiten näyttävät edenneen strategiset linjaukset **3. Opettajat uutta luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön, 5. Osaavalla johtamisella oppilaitos oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi ja 6. Vahvistetaan opettajakoulutuksen tutkimusperustaisuutta**. Näissä linjauksissa ovat myös yksittäisten toimenpide-ehdotusten osalta opettajakouluttajien vastaukset jakautuneet tasaisesti.

Seuraavassa kuviossa vertaillaan kuuden strategisen linjauksen etenemistä opettajakoulutuksen lajeittain niiden vastaajien osalta, joille kyseinen linjaus oli relevantti. Asteikkona käytettiin: 1=Toteuttamista ei ole aloitettu, 2=Toteuttaminen on käynnissä, 3= Toteuttaminen on valmis.



KUVIO 25. Opettajankoulutuksen kehittämishojelman kuuden strategisen linjauksen eteneminen eri opettajankoulutuksissa (n = 4–14)

Kuvion 25 mukaan suurimmalla osalla eri opettajankoulutuksen lajeista Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa esitettyjen toimenpide-ehdotusten toteuttaminen oli käynnissä. Lastentarhanopettajan-, luokanopettajan-, aineenopettajan- ja erityisopettajankoulutus sekä erilliset pedagogiset opinnot ja harjoittelukoulut olivat lähellä keskiarvoa 2. Pisimmällä toimenpide-ehdotusten toteuttamisessa kaikilla kuudella osa-alueella näyttäisi olevan ammatillinen opettajankoulutus. Erot ovat kuitenkin pieniä.

7.3 Arviointiryhmän analyysi Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman käynnistämistä kehittämisestä opettajankoulutusyksiköissä

Vahvuudet

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman suuntainen kehittämistyö on lähtenyt käyntiin kaikilla kuudella strategisella tavoitealueella ja kaikissa eri opettajankoulutuksissa: lastentarhan-, luokan-, aineen- ja erityisopettajien sekä ammatillisten opettajien koulutuksessa ja erillisissä pedagogisissa opinnoissa.
- Vaikka suuri osa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman linjauksista oli opettajankouluttajille entuudestaan tuttuja, linjaukset ovat terävöittäneet jo aiemmin käynnissä olleita kehittämispyrkimyksiä. Ammatillisessa opettajankoulutuksessa esimerkki kehittämisohjelman myötä lisää painoarvoa saaneesta näkökulmasta oli osaamistavoitteinen koulutus.
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaan sisältyviä strategisia kehittämislinjauksia ja tavoitteita on käytetty opettajankoulutusyksiköiden sisäisen kehittämistyön argumenttina ja tukena.
- Opettajankouluttajien keskinäinen yhteistyö, tuntemus ja jakaminen ovat vahvistuneet sekä kehittämisohjelman laadintaprosessin että kehittämishankkeiden kautta.

Mitä jäi puuttumaan muutoksen osalta?

- Arviointihaastatteluisa kävi ilmi opettajankoulutuksen hidas muutos. Arvioinnin perusteella useat henkilöt pohtivat myös sitä, riittävätkö hankkeet opettajankoulutuksen kokonaisvaltaiseen uudistamiseen.
- Foorumin työssä ja kehittämishankkeiden käynnistämisessä painopisteenä oli kehittämistyön alkuun ja käyntiin saaminen, mutta kehittämisohjelman systemaattinen toimeenpano ja sen etenemisen seuranta jäivät vähälle huomiolle.
- Suuri osa haastatelluista opettajankouluttajista tunsu hyvin lähinnä ne Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä rahoitetut kehittämishankkeet, joissa oma yksikkö on mukana. Sen sijaan muissa hankkeissa tehtävää kehittämistyötä ei toistaiseksi tunnettu kovinkaan laajasti.

Suosituksset

- Muutoksen jatkaminen edellyttää opettajankoulutusyksiköiltä suunnitelmallista kehittämissuorityötä ja sen johtamista siten, että kehittämissuorityön tavoitteiden toteutumista johdetaan ja seurataan säännöllisesti. Seuranta voidaan toteuttaa sekä opettajankoulutusyksiköiden omassa työssä että ulkoisten seurantakyselyiden avulla.
- Keskeistä on, että yliopistot ja ammattikorkeakoulut opettajankoulutusyksiköineen sitoutuvat omalta osaltaan opettajien perus-, perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseen siten, että kehittämistyöstä tulee osa opettajankoulutusyksiköiden perustoimintaa.

Opettajankoulutuksen
uudistumista
edistävät ja
ehkäisevät
tekijät

8

Tässä luvussa kuvataan opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistumista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä.

Arviointiaineistona käytetään Karvin arviointiryhmän arviointikyselyn ja fokusryhmäkeskustelujen aineistoja, jotka sisältävät opettajankouluttajien, foorumin jäsenten ja kehittämishankkeiden johtajien näkemyksiä uudistumista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä.

8.1 Opettajankoulutuksen uudistumista edistävät tekijät

Arviointikyselyssä kaikkia vastaajaryhmiä eli foorumin jäseniä, opettajankouluttajia ja kehittämishankkeiden edustajia pyydettiin mainitsemaan keskeisimpiä tekijöitä, jotka edistävät ja ehkäisevät opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistumista makro-, meso- ja mikrotasolla. Avovastaukset luokiteltiin temaattisesti. Seuraavassa esitetään ne näkökulmat, jotka saivat vastaajilta eniten mainintoja.

Opettajien peruskoulutuksen uudistumista edistävät tekijät

Makrotasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=39) mukaan eniten:	Instituutioiden tasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=46) mukaan eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla edistäisivät vastaajien (n=17) mukaan eniten:
<ul style="list-style-type: none"> • Pitkäjänteinen perus- ja kehittämisrahoitus • Opettajaprofession arvostus ja ulkoinen tukipuhe • Yhteistyö opettajankouluttajien kesken • Opettajankoulutusta koskeva lainsäädäntö ja tutkintoasetukset • Opettajankoulutuksen sisältöjen ja osaamistavoitteiden päivittäminen (mahdollisesti ulkoiseen arviointiin perustuen) • Opettajankouluttajien yhteistyö työelämän kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö kuntien, koulujen ja sidosryhmien kanssa • Opettajankouluttajien osaamisen kehittäminen • Opettajan- koulutusyksiköiden toimintakulttuurin kehittäminen ja kehittämisorientaation vahvistuminen • Koulujen ja päiväkotien tasolla tapahtuvan kehittämisen hyvä organisointi, tuki ja ohjaaminen • Opettajankoulutuksen opetussuunnitelman uudistaminen (uusi opetussuunnitelma, pedagogiikka, arviointiajattelu ja harjoittelun liittäminen teoriaan) • Opiskelijoiden sitouttaminen opintoihin ja mielekkyyden vahvistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Uusi oppija- ja opiskelijakeskeinen pedagogiikka ja sen asettamat haasteet opettajan roolille • Opettajien oma motivaatio ammatilliseen kehittymiseen • Yhteistyö eri toimijoiden kesken

Opettajien peruskoulutuksessa uudistuksen toteuttamiseksi ja vauhdittamiseksi tarvitaan kaikkien koulutusjärjestelmän tasojen yhteistyötä. Merkittävää on, että vastaajat toivat esille makrotason tekijöitä, joihin kuuluvat rahoitus, lainsäädäntö ja myös lainsäädäntö ja tutkintoasetukset. Tämä koskee erityisesti peruskoulutuksen jälkeisiä koulutusmuotoja kuten perehdyttämiskoulutusta ja täydennyskoulutusta sekä opettajankoulutuksen jatkumon kehittämistä. Myös yhteydet työelämään ja niiden vahvistaminen tulivat esille vastauksissa. Makrotasolla tuli esille myös opettajan ammatin arvostus. Sen ylläpitäminen yhteiskunnassa edellyttää opettajien korkeaa osaamista.

Instituutiotasolla korostui yhteistyö, mutta myös eri tahojen sitoutuminen uudistuksiin ja niiden eteenpäin viemiseen. Uudistukset edellyttävät usein myös opetussuunnitelmien uudistamista ja työn uudelleen organisointia. Käytännössä se tarkoittaa johtamista ja koko työyhteisön saamista mukaan uudistuksiin.

Mikrotasolla korostuivat tekijät, jotka liittyvät siihen, miten uudistukset viedään pedagogiikkaan eli oppijoiden tasolle. Vastauksissa tuli esille myös, että opettajat on tärkeää saada mukaan uudistus- ja kehittämistyöhön siten, että he voivat nähdä tämän työn osana ammatillista kehittymistään.

Opettajien perehdyttämiskoulutuksen uudistumista edistävät tekijät

Makrotasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=36) mukaan eniten:	Instituutioiden tasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=26) mukaan eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=26) mukaan eniten:
<ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämistä ja mentorointia koskeva rahoitusmalli • Perehdyttämisen ja mentoroinnin rakenteiden luominen (monialaiset kouluttajat, ohjeistus, käytännöt) • Perehdyttämisen sisällyttäminen opettajien työaikaan • Työhön perehdyttämistä ja mentorointia velvoittava lainsäädäntö 	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämisen selkeät toimintamallit (perehdytysoppaat, kehittämissuunnitelmat) • Opettajankouluttajien työelämäyhteistyön osaamisen ja toimintatapojen kehittäminen • Rahoituksen kohdentaminen perehdyttämiskoulutukseen • Koulujen yhteisöllisen toimintakulttuurin tukeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämisen rakenteet, kannustimet ja urapolkuajattelu • Opettajien sisäinen kehittämismotivaatio • Opettajaopiskelijoiden kehittämissuunnitelmien käyttöönotto

Perehdyttämiskoulutuksen uudistamista makrotasolla edistäisivät vastaajien mukaan eniten rahoitusmalleihin ja lainsäädäntöön liittyvät konkreettiset kysymykset. Myös instituutiotasolle toivottiin käytännöllisiä ratkaisuja, kuten toimintaoppaita tai vastaavia. Niiden lisäksi olennaista olisi tukea yksiköiden toimintakulttuurin kehittymistä kohti yhteisöllistä toimintakulttuuria. Mikrotasolla tarvitaan ulkoista ja sisäistä motivointia ja kannusteita opettajien osaamisen kehittämiseksi.

Opettajien täydennyskoulutuksen uudistumista edistävät tekijät

Makrotasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=39) mukaan eniten:	Instituutioiden tasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=37) mukaan eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla uudistumista edistäisivät vastaajien (n=17) mukaan eniten:
<ul style="list-style-type: none"> • Opettajien täydennyskoulutuksen tekeminen velvoittavaksi lainsäädännöllä • Täydennyskoulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistaminen • Täydennyskoulutuksen organisoiminen uudistaminen (ml. alueellinen tasa-arvo täydennyskoulutuksen toteutuksessa) • Opettajien työehtosopimusten uudistaminen (palkkaus, työaika, täydennyskoulutus osaksi tehtäväkuvaa, palkanlisä lisäpätevyyksistä) • Opettajankouluttajien välinen yhteistyö • Täydennyskoulutusten arviointi ja koordinointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kehittämisen-orientaation omaksuminen jo opettajaksi opiskelun aikana • Osaamisen jatkuvaa kehittämistä tukeva toimintakulttuuri ja mahdollisuus kehittää osaamistaan • Osaamisen johtaminen (osaamistarpeiden ennakointi, esimiestyö, johtajien sitoutuminen) • Sijaisjärjestelyt • Täydennyskoulutuksen yhteistyömallit osana opettajankoulutusta • Täydennyskoulutuksen opitun jakaminen työyhteisössä • Täydennyskoulutuksen toimijoiden osaaminen ja jatkuvuus • Tiimityön tukeminen rakenteilla ja sisällöillä 	<ul style="list-style-type: none"> • Opettajan oma motivaatio pitää huolta osaamisestaan • Oppilaitostasolla laaditut tarvekartoitukset ja niihin perustuvat koulutus suunnitelmat • Täydennyskoulutuksen tarjonta ja sinne pääseminen • Opettajan osaamispolut ja osaamisen näkyväksi tekeminen • Kehittämiskumppanuudet

Täydennyskoulutuksen uudistumista edistävät tekijät ovat vastaajien mukaan pitkälti samoja opettajien perus- ja perehdyttämiskoulutuksen uudistumista edistävät tekijät. Täydennyskoulutusta koskevissa kommentteissa merkittävimpänä tekijänä nousi esiin opettajien työehtosopimusten uudistaminen, johon sisältyvät palkkaus, työaika- ja sijaisjärjestelyt, täydennyskoulutus osana tehtäväkuvaa ja mahdollinen palkanlisä lisäpätevyyksistä.

Yksi vastaaja painotti strategisen ajattelun tärkeyttä:

"Olennaista on, miten eri koulutusasteita koskevat säädökset ja tavoitteet tulkitaan ja avataan koulujen tasolla. Keskustelua pitäisi olla enemmän subteessa voimavaroihin. Tämä avaisi käytännön toteutusten mahdollisuuksia monella tavalla. Meidän pitäisi käydä tavoite-, sisältö-, tavoite- ja resurssikeskustelua rinnakkain."

8.2 Opettajankoulutuksen uudistumista ehkäisevät tekijät

Opettajien peruskoulutuksen uudistumista ehkäisevät tekijät

Makrotasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=33) mukaan eniten	Instituutioiden tasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien mukaan (n=28) eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla ehkäisevät (n=26) eniten:
<ul style="list-style-type: none">• Perusrahoituksen, täydennyskoulutuksen rahoituksen puutteet ja rahoitusleikkaukset• Opettajien työolojen ja kelpoisuusehtojen määrittely; sisältäen muun muassa ammatillisen erityisopettajan pätevyysvaatimusten poispudottamisen• Opettajan työn heikko arvostus• Opiskelijavalintojen yksipuolisuus• Täydennyskoulutuksen valtakunnallisen rakenteen puuttuminen• Opettajankoulutuksen sisältöihin kohdistuvat paineet• Opettajan-koulutusyksiköiden keskinäinen kilpailu	<ul style="list-style-type: none">• Puutteet opettajankoulutuksen ohjausjärjestelmässä ja muutoksen johtamisessa• Opettajankouluttajien vanhoista toimintatavoista kiinni pitäminen• Yhteistyön puutteet• Lisääntyvät paineet opettajankouluttajien työssä – ei aikaa kehittämiselle• Korkeakoulun sisällä opettajankoulutuksen heikko arvostus• Työntekijöiden vaihtuvuus• Jatkuva edunvalvonta• Tutkimuksen suuntautuminen epärelevantteihin teemoihin opettajankoulutuksen kehittämisen kannalta	<ul style="list-style-type: none">• Perustyö vie ajan kehittämiseltä• Vanhassa pitäytyminen• Uudistamisen edellä kävijät ja esikuvat puuttuvat• Opiskelijamäärien ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden lisääntyminen

Vastaajien arvioimia peruskoulutuksen uudistamisen esteitä ovat makrotasolla rahoitusmalleihin liittyvät ongelmat, jotka hankaloittavat perus- ja täydennyskoulutuksen jatkumon toteuttamista. Erityisen haasteellisena pidettiin perus- ja täydennyskoulutuksen yhteistyörakenteiden puutetta. Yksi keskeisistä esteistä liittyy koulutuksen ja opetuksen järjestäjien ja kuntien rajallisiin voimavaroihin ja viimeaikaisiin rahoitusleikkauksiin.

Instituutiotasolla merkittävimmät esteet kohdentuvat johtamiseen ja siihen, että vanhoista toimintatavoista ei haluta tai uskalleta luopua. Vastauksissa tuli myös esille, että tutkimuksella on tärkeä rooli opettajankoulutuksen kehittämisessä. Muutamat vastaajat korostivat, että tutkimus-aiheiden tulisi kohdistua peruskoulutuksen toteutukseen.

Opettajien perehdyttämiskoulutuksen uudistumista ehkäisevät tekijät

Makrotasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=27) mukaan eniten:	Instituutioiden tasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=30) mukaan eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=11) mukaan eniten:
<ul style="list-style-type: none"> • Rahoitusmekanismin puute • Työehtosopimukset ja velvoitteiden puuttuminen • Perehdyttämisen rakenteiden puuttuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rahoituksen puute • Osaamisen johtamisen puute koulujen tasolla – osa vastaajista puhui jopa koulujen johtamisvajeesta • Opettajien perehdyttämiseen liittyvien kansallisten linjausten ja koordinaation puute 	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämisen toimintamallien ja perinteen puute • Ajan puute • Perehdyttäjien koulutuksen puute

Perehdyttämiskoulutusta koskevat makrotason esteet ovat vastaajien mielestä pitkälti yhteneviä peruskoulutuksen kehittämistä estävien tekijöiden kanssa. Näitä ovat rahoitus, rakenteet ja työehtosopimukset. Lisäksi estävänä tekijänä nähtiin kansallisen koordinaation puute. Instituutiotasolla korostuivat koulujen johtamiseen liittyvät haasteet. Opettajien tasolla esteenä nähtiin perehdyttämiseen liittyvien toimintamallien vakiintumattomuus ja perehdyttäjien koulutuksen puute.

Opettajien täydennyskoulutuksen uudistumista ehkäisevät tekijät

Makrotasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=38) mukaan eniten:	Instituutioiden tasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=35) mukaan eniten:	Opettajien ja oppijoiden tasolla uudistumista ehkäisevät vastaajien (n=14) mukaan eniten:
<ul style="list-style-type: none"> • Täydennyskoulutuksen rahoitusmekanismin ja resurssien puute • Valtakunnallisen täydennyskoulutuksen rakenteen puute • Virkaehtosopimuksen rajoitukset ja työmarkkina-osapuolten puuttuva yhteisymmärrys • Täydennyskoulutuksen saatavuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Resurssien puute • Puutteet osaamisen johtamisessa koulutasolla sekä rehtorien asenteet • Kansallisten täydennyskoulutuksen rakenteiden puute. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puutteet opettajan motivaatiossa • Aikapula ja työaikajärjestelyt

Täydennyskoulutuksen uudistamisen esteinä nousivat esille sekä resurssien rajallisuus että haasteellinen toimintaympäristö:

”Pitkäkestoinen ja tutkimusperustainen täydennyskoulutus hyytyy, kun ei ole mahdollisuus osallistua (kuntien tiukka rahallinen tilanne, väsymys perustyöhön, haasteellinen toimintaympäristö, ei saa sijaisia jne.) tällaiseen koulutukseen.”

”Samalla alueelliset erot tuntuvat kasvavan mahdollisuuksissa täydentää omaa osaamistaan.”

Muutamit vastaajat toivat esiin ongelmana sen, että yliopistot ovat ajaneet alas tai yhtiöittäneet täydennyskoulutuskeskuksiaan. Vastaajien mielestä täydennyskoulutuksen kehittäminen ei saisi olla irrallaan tutkimuksesta. Yhtenä esteenä nähtiin myös professorien rajallinen työaika – täydennyskoulutuksen kehittämiseen ei ehditä paneutua riittävästi.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tutkimusperustainen täydennyskoulutus on vasta alkutaipaleella. Lisäksi muutama vastaaja toi esiin, että suomalaisen opettajankoulutuksen kehittämiseltä on puuttunut jaettu käsitteen määrittely siitä, mitä on täydennyskoulutus ja mitä sen pitäisi olla 2010-luvulla. Tämä on vastaajien mielestä johtanut siihen, että ”Pirkekavinkkikoulutus” lisääntyy.

Opettajien täydennyskoulutuksen uudistumisen esteet ovat vastausten perusteella valtaosin samoja kuin peruskoulutuksen kuin perehdyttämiskoulutuksen osalta.

Yhteenveto muutosta edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä

- Karvin arviointiryhmän toteuttaman arviointikyselyn mukaan opettajankoulutuksen sisäisinä muutosta ehkäisevinä tekijöinä tulivat esille vanhassa pitäytyminen, ajanpuute, esikuvien ja johtamisen puute.
- Arviointikyselyyn vastanneet toivat esille useita makrotason uudistumista ehkäiseviä tekijöitä, joihin kuuluvat rahoitus, lainsäädäntö ja tutkintoasetukset ja muut rakenteelliset tekijät. Nämä esteet koskevat erityisesti peruskoulutuksen jälkeisiä koulutusmuotoja eli perehdyttämiskoulutusta ja täydennyskoulutusta sekä opettajankoulutuksen jatkumon kehittämistä.
- Useat opettajankoulutuksen kehittämishankkeista pyrkivät kehittämään uusia toimintamalleja, joilla voidaan ratkaista opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistumiseen liittyviä esteitä koulujen ja opettajien tasolla. Sen sijaan, kuten edellä jo luvussa 6 todettiin, makrotason rakenteellisiin haasteisiin hankkeet eivät juurikaan tuota ratkaisuja.

Suosituksset

- Vaikka opettajankouluttajat ja opettajankoulutuksen sidosryhmät tunnistavat hyvin uudistuksen edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä, monet tekijöistä ovat sellaisia, joita ei voida ratkaista opettajankouluttajien omilla toimenpiteillä.
- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanon kannalta on tärkeää, että erityisesti perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen rakenteellisiin ehkäiseviin tekijöihin puututaan. Niiden ratkaisemiseksi tulee määritellä vastuutahot ja selkeät strategiset tavoitteet siitä, miten opettajankoulutuksen jatkumo toteutetaan Suomessa.

Johto-
päätökset
ja
suositukset

9

Arvioinnin tausta

Suomalaisen opettajankoulutuksen vahvuutena pidetään erityisesti korkeakoulutasoista ja tutkimusperustaista peruskoulutusta. Suomalaista opettajuutta ja opettajankoulutusta haastavat tällä hetkellä kuitenkin monet muutokset. Ajankohtaisiin muutoksiin kuuluvat koulutusjärjestelmän ja opettajan roolin muutokset varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen. Myös oppijoiden tarpeet ja taustat ovat entistä moninaisemmat. Monet muutkin yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat opettajien työhön.

Opettajankoulutuksen kehittämiseen ja opettajien täydennyskoulutukseen liittyy paljon ajankohtaisia uudistumistarpeita, mutta myös useita pitkäkestoisia haasteita, jotka ovat toistuvasti jääneet vaille ratkaisua. Perus- ja täydennyskoulutuksista ei muodostu jatkumoa opettajien koko uran aikaisen osaamiseen kehittämiseen. Opettajien täydennyskoulutus toteutuu epätasaisesti maamme eri kunnissa ja kouluissa, eikä opettajilla ole riittäviä kannusteita ja lakisääteistä velvoitetta kehittää osaamistaan. Erityisenä ongelmana on, että uusien opettajien perehdyttämiskoulutus, ns. induktiovaihe, jota kansainvälisesti pidetään erittäin keskeisenä opettajien jaksaminen ja kehittymisen kannalta, on satunnaista tai puuttuu kokonaan. Opettajien perehdyttämis- ja täydennyskoulutukselta puuttuvat kansalliset rakenteet, säädöspohja ja yhtenäinen rahoitus. Myös oppilaitosten johtajuus edellyttäisi nykyistä huomattavasti vahvempaa ja systemaattisempaa tukea ja koulutusta.

Vaikka näitä haasteita on yritetty ratkaista useissa aiemmissa arvioinneissa ja kehittämishankkeissa, ongelmana on ollut se, että ratkaisuehdotukset ovat usein sitoutuneet yhteen hallituskauteen ja kehittämistyö on aloitettu alusta uuden hallituksen aloittaessa. Uudistukset edellyttäisivät säädöstason ja virkaehtosopimusten muutoksia ja sitä, että eri sidosryhmät löytävät ratkaisut pitkäkestoisiin ongelmiin.

Pääministeri Sipilän hallituksen OSAAMINEN JA KOULUTUS I -kärkihankkeessa tavoitteeksi asetettiin uudistaa opettajien perus- ja täydennyskoulutus. Kärkihankkeeseen liittyvässä Uusi peruskoulu -ohjelmassa opettajankoulutuksen kehittämiseksi määriteltiin visio, jonka mukaan

Suomessa on maailman parhaat opettajat, jotka kehittävät osaamistaan läpi uran. Muita kärkihankkeen osia olivat tutoropettajatoiminnan käynnistäminen digitaalisten materiaalien ja oppimisympäristöjen käyttöönoton vauhdittamiseksi sekä uuden pedagogiikan ja oppimisympäristöjen kokeilujen käynnistäminen ja Kokeilukeskuksen perustaminen Opetushallituksen yhteyteen.

Opettajankoulutuksen uudistamista varten opetus- ja kulttuuriministeriö asetti 26.1.2016 Opettajankoulutusfoorumin, jonka tehtävänä oli asettamiskirjeen mukaan laatia opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusohjelma, tukea paikallista visiointi- ja kehittämistyötä, käynnistää ja tukea opettajankoulutuksen kehittämishankkeita opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi sekä arvioida ohjelman toteutumista. (OKM 2016a.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) sai tehtäväkseen Opettajankoulutusfoorumin ulkoisen arvioinnin. Tässä raportissa on arvioitu Opettajankoulutusfoorumin osia, joihin kuuluivat: 1. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma ja sen strateginen tavoitteen asettelu; 2. foorumin toimintatavat, joihin kuului erityisesti opettajankoulutustoimijoiden laaja verkostoituminen ja foorumin tilaisuudet sekä 3. foorumin yhteydessä rahoitetut opettajankoulutuksen tutkimusperustaiset kehittämishankkeet. Näistä on esitetty yksityiskohtaiset analyysit luvuissa 4–6. Lisäksi luvussa 7 arvioidaan Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman käynnistämää muutosta opettajankoulutusyksiköissä ja luvussa 8 opettajankoulutuksen uudistamista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä.

Tässä luvussa arvioidaan vuosina 2016–2018 toteutettua opettajankoulutuksen uudistamisen politiikkatoimea – Opettajankoulutusfoorumia – kokonaisuutena ja sitä, miten eri toimintatavat veivät opettajankoulutuksen uudistumista kohti tulevaisuutta. Tässä luvussa esitetään myös suositukset opettajankoulutuksen uudistustyön jatkamiseksi.

1. Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman strategisten linjausten etenemistä tulee seurata, tukea ja päivittää aktiivisin toimin

Vuonna 2016 julkaistussa Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa opettajankoulutuksen uudistamiseksi laadittiin kuusi strategista kehittämisen linjausta:

1. Opettajan osaaminen kokonaisuudeksi
2. Ennakoinnilla ja valinnoilla vetovoimaa
3. Opettajat uutta luoviksi osaajiksi ja oppijat keskiöön
4. Opettajankoulutus vahvaksi yhteistyöllä
5. Osaavalla johtamisella oppilaitos oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi
6. Vahvistetaan opettajankoulutuksen tutkimusperustaisuutta.

Arviointiryhmä pitää vahvuutena sitä, että kehittämisohjelmassa tunnustetaan tarve kehittää opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen jatkumoa. Opettajan työ nähdään jatkuvana oppimisprosessina, jota tulee tukea. Tärkeänä painotuksena nousee esiin myös opettajankoulutusta tarjoavien korkeakoulujen yhteistyö. Strategiset linjaukset korostavat opettajien koko uranaikaista kehittymistä ja sitä, että kasvun omaa osaamistaan kehittäväksi opettajaksi tulee alkaa jo perusopintojen aikana.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman vahvuutena oli myös se, että se antoi suunnan opettajankoulutuksen hankerahoituksen kohdentamiselle. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeet kytkettiin kehittämisohjelman tavoitteiden edistämiseen siten, että ne tuottavat uusia toimintamalleja opettajien ja koulutusjohtojen osaamisen kehittämiseksi.

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman puutteena arviointiryhmän mukaan on se, että kuuden strategisen linjauksen ohella se sisältää yli kolmekymmentä toimenpide-ehdotusta, joiden keskinäinen suhde ja kytkentä jää enemmänkin luetteloksi kuin selkeäksi kehittämisohjelmaksi. Tämä tekee ohjelmasta hajanaisen kokonaisuuden ja hankaloittaa sen toimeenpanoa ja seuranta. Lisäksi kehittämisohjelmasta puuttuu tavoitteiden priorisointi, vastuutus ja aikataulut. **Tavoitteita ei ole toistaiseksi vastuutettu eikä aikataulutettu muilta osin kuin siten, että opettajankoulutuksen rahoitettujen kehittämishankkeiden odotetaan edistävän linjausten toteutusta.**

Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman ajallinen perspektiivi on suhteellisen lyhyt. Kehittämisohjelmasta löytyy paljon linjauksia ajankohtaisiin haasteisiin kuten opettajankouluttajien ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön lisäämiseen sekä opettajien, rehtorien ja opettajankouluttajien osaamisen johtamiseen. Sen sijaan kehittämisohjelmasta puuttuvat strategiset linjaukset tulevaisuuden megatrendeihin, joilla tulee olemaan voimakas vaikutus opettajan työhön ja joita opettajankoulutuksen tulisi ennakoida. Siksi on tärkeää, että kehittämisohjelman tavoitteita päivitetään pitkän aikavälin haasteisiin, jotka liittyvät teknologian, yhteiskuntarakenteiden, talouden, kansainvälistymisen, luonnon ja kulttuurien muutoksiin.

Arviointikyselyjen ja haastattelujen perusteella hankkeissa mukana olevat opettajankouluttajat ja muut toimijat tunsivat hyvin kehittämisohjelman strategiset tavoitteet. **Sen sijaan kunta- ja koulutuksen järjestäjätasolla oli edustettuna Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laadinnassa vain muutamien edustajien kautta, eikä kehittämisohjelmaa tunneta kuntatasolla vielä riittävästi.**

SUOSITUKSET

- Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman kuuden strategisen linjauksen lukuisat toimenpide-ehdotukset tulee jäsentää selkeiksi kokonaisuuksiksi, määrittää kuka vastaa niiden toteuttamisesta, aikatauluttaa tavoitteet ja määrittää niille seurantamenetelmät. Kehittämisohjelman toimeenpanoa tulee seurata opettajankoulutusyksiköille, kunnille ja kouluille tehtävien kyselyjen tai muiden palautetiedon keruiden sekä kehittämishankkeiden etenemistä koskevan seurannan avulla
- Kehittämisohjelmaa tulee päivittää säännöllisesti, jotta voidaan ennakoida dynaamisesti opettajankoulutuksen muutostarpeet tulevaisuusnäkökulmasta

- Kehittämishojelman linjausten päivittämiseen tulee osallistaa myös koulutuksen järjestäjä- ja kuntatasoa, jotta kehittämissohjelmaan saadaan selkeämmin näkyviin kunta-, koulu- ja opettajatason kehittäminen.
- Kehittämisslinjausten päivittämiseen on tarpeen kytkeä myös tulevaisuuden globaalit ja kansalliset visiot.

2. Opettajankoulutuksen muutosjohtamista tukemaan tarvitaan pysyvä kansallinen rakenne

Opettajankoulutusfoorumin toimikausi määriteltiin kolmeksi vuodeksi (2016–2018). Foorumin toiminnan aikana käynnistettiin prosesseja, mutta ei vielä ehditty saada aikaan muutoksia, jotka kohdistuisivat syviin rakenteisiin, kuten tutkintoihin ja tutkinto-ohjelmiin, yksiköiden toimintakulttuuriin, opettajankoulutuksen uudistumista ohjaaviin säädöksiin, normeihin tai rahoitusjärjestelmiin. Lisäksi tiedon puuttuminen foorumin jatkumahdollisuuksista vaikutti osaltaan foorumin tavoitteenasetteluun sekä uudistuksen toteutumiseen koulutusyksiköissä ja kunnissa.

Opettajankoulutusfoorumin keskeisenä vahvuutena oli verkostomainen toimintatapa, johon kuului eri opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen kansallisten ja alueellisten toimijoiden yhteen saattaminen. Laajapohjaisen ja osallistavan toimintatavan etuna oli osallisuuden ja uusien yhteistyömuotojen vahvistaminen. Suomalaisten opettajankouluttajien tiivis yhteistyö on ollut kansainvälisestäikin vertailtuna ainutlaatuista ja herättänyt paljon kiinnostusta maamme rajojen ulkopuolella.

Opettajankoulutusfoorumin puutteena oli se, että pitkän aikavälin muutoskehitys, muutosjohtamisen näkökulma ja suunnitelma seurannasta puuttuivat lähes kokonaan. Opettajankoulutusfoorumin toiminnassa keskityttiin lähinnä Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman valmiiksi saamiseen ja kehittämisshankkeiden käynnistämiseen sekä foorumin aikaiseen toimintaan ja sen seurantaan.

Karvin arviointiryhmä hankki arvioinnin yhteydessä tietoa muutoksen etenemisestä opettajankoulutusyksiköissä ja kunnilta fokusryhmähaastatteluissa. Arviointiaineistojen perusteella Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman suuntainen kehittämistyö oli vuoden 2018 lopulla lähtenyt käyntiin kaikissa eri opettajankoulutuksissa: lastentarhan-, luokan-, aineen- ja erityisopettajien sekä ammatillisten opettajien koulutuksessa ja erillisissä pedagogisissa opinnoissa. Vaikka suuri osa Opettajankoulutuksen kehittämissohjelman linjauksista oli opettajankouluttajille entuudestaan tuttuja, linjaukset olivat terävöittäneet jo aiemmin käynnissä olleita kehittämisspyrkimyksiä. Tämä oli nähtävissä erityisesti ammatillisessa opettajankoulutuksessa, jossa jo aikaisemmin oli käynnistetty osaamisperustainen koulutus. Nyt käynnistetyt hankkeet tukevat ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamista.

Yleissivistävän opettajankoulutuksen kohdalla yksiköiden välillä oli kuitenkin suuria eroja siinä, kuinka systemaattisesti Opettajankoulutuksen kehittämissohjelmaa oli käsitelty ja millaisia vaikutuksia sillä oli ollut. Vaikutukset kohdistuivat arviointihetkellä erityisesti opettajien suun-

nitelmiin hyödyntää hankkeista saatavaa tietoa peruskoulutuksen opetussuunnitelmatyössä. Opettajankouluttajat tunsivat hyvin ne foorumin yhteydessä rahoitetut kehittämishankkeet, joissa oma yksikkö oli mukana. Sen sijaan muissa hankkeissa kehiteltäviä uusia toimintamalleja tunnettiin toistaiseksi vaihtelevasti.

Kunta- ja koulutuksen järjestäjätasolla käynnistyneen muutoksen arviointi oli vielä varhaista, koska opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit ovat otettavissa käyttöön vasta vuosina 2020–2021. Fokusryhmähaastatteluissa tuli esille, että kunnissa tapahtuva muutos edellyttää kunnan koulutuspoliittista strategiaa, hankkeiden ja kokeilujen nivomista siihen sekä neuvotteluja ja sopimuksia siitä, miten kehittämistyö kytetään osaksi opettajien työtä ja työaika.

Sekä arviointikyselyjen että fokusryhmähaastattelujen perustella tuli esille vahva huoli jatkosta. Vaarana on, että käyntiin lähteneet prosessit eivät laajene eivätkä juurru pysyväksi toimintakulttuuriksi ilman kansallista koordinoivaa tahoa ja muutoksen johtamista. Useat opettajankoulutuksen uudistamiselle asetetut tavoitteet vaativat pitkäjänteistä kehittämistyötä, eikä kaikkia tavoitteita ollut mahdollista saavuttaa kuin osittain Opettajankoulutusfoorumin (2016–2018) aikana.

SUOSITUKSET

- Arviointiryhmä ehdottaa, Opettajankoulutuksen kehittämisen jatkumiseksi ja vakiinnuttamiseksi perustetaan **kansallinen yhteistyö- ja kehittämisfoorumi**. Sen tehtävänä on varmistaa, että käyntiin lähtenyt muutos opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi ja opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseksi toteutuu kaikilla eri koulutusjärjestelmän tasoilla: makrotasolla (rakenteet, resursointi ja lainsäädäntö), instituutiotasolla (opettajankoulutusyksiköt ja koulutuksen järjestäjät, koulut) ja mikrotasolla (opettajien ja opettajiksi opiskelijoiden henkilökohtainen kehitys ja osaaminen).
- Tulevan kehittämisfoorumin tehtävänä on edistää muutoksen johtamista opettajankoulutuksessa, ennakoida muutoksia, aktivoida ja tukea opettajankoulutuksen jatkuvaa uudistumista. Tehtävänä on myös edistää kansallista ja kansainvälistä korkeakoulujen ja koulujen tutkimus- ja kokeiluperustaista kehittämistyötä saattamalla tutkimus- ja kehittämistoimijat yhteen uusien käytäntöjen kehittämiseksi. Kehittämistyön tulokset tulee kytkeä opettajankoulutuksen jatkumon systemaattiseen ja tavoitteelliseen kehittämiseen.
- Tulevan opettajankoulutuksen kehittämisfoorumin tehtäviin tulee kuulua nyt käynnistettyjen opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden uusien toimintamallien seuranta ja vaikuttavuuden varmistaminen opettajankoulutusyksiköiden ja koulujen käytäntöihin. Lisäksi foorumin tulee tukea hankkeiden vaikuttavuutta tuottamalla kehikko/työkalu hankkeiden vaikuttavuuden myöhempään arviointiin. Se voisi palvella hankkeita myös niiden toiminnan sisäisessä arvioinnissa ja suuntaamisessa. Arviointiryhmä pitää hyvin tärkeänä, että hankkeiden verkostotoiminta voidaan liittää uuden perustettavan opettajankoulutuksen kehittämisfoorumin toimintaan.

- Yhteistyö- ja kehittämisfoorumi toimii opetus- ja kulttuuriministeriön, korkeakoulujen ja kuntien yhteistyöelimenä. Foorumin tehokkuuden ja tuloksellisuuden varmistamiseksi tarvitaan toimintarakenne, johon kuuluu henkilöresurssit toiminnan johtamiseen ja koordinointiin. Lisäksi tarvitaan ohjausryhmä, johon kuuluu opettajankoulutusta antavien korkeakoulujen, sidosryhmien, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen edustajia. Muutoksen johtaminen edellyttää, että foorumilla on hallituskaudet ylittävä toimikausi. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa toiminnan, mutta korkeakoulut vastaavat toiminnan johtamisesta.

3. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavien uusien toimintamallien vaikuttavuus tulee varmistaa yhteistyössä hankkeiden, opettajankouluttajien ja hyödynsaajien kesken

Opettajankoulutusfoorumeissa keskeiseksi opettajankoulutuksen uudistamisen tavaksi valittiin hankelähtöinen kehittäminen. Opettajankoulutusfoorumin yhteydessä rahoitettiin yhteensä 27,7 miljoonalla eurolla 45:tä laajaa opettajankoulutuksen kehittämishanketta, jotka käynnistyivät syksyllä 2017 ja kesällä 2018. Osa hankkeista jatkuu aina vuoteen 2021.

On ennakoitavissa, että monet hankkeista tuottavat uusia työkaluja ja toimintamalleja opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiseen opiskelijavalinnoista täydennyskoulutuksen sisältöihin ja toteutustapoihin sekä koulutusasteiden reformien läpiviennin tueksi varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen. Hankkeissa tuotettavilla malleilla on tarkoitus tukea esimerkiksi varhaiskasvatuksen pedagogista johtajuutta, lukiouudistusta ja ammatillisen koulutuksen reformia. Lisäksi hankkeilla tuotetaan malleja, joilla tuetaan muun muassa opettajien arviointiosaamisen kehittämistä ja koulutuksen digitalisaatioon liittyvää osaamista. Näin ollen voidaan arvioida, että **hankkeilla vastataan kohtuullisen hyvin koulutusjärjestelmän eri osien reformeista nouseviin opettajankoulutuksen kehittämisen ajankohtaisiin haasteisiin.**

Lisäksi vahvuutena voidaan pitää sitä, että useissa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden toteutustavoissa näkyy verkostoituminen ja voimakas yhteisöllisyyden korostus. Uusia kumppanuuksia opettajankoulutuslaitosten ja koulutuksen järjestäjien välille on syntynyt runsaasti. Hankkeissa on mukana huomattava määrä kuntia (n=129) ja koulutuksen järjestäjiä. Tämä on merkittävä kansallinen saavutus. Kuitenkin **yli puolet Suomen kunnista jää hankkeiden ulkopuolelle.**

Lisäksi hanke pohjaiseen kehittämistyöhön liittyy kuitenkin useita haasteita. Yhteisenä kansallisena haasteena tulee olemaan hankkeissa kehitettävien uusien mallien juurruttaminen ja kehittämistyön saattaminen normaaliksi osaksi toimintaa.

Koska hankkeet ovat hiljattain käynnistyneet, Karvin arviointiryhmä ei vielä voinut arvioida niiden vaikuttavuutta. Arviointi kohdistui lähinnä hankkeiden temaattiseen kattavuuteen sekä keinoihin, joilla hankkeet ovat tähän mennessä varmistaneet vaikuttavuuttaan.

Karvin arviointiryhmän hankkeille järjestämän työpajan perusteella **arviointihetkellä kukin hanke pyrki itse kehittämään keinoja vaikuttavuuden varmistamiseksi**. Lisäksi hankkeiden käsitykset vaikuttavuuden mittareista vaihtelivat. Lisäksi hankkeilla ei ollut riittävästi tietoa muissa hankkeissa tehtävästä kehittämistyöstä, eikä hankkeiden välinen synergia ollut vielä toteutunut eikä niistä toistaiseksi muodostu toisiaan täydentävää kokonaisuutta. Arviointiryhmän järjestämässä työpajassa hankkeet ilmaisivat lisätarvetta keskinäiselle verkostoitumiselle ja tiedonsaamiselle muissa hankkeissa käytetyistä vaikuttavuuden ja juurruttamisen toimintatavoista.

SUOSITUKSET

- Arviointiryhmä pitää tärkeänä, että foorumin yhteydessä rahoitettujen opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden vaikuttavuutta seurataan ja arvioidaan hanketoiminnan aikana ja niiden päätyttyä. Arviointiryhmä esittää, että **Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman tavoitteiden saavuttamista ja kehittämishankkeiden vaikuttavuutta tulee arvioida vuonna 2023–2024**. Vaikuttavuuden ja tavoitteiden saavuttamisen arvioinnin avulla tulee tuottaa tietoa, miten opettajankoulutus on vastannut toimintaympäristön muutoksiin ja miten kehittämistyö on juurtunut osaksi opettajankoulutusyksiköiden ja koulujen jatkuvaa oman toiminnan kehittämistä.
- Arviointiryhmä esittää, että hankkeet varmentavat ja tehostavat disseminaatiota eli tulosten ja uuden tiedon välittämistä, jotta myös hankkeiden ulkopuolelle jääneille kunnille ja muille hyödynsajille välittyisi tietoa hankkeista ja uusista toimintamalleista.

4. Makrotason rakenteelliset ongelmat opettajankoulutuksen jatkumon saavuttamiseksi tulee ratkaista

Uusi peruskoulu -ohjelmassa tavoitteeksi asetettiin uudistaa opettajien perus-, perehdyttämisen ja täydennyskoulutus, mihin sisältyy ajatus opettajankoulutuksen jatkumon luomisesta. Myös Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa korostuu opettajien koko uran aikaisen osaamisen kehittymisen tärkeys.

Arviointiryhmä pitää ansiokkaana, että opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa on kehitteillä uusia pedagogisia malleja ja käytäntöjä opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen integroimiseen.

Sen sijaan arviointiryhmä pitää huolestuttavana, että **Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmasta ja ohjelmaan perustuvista hankkeista puuttuu uudistustyö, joka kohdistuisi tutkintorakenteisiin tai tutkintojen ja tutkinto-ohjelmien kokonaisuuksien uudistamiseen sekä opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutuksen uudistamisen edellyttämiin valtakunnallisiin säädöksiin ja toimintarakenteisiin**.

Näin ollen arviointiryhmän arvion mukaan Opettajankoulutusfoorumissa valitulla opettajankoulutuksen uudistamisen tavoilla **ei pystytä ratkaisemaan kärkihankkeen taustalla olleita opettajankoulutuksen pitkäkestoisia kehittämishaasteita kuin osittain**.

Karvin arviointiryhmän toteuttaman arviointikyselyn perusteella uusien **opettajien perehdyttämiskoulutuksen uudistamista ehkäiseviä pitkäkestoisia haasteita** makrotasolla ovat muun muassa rahoitusmekanismin resurssien puute, työehtosopimukset ja velvoitteiden puuttuminen ja perehdyttämisen rakenteiden puuttuminen. Opettajien **täydennyskoulutuksen uudistamista ehkäiseviä tekijöitä** ovat muun muassa täydennyskoulutuksen rahoitusmekanismin ja resurssien puute, valtakunnallisen täydennyskoulutuksen rakenteen puute, virkaehtosopimuksen rajoitukset ja työmarkkinaosapuolten puuttuva yhteisymmärrys sekä täydennyskoulutuksen saatavuus.

SUOSITUKSET

- Arviointiryhmä esittää, että opettajankoulutuksen makrotason rakenteelliset ongelmat otetaan käsittelyyn **säädösryhmässä**. Ryhmään tulee kuulua opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen, Suomen Kuntaliiton ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n edustus ja **jonka tehtävä on etsiä ratkaisut perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen ongelmiin**, jotka ovat olleet esille vuosikymmenestä toiseen vailla ratkaisua.
- Arviointiryhmä esittää, että opettajien perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen uudistamiseksi luodaan strateginen toimenpidesuunnitelma, joilla yllä mainittuja muutosta ehkäiseviä tekijöitä voidaan poistaa ja ylittää.

5. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen kehittäminen tulee saattaa osaksi normaalia toimintaa

Korkeakouluilla on laaja toimintavapaus, ja opettajankoulutusta koskeva säädöspohja on suhteellisen väljä. Yhteisten projektien laadun ylläpitämiseksi ja verkostoitumiseksi tarvitaan kuitenkin edelleenkin kansallisia mahdollisuuksia opettajankoulutuksen toimintakäytäntöjen benchmarkkaukseen. Koulutuksen jatkuva kehittäminen tulee olla jokaisen opettajankoulutusyksikön keskeinen tavoite, ja sen sisäiset esteet on tunnistettava.

Karvin arviointiryhmälle muodostui haastattelujen perusteella kuva, että opettajankoulutuksen uudistamisen esteitä on muutoksen johtamisessa, opetussuunnitelmien ja tutkinto-ohjelmien uudistamisessa, oppiainerajan ylittävässä yhteistyössä ja ajan löytämiselle tutkimustyölle. Nyt käynnistetyt hankkeet ovat toimineet kehittämistyön lisäresurssina. Hanketoimintaan sisältyy kuitenkin vaara, että muutos pysähtyy hankkeen loppuessa.

Jatkuvuuden haaste koskee myös opettajankouluttajien ja kuntien ja koulujen keskinäistä yhteistyötä. Pitkäkestoinen yhteinen kehittämistoiminta on tarpeen liittää koulutuksen järjestäjien strategiaan suunnitelmiin ja näin saada toiminnalle jatkuvuutta. Mikäli arviointiryhmän ehdotama kansallinen opettajankoulutuksen kehittämisfoorumi perustetaan, se voi toimia areenana, jossa opettajankoulutuksen kehittämistyön muotoja ja menetelmiä voidaan jakaa, benchmarkkata ja jatkokehittää.

SUOSITUKSET

- Opettajankoulutuksen uudistuminen edellyttää opettajankoulutusyksiköiden vahvaa uudistamiseen pyrkivää otetta ja muutosjohtajuutta sen toteuttamiseen. Erilliset hankkeet ja valtakunnallinen foorumi eivät saa uudistuksia aikaan ilman yksiköiden omaa toimijuutta.
- On välttämätöntä, että opettajankoulutuksen perusrahoituksessa, korkeakoulujen sisäisessä resurssien allokoinnissa varmistetaan, että jatkuva tutkimusperustainen kehittäminen on osa opettajankoulutuksen normaalia toimintaa.
- Kuntien ja koulutuksen järjestäjien tulee laatia strategiset linjaukset opettajien koko uran aikaisen osaamisen kehittämiseksi. Kunnat laativat koulutuksen kehittämissuunnitelman, jossa määritellään pitkän aikavälin kehittämisen painopisteet. Tämän rinnalla tulee laatia koulu-/oppilaitoskohtaiset kehittämissuunnitelmat ja opettajien yksilölliset kehittämissuunnitelmat, joilla olisi linkitys oppilaitoksen strategiaan. Pitkän aikavälin tavoitteeksi tulisi ottaa se, että kaikilla suomalaisilla opettajilla olisi henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti. On myös tärkeää, että kunnat huolehtivat johtamisosaamisesta ja oppilaitosten johtajien tukemisesta.
- Opetushallituksen hallinnoimaa täydennyskoulutusrahoitusta tulee suunnata oppilaitosten pitkäkestoisten kokeilujen ja kehittämishankkeiden tukemiseen.

SUUNTA TULEVAISUUTEEN – Maailman parhaiksi opettajiksi

OSAAMINEN JA KOULUTUS I -kärkihankkeeseen liittyvässä Uusi peruskoulu -ohjelmassa on laadittu visio, jonka mukaan ”Suomessa on maailman parhaat opettajat, jotka kehittävät osaamistaan läpi koko uran”. Opettajankoulutuksen kehittämisen nostaminen hallitusohjelmaan ja kehittämisrahoituksen saaminen opettajankoulutuksen kehittämiseen on ollut ensiarvoisen tärkeää.

Arvioinnin perusteella näyttää kuitenkin siltä, että tavoitetta maailman parhaista opettajista ei saavuteta, mikäli opettajankoulutuksen jatkumon haastetta valintaprosessista opettajan uranaikaisen osaamisen kehittämiseen ei nyt ratkaista. Suomi tulee jäämään opettajankoulutuksessa ja opettajien osaamisen kehittämisessä selvästi jälkeen monesta kansainvälisestä verrokkimaasta.

Lisäksi on turvattava se, että kaikilla oppijoilla on mahdollisuus saada ajantasaiseen tietoon perustuvaa opetusta, jota antavat korkeatasoisesti koulutetut ja säännöllisesti omaa osaamistaan kehittävät opettajat ja joiden osaamisen kehittymistä tuetaan ja seurataan systemaattisesti kouluissa ja kunnissa.

Nyt on siis aika varmistaa opettajankoulutuksen uudistamisen jatkuvuus ja vaikuttavuus sekä ratkaista perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen liittyvät rakenteelliset ja säädöstason kysymykset. Näin voidaan turvata, että Suomessa on maailman parhaat opettajat.

- Burns, T. & Köster, F. (2016). *Governing Education in a Complex World*. Educational Research and Innovation. Paris: OECD Publishing.
- European Commission (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers*. Directorate-General for Education and Culture. European Commission Staff Working Document SEC (2010) 538 final. Lainattu 15.4.2018, saatavilla: http://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf
- European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Lainattu 4.12.2018, saatavilla <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>
- Husu, J. & Toom, A. (2016). *Opettajat ja opettajankoulutus – suuntia tulevaan*. Selvitys ajankohtaisesta opettaja- ja opettajankoulutustutkimuksesta opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman laatimisen tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:33.
- Hänninen, S. & Junnila, M. (2012). *Vaikuttavatko politiikkatoimet?* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Teema 5. Tampere: Juvenes Print
- Karvi, (2016). *Koulutuksen arviointisuunnitelma vuosille 2016–2019*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tampere: Juvenes Print. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: https://karvi.fi/app/uploads/2018/01/KARVI_koulutuksen_arviointisuunnitelma_2016-2019.pdf
- Korteniemi, P. (2003). *Realismi ja realismin sovellus*. Teoksessa Julkunen, Ilse & Lindqvist, Tuija & Kainulainen, Sakari (toim.) Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. Helsinki: Stakes, FinSoc. Työpapereita 3, 17–33. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76036/ty%C3%B6papereita3_05.pdf?sequence=1
- Kumpulainen, T. (Toim.). (2017). *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:2.
- Lavonen, J. (2018). *Itsearviointi lomakkeella 2018*. Esitys Opettajankoulutusfoorumissa: Digitaalisuus opettajankoulutuksessa tiistaina 11.9.2018, Paasitorni.
- Mikkola, A. (2017). *Riittävätkö opettajat Opettajankoulutuksen ohjaus ja kehittäminen*. Teoksessa Paakkola, E. & Varmola, T. (Toim.). (2017). *Opettajankoulutus. Lähihistoriaa ja tulevaisuutta*. Juva: Bookwell Digital.
- Nagarajan, N. (1997). *Evaluating EU Expenditure Programmes*. A Guide: Ex Post and Intermediate Evaluation. European Commission. Directorate-General XIX.
- Niemi, H. (Editor) (2016). Editorial. *Building Partnerships in an Educational Ecosystem*. C.E.P.S – Center for Educational Policy Studies Journal. Volume 6, (3), 5–15.
- Niemi, H. (2018). *Teacher Education in at the Crossroads—Educational Ecosystems for Equity and Quality of Learning*. In (eds.) Springer. (Submitted).
- OECD. (2014). *Teaching and Learning International Survey TALIS 2013*. Lainattu 25.1.2018, saatavilla: <https://nces.ed.gov/surveys/talis/talis2013/index.asp>
- OECD. (2017). *The OECD Handbook for Innovative Learning Environments*. Paris: OECD Publishing. Lainattu 1.11.2018, saatavilla: <http://dx.doi.org/9789264277274-en>

- OKM. (2015). OSAAMINEN JA KOULUTUS: KÄRKIHANKE 1. Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin. Opettajien perus- ja täydennyskoulutusta koskeva osuus. *Kärkihankkeen taustamuistio OKM/KTPO*. 19.10.2015.
- OKM. (2016a). *Opettajankoulutusfoorumin asettamispäätös*. Opetus- ja kulttuuriministeriö 26.1.2016.
- OKM. (2016b). *Opettajankoulutuksen kehittämishjelma*. Opetus- ja kulttuuriministeriö 13.10.2016. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: <https://minedu.fi/documents/1410845/4583171/Opettajankoulutuksen+kehitt%C3%A4misohjelma+%2813.10.2016%29>
- OKM. (2016c). *Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja*. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016:34.
- OKM. (2016d). *Uusi peruskoulu -ohjelma*. Oppijälähtöisyys, osaavat opettajat ja yhteisöllinen toimintakulttuuri. Opetus- ja kulttuuriministeriö 9.9.2016. Luettu 25.1.2018, saatavilla: <https://minedu.fi/documents/1410845/4583171/Uusi+peruskoulu+-ohjelma+%289.9.2016%29>
- OPH. (2014). *Hanketoiminnan ja bankkeiden vertaisarvioinnin arviointialueet ja -kriteerit 2014*. Opetushallitus. Helsinki: Kopijyvä. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: https://www.oph.fi/download/157907_OPH_Hanketoim_hank_vertaisarv_A4_netti.pdf
- Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: Sage.
- Vahtivuori-Hänninen, S. (2016). *Uusi peruskoulu. Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin*. Virtuaaliopetuksen päivät 7.-8.12.2016. OPH. Messukeskus. Lainattu 25.1.2018, saatavilla: http://www.oph.fi/download/180297_UUSI_C2_Sanna_Vahtivuori-Hanninen_Kehitetaan_yhdessa_opettajankoulutusta.pdf
- VNK. (2009). *Politiikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin kehittäminen – Kuinka parantaa tiedonkäyttöä poliittisessa päätöksenteossa*. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 6/2009.
- VNK. (2011). *Politiikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin kehittäminen. Huomioita pilottihankkeista*. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2011.
- VNK. (2016a). *Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juba Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015*. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Valtioneuvoston kanslia. Edita Prima.
- VNK. (2016b). *Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019*. Päivitys 2016. Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Valtioneuvoston kanslia. Lainattu 25.1.2018, saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi+2015%E2%80%932019%2C+p%C3%A4ivitys+2016/305dcb6c-c9f8-4aca-bbbb-1018cd7a1fd8>
- Väljijärvi, J. (2017). *Suomalainen koulu yhteisö ja opettajan autonomia*. Teoksessa Paakkola, E. & Varmola, T. (Toim.). (2017). *Opettajankoulutus. Lähihistoriaa ja tulevaisuutta*. Juva: Bookwell Digital.
- World Bank. (2018). *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*. Washington, DC: World Bank. Lainattu 1.11.2018, saatavilla: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>
- Yhdistyneet Kansakunnat. (2015). *Kestävän kehityksen tavoiteohjelma (Agenda2030)*. Lainattu 1.11.2018, saatavilla: <https://www.yk.fi/sdg>

Liite 1. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden myöntöperusteet

Hanke tukee Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman keskeisten linjausten toimeenpanoa ja tavoitteiden toteuttamista.

- Opettajien ammatillisen osaamisen kehittämispilottien tulee tukea opettajien peruskoulutuksesta, perehdyttämisestä ja täydennyskoulutuksesta muodostuvaa kokonaisuutta. Pilotit suunnataan opettajan työuran eri vaiheita tukevien koulutuspolkujen kokeiluihin, perus- ja täydennyskoulutuksen välisen koulutusjatkumon toteutumista edistäviin kokeiluihin ja yhteisöllistä toimintakulttuuria vahvistavaan opettajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Kehittämispilotit voimistavat opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisen tutkimusperustaisuutta.
- Kehittämispilottien tulee tuottaa alueellisia ja valtakunnallisia täydennyskoulutuksen malleja opettajien ja oppilaitosjohdon ammatillisen osaamisen suunnitelmalliseen kehittämiseen. Pilottien suunnittelussa ja toteutuksessa edellytetään tiivistä yhteistyötä korkeakoulujen, opetuksen ja koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kesken.
- Hankkeella on selkeä ja kustannustehokas toteutussuunnitelma.
- Hankesuunnitelmassa määritellään kunkin osallistuvan korkeakoulun ja toimijan osavastuu hankkeessa ja tulosten soveltamisessa ja levittämisessä.
- Hankesuunnitelmaan sisältyy suunnitelma hankkeen johtamisesta, työnjaosta ja yhteistyöstä.
- Hankesuunnitelma sisältää selkeän suunnitelman hankkeessa kehitettyjen toimintamallien ja muiden tulosten, tuotosten ja kokemusten levittämisestä ja viestimisestä
- Hankesuunnitelmassa esitetään, miten toteuttajat seuraavat ja arvioivat hankkeen toimintaa ja sen vaikutuksia koko toteutuksen ajan ja millaisia kriteereitä tavoitteiden saavuttamisen arvioinnissa käytetään.
- Tutkimusta hyödynnetään hankkeen tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa, toteuttamisessa ja hankkeen tuottaman muutoksen arvioinnissa. Yksinomaan tutkimusta sisältäviä hankkeita ei rahoiteta.
- Kotimaisia ja kansainvälisiä hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja hyödynnetään hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Hankehakemukselle on eduksi, mikäli

- Opiskelijoilla on aktiivinen rooli osana hanketta.
- Hankkeeseen sisältyy yhteistyötä keskeisten sidosryhmien, kuten opetuksen ja koulutuksen järjestäjien, kolmannen sektorin, yritysten ja muun työelämän sekä kotimaisten ja kansainvälisten vakiintuneiden asiantuntijaverkostojen kanssa.
- Hanke tukee opettajankoulutuksen ja opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisen kansainvälistymistä.
- Hanke yhdistää yliopistojen opettajankoulutuksessa ainelaitoksen, opettajankoulutusyksikön ja harjoittelukoulun uudis-tustyön (esimerkiksi opettajankoulutuksen opetussuunnitelma-työ, opettajankoulutuksen tutkintojen kehittäminen sekä opettajankoulutusta profiloiva teema), edistää ammatillisen opettajankoulutuksen opetussuunnitelmien uudistamista ja tiivistää ammatillisessa opettajankoulutuksessa opettajankoulutusyksikön ja harjoittelun toteutuspaikan yhteistyötä.
- Hanke perustuu korkeakoulujen keskinäiseen verkostoyhteistyöhön ja tuottaa malleja opettajankouluttajien ammatillisen osaamisen kehittämiseen.
- Hanke tuottaa ala- ja aihekohtaisia malleja ja kokeilujen tuloksia (esimerkiksi opettajankoulutuksen valinnat, digitaalinen oppiminen ja uudet oppimisympäristöt, kulttuurisen moninaisuuden, monikielisyyden sekä kieli- ja kulttuuritietoisuuden edistäminen, tasa-arvoinen ja sukupuolitietoinen kasvatus, opetus ja ohjaus, ohjatun harjoittelun kehittäminen, erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ja opiskelijoiden opetus ja ohjaus, moniammatillinen yhteistyö, johtamisen koulutusten kehittäminen sekä asiantuntijaverkosto- ja työelämäyhteistyö) ja niiden toteutusta tukevia valtakunnallisesti hyödynnettäviä aineistoja.
- Hanke on koordinoitu korkeakoulun sisällä.
- Hankkeen toteutuksella on omarahoitusta.

Erityisavustus korkeakouluille opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin ks. http://minedu.fi/avustukset/avustus/-/asset_publisher/korkeakoulujen-opettajankoulutuksen-kehittamishankkeet

Liite 2. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeille myönnetty avustukset 2017

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

20.6.2017

Erityisavustukset korkeakouluille opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin

Korkeakouluille opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin suunnattavan erityisavustuksen tavoitteena on käynnistää Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpano ja edistää ohjelman tavoitteiden toteutumista.

Koordinoiva korkeakoulu	Hanke	Myönnetty (EUR)
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy	Osallisuuden ja ihmisoikeusperustaisuuden vahvistaminen ammatillisessa opettajankoulutuksessa	150 000
Helsingin yliopisto	Kestävän tutkimusperustaisen opettajankoulutuksen ja uutta luovan opettajien osaamisen rakentaminen	2 100 000
Helsingin yliopisto	Yhteisölliset tutkimusperustaiset oppimisympäristöt opettajankoulutuksessa LUMA ekosysteemissä	200 000
Hämeen ammattikorkeakoulu	Ammatillisen opettajankoulutuksen valintaprosessin, oppimisen, ohjauksen ja työelämäyhteyksien uudistaminen, opetusharjoittelun ja sen ohjauksen kehittäminen (OPEKE-pilotit), opettajien työuran aikaisen osaamisen kehittämismallien luominen sekä opettajankouluttajien osaamisen varmistaminen	2 199 000
Itä-Suomen yliopisto	Kansallinen verkostoituminen opettajan ammatillisen osaamisen ja digitaalisen asiantuntijuuden kehittymisen tukena	200 000
Jyväskylän yliopisto	Tutkimukseen perustuvien käytänteiden kehittäminen vertaisryhmämentoroinnin edistämiseksi – Verme 2	1 100 000
Jyväskylän yliopisto	Uutta luova asiantuntijuus - toimintamallien kehittäminen linkittämään opettajien perustutkinto- ja täydennyskoulutusta - ULA	1 200 000
Lapin yliopisto	Arktinen uudistava ja tutkiva opettajuus – mallin luominen systemaattiseen, pitkäkestoiseen ja kentälähtöiseen täydennyskoulutukseen	400 000
Oulun yliopisto	Valtakunnallinen terveystieteiden opettajankoulutuksen ja sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien täydennyskoulutuksen uudistaminen	550 000
Oulun yliopisto	Tuetaan yhdessä! Monialainen ja digitaalinen yhteistyö oppimisen tukena	800 000
Oulun yliopisto	Opettajat oppimistaitojen ja digipedaagogiikan kehittäjäyhteisöissä – OpenDigi	1 000 000
Oulun yliopisto	Sukupuolen ja muut erot huomioivan tasa-arvosuunnittelun ja -työn sisältöjen kehittäminen Suomen opettajankoulutuksiin - SetSTOP	400 000
Taideyliopisto	Taiteen tulevaisuuden oppimista rakentamassa – Opettajan ammatillisen osaamisen kehittämishanke	400 000
Tampereen yliopisto	Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa	150 000
Turun yliopisto	Pedagogista ammattitaitoa lastentarhanopettajien koulutuksen ja työelämän uudistuvalla yhteistyöllä - Osaamisen yhteisloikka	500 000
Turun yliopisto	Kieli- ja kulttuuritietoisuuden opettajuuden ja opettajankoulutuksen edistäminen	1 000 000
Turun yliopisto	Yhteiskehittäminen, digitaalinen mallintaminen ja monimateriaalisuus käsityönopetuksen uudistajana – INNOKOMP - innovaatiokompetensseja	600 000
Turun yliopisto	Matematiikan maailmaan – matematiikan opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen kehittämishanke varhaiskasvattajille, luokanopettajille ja erityisopettajille	350 000
Turun yliopisto	Opettajankoulutuksen valinnat – ennakoivaa tulevaisuustyötä – kehittämishanke - OVET	1 300 000
Åbo Akademi	Utveckla lärarutbildningens och skolornas verksamhetskultur genom konkreta kollaborativa aktioner med digitaliseringen i fokus	400 000

MYÖNNETYT AVUSTUKSET YHTEENSÄ 14 999 000

Lähde: <http://minedu.fi/documents/1410845/4489998/Opettajankoulutuksen-erityisavustus-my%C3%B6nnetty-kooste-p%C3%A4ivitetty-20062017.pdf/79cee609-1223-4073-8b67-023b8f77fb8b>

Liite 3. Opettajankoulutuksen kehittämishankkeille myönnetty avustukset 2018

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

15.6.2018

Erityisavustukset korkeakouluille opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin

Korkeakouluille opettajankoulutuksen kehittämishankkeisiin suunnattavan toisen erityisavustuksen tavoitteena on jatkaa Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman toimeenpanoa ja edistää ohjelman tavoitteiden toteutumista.

Koordinoiva korkeakoulu	Hanke	Myönnettävä avustus (EUR)
Helsingin yliopisto	Kansallinen arviointiosaamisen kehittämisverkosto – KAARO	1 000 000
Helsingin yliopisto	Varhennettu kieltenopetus – Kielten opetuksen ja opettajankoulutuksen kehittäminen	300 000
Helsingin yliopisto	Oppilaiden sitoutuminen opiskeluun ja oppimisen arviointi digitaalisesti intensiivisessä lukion luonnontieteiden projektioppimisessa	180 000
Helsingin yliopisto	Monikatsomukselliset oppimisen tilat varhaiskasvatuksessa – katsomuskasvatuksen pedagogisten mallien luominen varhaiskasvatukseen	300 000
Helsingin yliopisto	EduLeaders – kehittämis- ja tutkimushanke kasvatus- ja opetusalan johtamisen perus- ja aineopintoihin	300 000
Hämeen ammattikorkeakoulu	Oppijan oikeus – opettajan taito. Erityinen tuki ja monialainen ohjaus toisella asteella opettajankoulutuksen kehittämiskohteena	1 200 000
Itä-Suomen yliopisto	Tutkimuserustainen vaativaan erityiseen tukeen liittyvän osaamisen vahvistaminen opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa	600 000
Itä-Suomen yliopisto	Suuntaa LukiOpolulle!	300 000
Itä-Suomen yliopisto	21. luvun taidot, monilukutaito ja katsomusaineiden opettajankoulutuksen kehittäminen	300 000
Jyväskylän yliopisto	Kielipedagogiikan kehittämissuunnitelma: innovatiivisen kielikasvatuksen kartta ja kompassi - IKI	700 000
Jyväskylän yliopisto	Suomalaisen viittomakielen opetuksen kehittämissuunnitelma	120 000
Jyväskylän yliopisto	OIVA – Lasten oikeudet ja osallisuus varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja alkuopetuksessa	500 000
Jyväskylän yliopisto	OPA – Opettajien arviointiosaaminen oppimisen osallisuuden ja tuen toteutumisen edistäjänä	900 000
Jyväskylän yliopisto	KAJO – Kasvatus- ja koulutusalan opetushenkilöstön vahvistuva johtamisosaaminen	400 000
Jyväskylän yliopisto	Liikuntaa ja terveystietoa opettavien opettajien arviointiosaamisen kehittäminen	200 000
Lapin yliopisto	ARKTORI - Arktinen kehittyvä rehtori	700 000
Lapin yliopisto	Vapaan sivistystyön ja aikuisopetukseen suuntautuvien opettajien koulutuksen kehittäminen – kohteena ikäihmisten mediakasvatus	300 000
Oulun yliopisto	ASKEL – Asiantuntijuuden kehittäminen varhaiskasvatuksen yliopisto-koulutuksessa	450 000
Oulun yliopisto	KETTERÄ KORKEAKOULU – Uusia ja vaikuttavampia malleja saamen kielen ja saamenkielisten opettajien koulutukseen	750 000
Tampereen yliopisto	Laaja-alaisen osaamisen arviointi formaaleissa ja informaaleissa oppimistilanteissa	650 000
Tampereen yliopisto	Oppiainerajat ylittävä oppiminen lukiossa – innovaatio, oivallus, muutos	400 000
Turun yliopisto	INNOPLAY – käsityö ja teknologiaoppiminen varhaiskasvatuksessa	750 000
Turun yliopisto	Osaamisen yhteisloikka lasten itsesäätelyn tueksi – pedagogisen sensitiivisyyden vahvistaminen varhaiskasvatusalan yliopistoverkoston yhteistyönä	350 000
Åbo Akademi	Koulun pedagogisen toimintakulttuurin kolmitasoinen johtaminen – KOPETI JO	300 000
Åbo Akademi	Ämnesövergripande pedagogik i det nya gymnasiets verksamhetskultur - Oppiainerajat ylittävä pedagogiikka ja toimintakulttuuri uudessa lukiossa	750 000
Myönnetty avustukset yhteensä		12 700 000

Lähde: <https://minedu.fi/documents/1410845/4489998/Opettajankoulutuksen-erityisavustukset-kooste-15062018.pdf/0fc6411f-95ca-470f-9931-004c0a24aa01/Opettajankoulutuksen-erityisavustukset-kooste-15062018.pdf>

Liite 4. Vuonna 2017 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit

Hankkeiden kuvaukset perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuilla oleviin tietoihin, ks. <https://minedu.fi/opettajankoulutus-hankkeet-2017>

Hankkeen nimi ja verkkosivut	Hankkeen kuvaus
Arktinen uudistava ja tutkiva opettajuus – ArkTOP	ArkTOP-hankkeen avulla tuetaan opettajien ammatillisen osaamisen uranpituista kehittymistä ja luodaan opettajien kehityssuunnitelmiin pohjautuva toimintamalli systemaattisen, pitkäkestoisen ja kenttälähtöisen täydennyskoulutuksen toteuttamiseksi. Lisäksi tuotetaan erilaisia virtuaaliopetuksen pedagogisia ratkaisuja laadukkaana opetuksen järjestämiseksi maantieteellisistä etäisyyksistä huolimatta.
Bothnia Learning Hub www.bothnialearninghub.fi	Bothnia Learning Hub utnyttjar digitaliseringens möjligheter. Projektet vidareutvecklar och sprider god praxis av digitala lärandemiljöer och experimenterar med nya teknologier och arbetssätt. I fokus är lärarutbildningen vid Åbo Akademi och lärare på fältet. Detta sker genom ett utvecklingsarbete i form av en medskapande process på tre nivåer som leder till ett kunskapslyft hos alla aktörer.
INNOKOMP – Innovaatio-kompetensseja: yhteiskehittely, digitaalinen mallintaminen ja monimateriaalisuus käsityöopetuksen uudistajana	INNOKOMP-hankkeessa – Innovaatiokompetensseja: yhteiskehittely, digitaalinen mallintaminen ja monimateriaalisuus käsityöopetuksen uudistamisessa – kehitellään erilaiset oppijat huomioivia, tasa-arvoa edistäviä käsityön opetusta ja oppimista uudistavia pedagogisia toimintamalleja sekä perusopetukseen että opettajankoulutukseen. Samalla syntyy uudenlainen täydennyskoulutusmalli, joka tukee perusopetuksen opettajaa opetuksen uudistamisessa koulun tasolla käytännössä.

**Kestävää tutkimus-
perustaista
opettajan-
koulutusta ja uutta
luovaa opettajien
osaamista
rakentamassa**
[https://www.
helsinki.fi/
fi/projektit/
uudistuva-
opettajankoulutus](https://www.helsinki.fi/projektit/uudistuva-opettajankoulutus)

Osahankkeet:

Aineenopettajan ammatillisen kasvun ja ainedidaktisen osaamisen kehittäminen luonnontieteiden alalla

Osahankkeessa kehitetään aineenopettajien kandidaattivaiheen opintoja Helsingin yliopiston biologian ja maantieteen aloilla vahvistamalla ainedidaktiikan opetusta ja kehittämällä mentoriopettajatoimintaa aineenopettajaopiskelijoille. Lisäksi hankkeessa rakennetaan MOOC-pohjainen täydennyskoulutuspaketti aineenopettajille, sekä tehdään projektista ja sen vaikutuksista korkealaatuista tutkimusta. Osahankkeen verkkosivut: blogs.helsinki.fi/aake-hanke/

Digitala verktyg för pedagogisk utveckling inom de svenska lärarutbildningarna vid Helsingfors universitet

Digital kompetens och multiliteracitet utgör nyckelkompetenser som såväl lärare som studenter förväntas inneha och besitta. I detta projekt är avsikten att utveckla och stärka såväl lärarutbildares som studenters digitala kompetenser. Digitala verktyg och lärmiljöer integreras i forskning, undervisning, studier och praktik.

HowUteach – Opettajankouluttajien opettajana kehittymistä tukevan digitaalisen itsearviointityökalun kehittäminen

Hankkeessa kehitetään opettajankouluttajien opetuksen ja ammatillisen osaamisen kehittymistä tukeva HowUteach itsearviointityökalu. Opettaja vastaa yliopistopedagogiseen tutkimukseen perustuviin väittämiin koskien mm. opetuskäytäntöjä, pystyvyysuskomuksia sekä työssä jaksamista. Vastaustensa perusteella opettaja saa vastapalautteen oman opetuksen kehittämisen tueksi.

Informaali oppiminen ja opettajankoulutus Opettajankoulutukseen toteutetaan informaalia oppimista ja formaalia opetusta yhdistävä verkosto. Näyttelyt, museot, tiedekeskukset, kansallispuistot ja kulttuurilaitokset ovat oivallisia avoimia oppimisympäristöjä myös opettajankoulutuksessa. Ne antavat opettajille mahdollisuuksia omien opetusmallien luomiseen. Näin hyödynnetään jo olemassa olevaa verkko-opetusta ja tietotekniikkaa sekä sovelletaan informaalin oppimisen jo testattuja menetelmiä.

Kulttuuri- ja katsomussensitiivistä opetusta ja ohjausta kehittämässä – KuKaS

Hanke vahvistaa tutkimusperustaisella perus- ja täydennyskoulutuksella kulttuuri- ja katsomussensitiivisyyttä oppilaitoksissa. Sensitiivisyydellä tarkoitetaan kykyä tarkastella reflektiivisesti omaa maailmankatsomustaan ja ihmiskäsitystään, ja sitä kautta lähestyä myös oppilaan ajattelussa vaikuttavia kulttuurisia ja katsomuksellisia tekijöitä joustavasti. Erityisenä kohderyhmänä ovat katsomusaineiden opettajat ja oppilaanohjaajat. Osahankkeen verkkosivut: <http://blogs.helsinki.fi/kulttuuri-ja-katsomussensitiivisyys/>

Opettajana virtuaaliluokassa – opettajien pedagogisen osaamisen ja Digiluokan mallin kehittäminen

Hankkeessa kehitetään virtuaalisen luokkaopetuksen käytäntöjä ja opettajien sekä opettajaksi opiskelevien pedagogisen osaamista virtuaaliseen työskentelyyn. Digiluokka tarjoaa kurseja, joita ei järjestetä omassa lukiossa; lukiolaiset opiskelevat etänä digiteknologian avulla opettajan ohjauksella. Aluksi kehitetään vieraiden kielten opetuksen kurseja, myöhemmin mukaan otetaan myös muita oppiaineita.

Osahankkeen verkkosivut: <http://blogs.helsinki.fi/digiluokkatutkimus/>

Opettajan kokonaisvaltaisten vuorovaikutustaitojen kehittämishjelma KEHU

Pilottihankkeen tavoitteena on kehittää ja tutkia opettajien peruskoulutukseen, perehdyttämävaiheeseen ja täydennyskoulutukseen soveltuvaa koulutuskokonaisuutta, jonka tavoitteena on tukea opettajien ammatillisten vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Koulutus sisältää ammatillisten vuorovaikutustaitojen harjoittelua teatterilähtöisiä toiminnallisia ja kokemuksellisia menetelmiä käyttäen. Erityistä huomiota kiinnitetään seuraaviin opettajan työn keskeisiin vuorovaikutustilanteisiin: 1) Luokkahuonevuorovaikutus 2) Moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuminen, 3) Kodin ja koulun yhteistyö, 4) Digitaalinen vuorovaikutus ja 5) Kulttuurisesti ja kielellisesti erilaisten lasten ja heidän perheiden kohtaaminen. Pilotointi ja sen tulosten analysointi sekä koulutuskokonaisuuden jatkokehittäminen toteutetaan vuosina 2017–2019. Hankkeen tueksi luodaan digitaalinen toimintaympäristö. Yhteistyötahoiksi ovat alustavasti lupautuneet Espoon ja Kuopion koulutoimet, Tampereen tekninen yliopisto sekä Tukholman yliopisto, Ruotsi. Osahankkeen verkkosivut: www.kehuprogram.fi

Opettajan pedagogisten opintojen kehittäminen (Ope osaa)

Tavoitteena on opettajan osaamisperustaisuuden kehittäminen erityisesti osana aineenopettajan opintoja ja Helsingin yliopiston maasterikoulutusohjelmien uudistusta yhteistyössä Kasvatustieteiden osaston, ainetiedekuntien ja harjoittelu- ja kenttäkoulujen sekä yhteistyöyliopistojen kanssa. Tuloksena syntyy toimivia opettajan pedagogisten opintojen yhteistyömalleja, jotka jaetaan digitaalisen sivuston kautta eri yliopistojen käyttöön.

Yhteistyökumppanit: Helsingin yliopiston opettajankoulutusta järjestävät tiedekunnat, Aalto-yliopisto, Taideyliopisto, Normaalikoulut ja kenttäkoulut (Helsinki, Vantaa). Osahankkeen verkkosivut: <https://www.opeesaa.fi/>

Osallistava pedagoginen johtajuus oppilaitoksessa

Hankkeen tavoitteena on antaa opettajaopiskelijoille ja opettajille valmiuksia ottaa vastuuta ja osallistua oppilaitoksen johtamisprosesseihin. Hankkeen avulla luodaan toimintavalmiuksia opettajille ja opettajaksi opiskeleville toimia jaetun johtajuuden periaatteiden mukaisesti: opettajat ovat aktiivisia toimijoita oppilaitoksen kehittämisessä. Hankkeessa luodaan täydennyskoulutuksen avulla osallistujille visioita ja mahdollisuuksia rakentaa uudenlaista johtajuutta.

	<p>Opettajankouluttajien ammatillinen kehittyminen osana tutkimuspainotteista opettajankoulutusta</p> <p>Hankkeessa luodaan toimintatutkimuksen kautta strukturoitu malli 'Noviisista mestariksi' opettajankouluttajien ammatilliseen kehittymiseen. Tavoitteena on luoda dialogi kokeneempien ja opettajankoulutusuraa aloittelevien välille koskien erityisesti teorian ja käytännön yhdistämistä. Pyritään myös lisäämään opettajankoulutuksen tietämystä opiskelijoiden ja oppilaiden mediamaailmasta. Hyödynnetään kenttäkouluverkoston sekä harjoittelukoulujen kanssa tehtävää yhteistyötä.</p>
	<p>Suullisen kielitaidon opetuksen kehittämishanke (VÄISKI)</p> <p>Eri kieliä laajasti kattava hanke kehittää tutkimusperustaisia koulutuksen toimintamalleja kotimaisille ja kansainvälisille koulutuskentille. Fokuksessa ovat vuorovaikutus ja ääntäminen suullisen kielitaidon keskeisinä elementteinä. Koulutuksen kohderyhmänä ovat opettajaksi opiskelevat, valmistuneet ja kentällä jo toimivat opettajat kaikilta koulutuksen tasoilta. Hankkeen tuloksena syntyy koulutuskokonaisuus, joka on käytettävissä sellaisenaan tai soveltuvin osin missä tahansa koulutus kontekstissa suullisen kielitaidon työstämiseen. Osahankkeen verkkosivut: blogs.helsinki.fi/vaiski-projekti/</p>
	<p>Uutta luova opettajankoulutus – Sulautuvat oppimisympäristöt</p> <p>Tulevaisuuden oppimisympäristöissä yhdistyvät fyysiset tilat, digitaaliset ja mobiilit ratkaisut sekä modernit pedagogiset teoriat. Tässä hankkeessa kehitämme opintokokonaisuuksia, joiden avulla tulevat ja nykyiset opettajat oppivat paitsi hyödyntämään uusia oppimisympäristöjä myös rakentamaan niitä itse. Tavoitteena on luoda oivaltavan oppimisen mallin mukainen hybridi oppimisympäristö, jossa hyödynnetään uusinta teknologiaa ja tutkimusta. Aluksi kehitämme prototyypin kurssista (5 op), jonka aikana opitaan ohjaamaan ilmiölähtöisiä projekteja ja laaja-alaista osaamista.</p>
<p>Kieli- ja kulttuuritietoinen koulutus (DivEd) www.dived.fi</p>	<p>Hanke edistää kieli- ja kulttuuritietoista opettajuutta ja toimintakulttuuria opettajankoulutuksessa ja oppilaitoksissa. Hankkeessa jalkautetaan koulutusta työyhteisöihin ja kerätään jo olemassa olevia pedagogisia käytänteitä ja kehitetään uusia malleja tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön vuoropuheluna. Hankkeen verkkosivuilla jaetaan vapaasti saatavilla olevia digitaalisia koulutusmateriaaleja kieli- ja kulttuuritietoisen opetuksen kehittämiseksi.</p>
<p>Matematiikan maailmaan</p>	<p>Matematiikan maailmaan -hankkeen tavoitteena on luoda lastentarha-, luokanopettaja ja erityisopettajakoulutukseen ja täydennyskoulutukseen opetussisältöjä ja -malleja, joka antaa tutkimusperustaiset valmiudet lasten matemaattisten taitojen kehityksen tukemiseen varhaiskasvatuksessa ja peruskoulun alaluokilla. Hankkeessa ovat mukana Turun, Helsingin, Jyväskylän yliopistot, Åbo Akademi ja Niilo Mäki Instituutti.</p>
<p>Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa https://sites.uta.fi/mentorointi-avakassa/</p>	<p>Hankkeessa kehitetään koulutuksen ja työelämän yhteistyönä ammatillisen kehittymisen eri vaiheita tukeva mentorointimalli. Mentorien koulutus kohdentuu varhaiskasvatuksen opiskelijoiden työssäoppimiseen sekä lastentarhanopettajien ja varhaiskasvatusjohtajien induktiovaiheeseen. Yhteistyö perustuu seudun yli 60 päiväkodin kumppanuusverkostoon.</p>

<p>OPEKE – Ammatillisen opettajan-koulutuksen uudistaminen www.hamk.fi/opeke</p>	<p>OPEKE -hanke uudistaa ammatillisen opettajankoulutuksen koko jatkumoa: valintaprosessia, oppimista ja ohjausta, työelämäyhteyksiä sekä varmistaa opettajankouluttajien osaamisen ajantasaisuuden. Kehittämispilottien avulla rakennetaan ammatillisten ja aikuisopettajien uranaikaisen osaamisen kehittämisen malleja sekä tuetaan opettajia ammatillisen koulutuksen reformin toteutuksessa.</p>
<p>OpenDigi – Opettajat oppimistaitojen ja digipedagogiikan kehittäjäyhteisöissä https://opendigi.fi/</p>	<p>OpenDigi-hankkeessa saatetaan yhteen viiden opettajankoulutuslaitoksen tutkimusperustainen asiantuntijuus ja kehittäjäyhteisöt, joissa opettajankouluttajat, opettajaopiskelijat ja perusasteen opettajat toimivat yhteistyössä. Tavoitteena on opettajien digipedagogisen osaamisen vahvistaminen ja oppilaiden oppimistaitojen tukeminen. Työskentelyä tuetaan digitaalisella toimintaympäristöllä ja PREP21-hankkeen strategisen oppimisen malleilla.</p>
<p>Opettajan-koulutuksen valinnat – ennakoivaa tulevaisuustyötä (OVET) -kehittämishanke www.utu.fi/ovet</p>	<p>OVET-hankkeen tavoitteena on opettajankoulutuksen valintojen tutkimusperustainen kehittäminen laajassa yhteistyöverkostossa. Hankkeeseen osallistuvat mm. kaikki Suomen opettajankoulutusyksiköt ja VAKAVA-verkosto. Hanke keskittyy opettajankoulutuksen valinnoissa erityisesti hakijan soveltuvuuden arvioinnin kehittämiseen tutkimusperustaiseksi ja yhtenäisemmäksi. Lisäksi hankkeessa määritetään keskeiset opettajuuden kompetenssit ja kehitetään opettajankoulutuksen vaikuttavuuden seurantaa systemaattiseksi. Hankkeessa on kolme osahanketta.</p>
<p>Osaamisen yhteisloikka – pedagogista ammattitaitoa lastentarhan-opettajien koulutuksen ja työelämän uudistuvalla yhteistyöllä</p>	<p>Hankkeen tavoitteena on kehittää kustannustehokkaasti tulevien ja työuralla olevien lastentarhanopettajien ammatillista osaamista. Opettajat tulevat hallitsemaan laadukkaita lapsen kehitystä tukevia vuorovaikutus- ja toimintamalleja sekä perustamaan toimintansa entistä monipuolisempiin työyhteisötaitoihin mm. osallistavaan tiimijohtamiseen, yhteisölliseen oppimiseen ja toimintoja uudistavaan, tutkimusperustaiseen asiantuntijuuteen.</p>
<p>Osaavat opettajat yhdessä! – valtakunnallinen terveystieteiden opettajan-koulutuksen ja soteku-opettajien täydennys-koulutuksen uudistaminen (TerOpe) https://teropehanke.wordpress.com/</p>	<p>Hankkeessa uudistetaan valtakunnallisesti terveystieteiden opettajankoulutusta ja kehitetään alan opettajille täydennyskoulutusmalli tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin perustuen. Hanke pilotoi digiosaamisen opintokokonaisuuden opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen. Hanke toteutetaan 6 terveystieteiden opettajankoulutusyksikön ja TAMK:in ammatillisen opettajakoulutuksen kanssa v. 2017–2019.</p>

<p>Sukupuolen ja muut erot huomioivan tasa-arvosuunnittelun ja -työn sisältöjen kehittäminen Suomen opettajan-koulutukseen (SetSTOP) https://setstop.wordpress.com/</p>	<p>Tässä valtakunnallisessa hankkeessa tuotetaan ja testataan oppimateriaaleja ja työvälineitä, joiden avulla sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamisen ja segregaatian lieventämisen teemat voidaan sisällyttää Suomen opettajankoulutusten (luokan-, aineen- ja ammatillinen sekä varhais- ja erityiskasvatuksen opettajankoulutus) ja OPO-koulutuksen opetussuunnitelmiin.</p>
<p>Taiteet tulevaisuuden oppimista rakentamassa – Opettajan ammatillisen osaamisen kehittämishanke TaiTu http://sites.uniarts.fi/fi/web/avoinkampus/hankkeet</p>	<p>Hankkeessa kehitetään erityisesti taidealojen aineenopettajakoulutusta, sekä yhteistyötä taiteiden ja eri oppiaineiden ja alojen välillä. Hankkeen piloteissa rakennetaan lähestymistapoja ja työskentelyn malleja erityisesti uutta luovan osaamisen ja oppimisen kehittämiseen.</p>
<p>Toimintaa ja kohtaamisia – osallisuuden ja ihmisoikeusperustaisuuden vahvistaminen ammatillisessa opettajan-koulutuksessa</p>	<p>Paras tapa ennaltaehkäistä nuorten syrjäytymistä on koulutuksellisen tasa-arvon vaaliminen ja osallisuuden kokemuksen tarjoaminen kaikille. Opettajat ovat tässä työssä avainasemassa myös ammatillisessa koulutuksessa. Hankkeessa kehitetään tulevien ammatillisten opettajien valmiuksia tunnistaa koulutuksen syrjäyttäviä tekijöitä ja vahvistaa opiskelijoiden toimijuutta, aktivoita heitä osallistumaan ja kehittämään taitojaan toimia muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. Hankkeen toteutuksesta vastaavat Haaga-Helican (hankkeen johto ja koordinointi), Hämeen, Jyväskylän, Oulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun ammatilliset opettajakorkeakoulut.</p>
<p>Tuetaan yhdessä! Monialainen ja digitaalinen yhteistyö oppimisen tukena https://tuetaan.wordpress.com/</p>	<p>Hankkeessa kehitetään erityisesti erityisopettajankoulutuksen sisältöjä 6 yliopiston sekä asiantuntijaverkostojen ja koulujen yhteistyönä. Hanke kohdistuu yhteisopettajuuden, erityisopettajan pedagogisen konsultaation sekä vahvuusperustaisen pedagogiikan ja vuorovaikutuksen kehittämiseen koulutusjatkumoissa. Lisäksi hankkeessa kehitetään, tuotetaan ja pilotoidaan vuorovaikutteisia verkkomateriaaleja.</p>
<p>Uutta luova asiantuntijuus – opettajien perus- ja täydennyskoulutusta siltaamassa (ULA)</p>	<p>Hankkeessa kehitetään systeemiseen ajatteluun ja tutkimusperustaiseen tietoon pohjautuvia toimintamalleja opettajankoulutukseen. Yliopistojen ja koulujen yhteistyönä tuetaan ilmiölähtöistä ja elinikäistä oppimista sekä hyödynnetään hybridejä oppimisympäristöjä ja eri tieteenalojen asiantuntemusta. Keskiössä on oppimista ja opetustyötä läpileikkaavia teemoja, kuten monilukutaito ja kielitietoisuus, tasa-arvoinen koulu, tutkiva työote, oppilaiden motivaatio sekä oppiainerajat ylittävä yhteistyö.</p>

<p>Valtakunnallinen DigiErko-verkosto https://digierko.fi/</p>	<p>Hankkeessa kehitetään digitaalisen oppimisen ja opettamisen verkosto, joka tukee opettajien digitaalisen asiantuntijuuden kehittymistä ja osaamisen jakamista. Toiminta pohjautuu Turun, Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa käynnissä oleviin DigiErko-koulutuksiin ja näissä toimivien asiantuntijaopettajien verkostoitumiseen, josta toiminta kasvaa vaiheittain valtakunnalliseksi opettajien ja opettajankouluttajien verkostoksi.</p>
<p>Verme 2 – Vertaisryhmämentorointi osaamisen ja yhteisöllisyyden tukena www.verme.fi</p>	<p>Verme 2 -hankkeen nimi juontuu sanasta vertaisryhmämentorointi, josta käytetään lyhyesti käsitettä verme. Hankkeen tavoitteena on kouluttaa mentoreita ja tukea aikaisemmin koulutettuja mentoreita, jotka vetävät verme-ryhmiä. Samalla pilotoidaan uusia vertaisoppimiseen perustuvia työtapoja varhaiskasvatuksessa, maahanmuuttajien opetuksessa, vapaassa sivistystyössä, moniammatillisessa yhteistyössä, korkeakoulupedagogiikassa ja koulutusjohtamisessa. Yhteisiä ryhmiä järjestetään myös opettajaksi opiskeleville ja opettajille.</p>
<p>Yhteisölliset tutkimusperustaiset oppimisympäristöt opettajan-koulutuksessa LUMA-ekosysteemissä</p>	<p>Hankkeessa koulutetaan tulevia ja nykyisiä opettajia varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle kehittämään ja toteuttamaan monialaista projektimaista opiskelua ja hyödyntämään moderneja LUMA-oppimisympäristöjä. Hankkeella edistetään yliopistojen ainelaitosten, opettajankoulutuslaitosten ja harjoittelukoulujen opettajankouluttajien ammatillista kehittymistä, yhteisöllisyyttä ja toisiltaan oppimista.</p>

Liite 5. Vuonna 2018 rahoitetuissa opettajankoulutuksen kehittämishankkeissa tuotettavat uudet toimintamallit

Hankkeiden kuvaukset perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuilla oleviin tietoihin, ks. <https://minedu.fi/opettajankoulutus-hankkeet-2018>

Hankkeen nimi ja verkkosivut	Hankkeen kuvaus
21. vuosisadan taidot, monilukutaito ja katsomusaineiden opettajan-koulutuksen kehittäminen	Hankkeessa kehitetään aineenopettajankoulutusta arvioimalla ainelaitoksen opintojen relevanssia uskontoihin ja katsomuksiin liittyvän monilukutaidon opettamisessa. Hankkeessa kerätään aineistoa rehtoreilta, opettajilta ja opiskelijoilta sekä arvioidaan ainelaitosten ja opettajankoulutuslaitosten opetussuunnitelmia 21. vuosisadan taitojen, uskontolukutaidon ja dialogitaitojen näkökulmista. Lisäksi järjestetään virikeseminaari opettajankouluttajille. Lopuksi tuotetaan malli, jonka avulla ainelaitosten opintoja voidaan kehittää vastaamaan paremmin aineenopettajien työelämätarpeita.
ARKTORI – Arktinen kehittyvä rehtori	ArkTORI-hankkeessa tuetaan rehtoreita koulujen kehittämisessä ja strategisessa osaamisen johtamisessa sekä kehitetään rehtoreiden täydennyskoulutusta. Lisäksi pilotoidaan digitaalisia työkaluja rehtoreiden omaan ammatilliseen kehittymiseen. Hankkeessa luodaan malleja rehtoreiden verkostoitumiseen ja vertaismentoroinnin tueksi. Kehittämistyön lähtökohtana ovat maakuntauudistus ja SOTE-palveluiden reformi, jotka edellyttävät myös rehtoreilta valmiutta toimia sivistys- ja SOTE-palveluiden rajapinnassa lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi.
ASKEL – Asiantuntijuuden kehittyminen varhaiskasvatuksessa	ASKEL-hankkeen tavoitteena on pedagogisen harjoittelun ja sen ohjauksen kehittäminen Oulun ja Tampereen yliopistojen varhaiskasvatuksen koulutuksessa. Hankkeessa kartoitetaan opiskelijoiden ja ohjaavien opettajien kokemuksia harjoittelusta ja ohjauksesta, tuotetaan ohjaavien opettajien koulutuskokonaisuus monimuoto-opetuksena sekä kehitetään ja pilotoidaan varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta vahvistava pedagogisen harjoittelun ohjauksen malli. Kansainvälistä yhteistyötä hankkeessa tehdään Islannin yliopiston kanssa.
EduLeaders – Kehittämisen- ja tutkimushanke kasvatus- ja opetusalan johtamisen perus- ja aineopintoihin	Hankkeessa kehitetään ja arvioidaan kasvatus- ja opetusalan johtamisen perus- ja aineopintoja. 1. vaihe (2018–2019): arvioidaan OPH-rahoitteista HY:n kasvatus- ja opetusalan johtamisen täydennyskoulutusta. Osallistujia haastatellaan ja heille tehdään kysely. Lisäksi haastatellaan alan asiantuntijoita. 2. vaihe (2020–2021): luodaan aineopintojen (60 op) opetussuunnitelma, joka toteutetaan täydennyskoulutuksena. Opintokokonaisuuksista kehitetään variaatiot kansainväliseen maisterikoulutukseen sekä koulutusvientituote HY+ kanssa.

<p>IKI – Innovaatiivisen kielikasvatuksen kartta ja kompassi</p>	<p>Hankkeessa rakennetaan ajankohtaiseen tutkimustietoon nojaava innovatiivinen kielikasvatuksen malli, joka muodostaa yhtenäisen jatkumon varhaiskasvatuksesta yläkouluun ja edistää kielitietoista ja kielenoppimista tukevaa toimintakulttuuria. Mallin pohjana on kartoitus kielenopetuksen pedagogisista innovaatioista. Hankkeessa pilotoidaan toimintatapoja, joissa opettajaopiskelijat, kentällä toimivat opettajat ja opettajankouluttajat tekevät yhteistyötä yli kieli-, oppiaine- ja koulutusrajojen. Hankkeen toimijat ovat Jyväskylän yliopisto, Turun yliopisto, Rauma yksikkö, Åbo Akademi/Vasa,</p>
<p>INNOPLAY – käsityö ja teknologia-oppiminen varhaiskasvatuksessa</p>	<p>Kolmivuotisessa elokuussa 2018 alkaneessa hankkeessa kehitetään varhaiskasvatukseen pedagogisia menetelmiä, joissa integroidaan käsityön, ympäristö- ja teknologiakasvatuksen sekä matemaattisten taitojen oppimisalueita leikin, tutkimisen ja ilmaisun avulla. Turun, Helsingin ja Tampereen yliopistojen yhteishankkeessa on mukana edellä mainittujen alojen opettajankouluttajia sekä opiskelijoita, jotka toteuttavat esi- ja alkuopetuksessa lapsilähtöistä yhteiskehittelyä. Hankkeessa luodaan varhaiskasvatukseen täydennyskoulutusmalli.</p>
<p>KAJO – Kasvatus- ja koulutusalan opetushenkilöstön vahvistuva johtajuusosaaminen</p>	<p>EduFutura-hanke toteuttaa opettajankoulutuksen kehittämisohjelmaa uudistamalla opetushenkilöstön johtajuusosaamisen perus-, perehdytys- ja täydennyskoulutusta tarvekartoituksen, mallinnuksen ja kokeilun avulla. Tavoitteena on valtakunnallinen koko kasvatus- ja koulutusalaan palveleva monimuotoinen ja eheä koulutusratkaisu. Mukana JYU, JAMK, Gradia, Chydenius, Centria, KPEDU, Jyväskylä, Kokkola ja työelämäjärjestöt.</p>
<p>Kansallinen arviointiosaamisen kehittämisverkosto – KAARO www.kaaro.fi</p>	<p>KAARO-verkosto kokoaa yhteen eri yliopistoissa kansallisesti ja kansainvälisesti hankittua tutkimustietoa arviointiosaamisesta ja sen kehittämisestä sekä selkeyttää arviointiosaamisen tavoitteita ja sisältöjä opettajien perus- ja täydennyskoulutuksessa. MOOC-kurssien ja verkkomateriaalien, koulutusten ja -seminaarien järjestäminen opettajaopiskelijoille pedagogisissa opinnoissa (esi- ja perusopetus sekä lukiokoulutus), opettajankouluttajille, opettajille ja tutkijoille. Hankkeessa on mukana Helsingin yliopisto (hankkeen johto ja koordinointi), Aalto yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Lapin yliopisto, Oulun yliopisto ja Åbo Akademi. Lisäksi tehdään yhteistyötä muiden hankkeiden, verkostoiden ja yliopistojen kanssa.</p>
<p>KETTERÄ KORKEAKOULU – Uusia ja vaikuttavampia malleja saamen kielen ja saamenkielisten opettajien koulutukseen</p>	<p>Saamenkielistä aineen- ja luokanopettajista on jatkuva pula. Hankkeessa kehitetään toimintamalli, jolla päteviä opettajia saadaan nopeasti työelämään. Tavoitteena on kouluttaa 20 pohjoissaamenkielistä opettajaa ja 10 koltan- ja inarinsaamenkielistä opettajaa. Koulutuksen toteuttavat Oulun yliopiston Giellagas-instituutti ja Kasvatustieteiden tiedekunta.</p>

<p>Koulun pedagogisen toimintakulttuurin kolmitasoinen johtaminen – KOPETI JO</p>	<p>Hanke tuottaa tutkimusperustaisesti oppilaitosjohtamisen 25 op opintokokonaisuuden, jotta jo opettajiksi opiskelevat voisivat suuntautua koulun toimintakulttuuria kehittävään yhteistoiminnalliseen johtamiseen. Perusopintokokonaisuus antaa rehtorin pätevyyden. Hanke perustuu ei-affirmativiseen kasvatuksen teoriaan, jossa didaktiikka sekä koulutuksen johtaminen ja hallinto nähdään kokonaisuutena. Hanke soveltaa ja kehittää toimintatutkimuksen ja kehittävän työntutkimuksen sekä jaetun johtamisen periaatteita.</p>
<p>Laaja-alaisen osaamisen arviointi formaaleissa ja informaaleissa oppimistilanteissa</p>	<p>Kolmen yliopiston yhteistyönä kehitetään digitaalisia välineitä ja malli laaja-alaisen osaamisen arviointiin. Niitä pilotoidaan a) tekoälyä ja lisäketodellisuutta hyödyntävissä formaaleissa oppimistilanteissa sekä b) Informaaleissa 4D-matematiikkatyöpajoissa, joissa matematiikan opetus yhdistyy taito- ja taideaineisiin. Opettaja koulutetaan arviointimallin käyttöön Tampereella, Jyväskylässä ja pääkaupunkiseudulla. Toimivista malleista kehitetään moduuli Tampere3-yliopiston opettajankoulutukseen.</p>
<p>Liikuntaa ja terveystietoa opettavien opettajien arviointiosaamisen kehittäminen</p>	<p>Hankkeen tarkoituksena on (i) kartoittaa opettajankoulutuksen ja koulujen arviointikulttuuria liikunnassa ja terveystiedossa, (ii) tunnistaa arviointiin liittyviä ajattel- ja toimintamalleja, haasteita ja tarpeita sekä opettajien että oppilaiden kokemana, ja (iii) kehittää opettajien arviointitietoisuutta ja -tapoja uudistavia vuorovaikutteisia oppimis- ja koulutusprosesseja. Kolmessa osahankkeessa tutkitaan liikunnan ja terveystiedon arviointia, ja mallinnetaan ja toteutetaan tutkimustiedon perusteella oppimiskokonaisuuksia ja täydennyskoulutusta.</p>
<p>Monikatsomukselliset oppimisen tilat varhaiskasvatuksessa (Creating Spaces for Diversity of Worldviews in Early Childhood Education) https://blogs.helsinki.fi/monikatsomukselliset-tilat-varhaiskasvatuksessa/</p>	<p>Hankkeessa kehitetään varhaiskasvattajien osaamista päiväkodin katsomukselliseen moninaisuuteen ja katsomuskasvatukseen liittyen. Toimintatutkimukselliseen otteeseen perustuva hanke vahvistaa varhaiskasvatuksen opiskelijan ja kentällä toimivan opettajan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Hanke selvittää tekijöitä, jotka edesauttavat laadukkaan katsomuskasvatuksen toteutumista ja tähän liittyvää varhaiskasvatuksen opettajan osaamista. Hankkeessa luodaan ja testataan pedagogisia sovelluksia katsomuskasvatuksen sisältöjen toteuttamisessa päiväkodeissa. Fyysisen tilan ja tilallisuuden pedagogiikan lisäksi hanke valottaa tilaa metaforisena asioiden tilaa kuvaavana merkityksenä: katsomuskasvatuksen tilaa tarkastellaan kriittisenä kysymyksenä siitä, miten rakentaa sellaista myönteisyyden tilaa tai ilmapiiriä, joka luo päiväkotiin mahdollisuuksia moninäkökulmaisuuksille. Ajattelullisia ja käytännöllisiä malleja tullaan hyödyntämään opettajankoulutuksessa ja osana moninaisuuden huomioivaa varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa.</p>
<p>OIVA – Lasten oikeudet ja osallisuus varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja alkuopetuksessa</p>	<p>Hankkeen tavoitteena on nivoa lasten osallisuus varhaiskasvatuksen sekä esi- ja alkuopetuksen toimintaympäristöihin sekä vahvistaa ammattilaisten ja opiskelijoiden osaamista osallisuuden ja tasa-arvon kysymyksissä. Hankkeessa pilotoidaan Jyväskylän kaupungin ja eri sidosryhmien kanssa uusia toimintamalleja lasten oikeuksien ja osallisuuden edistämiseksi. Hanke antaa välineitä käsitellä oikeuksien ja osallisuuden teemoja yhdessä lasten ja perheiden kanssa. Hankkeen toteuttajana on Jyväskylän yliopiston monitieteinen lapsi- ja perhetutkimuksen keskus.</p>

<p>OPA – Opettajien arviointiosaaminen oppimisen osallisuuden ja tuen toteutumisen edistäjänä</p>	<p>Hankkeella tuetaan päiväkotien ja koulujen arviointi- ja vuorovaikutuskulttuuria. Opiskelijoiden ja kentän opettajien yhteistyönä kehitetään osallistavia arviointiprosesseja ja arviointiosaamista. Inklusiivisuutta edistetään kehittämällä osaamista monialaiseen yhteistyöhön oppimisen ja koulunkäynnin tuen tarjoamisessa ja tuen arviointiin perustuvassa kehittämisessä. Kehitetään tutkimusperustaisen tuen ja arvioinnin keinoja sekä sisällytetään tuen vaikuttavuuden arviointi opetuksen kehittämiseen.</p>
<p>Oppiainerajat ylittävä oppiminen lukiossa – innovaatio, oivallus, muutos</p>	<p>Hankkeessa kehitetään oppiainerajat ylittävää oppimista ja opetusta sekä uusia malleja lukioiden ja korkeakoulujen opettajien sekä opettajaopiskelijoiden yhteistyölle. Siinä kartoitetaan olemassa olevia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja, levitetään tietoa niistä ja kehitetään uusia ideoita pilottien avulla (pelillistäminen, digitaaliset ratkaisut, yritys yhteistyö). Ideointi ja toteutus tapahtuvat lukioiden ehdoilla sekä opettaja- ja opiskelijalähtöisesti. Se kannustaa kokeilujen tekijöitä ja toimijoita kestävien yhteistyömuotojen kehittämiseen.</p>
<p>Oppijan oikeus – opettajan taito. Erityinen tuki ja monialainen ohjaus toisella asteella opettajan-koulutuksen kehittämiskohteena</p>	<p>Oppijan oikeus – opettajan taito on Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun koordinoima vuosina 2018–2021 toteutettava opettajankoulutuksen kehittämishanke. Hankkeessa toteuttajina ovat kaikki viisi ammatillista opettajakorkeakoulua, Helsingin, Tampereen ja Oulun yliopistot sekä Åbo Akademi. Hankkeella vastataan osaamistarpeen muutokseen, joka kumpuaa lukiouudistuksesta ja ammatillisen koulutuksen reformista. Hankkeessa kehitetään opettajan-, aineenopettajan- sekä erityisopettajankoulutusta erityisen tuen ja monialaisen ohjauksen kysymyksissä.</p>
<p>Oppilaiden sitoutuminen oppimiseen ja oppimisen arviointi digitaalisesti intensiivisessä lukion luonnontieteiden projektioppimisessa</p>	<p>Hankkeessa sitoudutaan opettajien ammatillisen oppimisen co-design -lähestymistapaan. Co-design lähestymistavassa oppimisen tutkijat, opettajankouluttajat, lukion opettajat ja opetusharjoittelijat kehittävät, kokeilevat ja arvioivat yhdessä opiskeluun motivoivaa digitaalisesti intensiivistä lukion luonnontieteiden projektioppimista. Hankkeen toimijat kehittävät pedagogisia malleja ja instrumentteja digitaalisia välineitä hyödyntävään ja oppimista tukevaan oppimisen arviointiin.</p>
<p>Osaamisen yhteisloikka lasten itsesääntelyn tueksi – pedagogisen sensitiivisyyden vahvistaminen varhaiskasvatusalan yliopistoverkoston yhteistyönä</p>	<p>Hanke vastaa varhaiskasvatusalan kasvaviin laatuvaatimuksiin ja työelämän tarpeisiin uudistamalla yhteisön pedagogista ja arviointiosaamista tutkimusperustaisesti laajan verkoston yhteistyönä. Se yhdistää perus- ja täydennyskoulutusten osaamisresurssit tukemaan lasten itsesääntelyä elinikäistä oppimista edistävällä tavalla. Tarkasti kohdennettu laadukas sensitiivinen vuorovaikutus ehkäisee ongelmien syntyä ja vahvistaa erilaisista taustoista tulevien lasten identiteettien suotuisaa kehitystä.</p>
<p>Suomalaisen viittomakielen opetuksen kehittämishanke</p>	<p>Tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa viittomakielen opettajien täydennyskoulutus sekä opettajankoulutuksen saaneille että kentällä toimiville viittomakielisille opettajille, joilta puuttuu viittomakielen lingvistinen ja/tai pedagoginen koulutus. Samalla kehitetään digitaalista opetusmateriaalia valtakunnalliseen käyttöön viittomakielen opetuksessa hyväksikäyttäen viittomakielen keskuksessa kerättyä ja annotoitua suomalaisen viittomakielen korpusaineistoa. Myös arviointi on osana koulutusta.</p>

<p>Suuntaa LukiOpolulle!</p>	<p>Hankkeen tavoitteena on kehittää lukioiden, yliopiston ja sidosryhmien välinen uraohjausta, yksilöllistä tukea ja työelämäyhteyksiä edistävä yhteistyömalli, joka on jalkautettavissa kaikkien lukioiden käyttöön valtakunnalliseksi verkkotäydennyskoulutukseksi. Hankkeessa lisätään opettajiksi ja opinto-ohjaajiksi opiskelevien sekä opetushenkilöstön erityispedagogista ja ohjauksellista osaamista. Hankkeessa pilotoimme yksilöllisten tarpeiden mukaisia oppimista ja urasuunnittelua tukevia sekä yhteisöllisyyttä vahvistavia ryhmänohjausmalleja.</p>
<p>Tutkimusperustainen vaativaan erityiseen tukeen liittyvän osaamisen vahvistaminen opettajan-koulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa (TUVET)</p>	<p>Tutkimusperustainen vaativaan erityiseen tukeen liittyvän osaamisen vahvistaminen opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa (TUVET) -hanke lisää opettajankoulutusten ja työssä olevien opettajien vaativan erityisen tuen osaamista mallintamalla tutkimukseen perustuvia tukiratkaisuja sekä kokoamalla hyviä pedagogisia ja moniammatillisia yhteistyökäytäntöjä. Hanke tukee kansallisen vaativan erityisen tuen ohjaus- ja palveluverkoston eli VIP-verkoston toimintaa. Hanketta toteuttavat Itä-Suomen, Helsingin ja Jyväskylän yliopistot yhteistyössä oppimis- ja ohjauskeskus Valterin kanssa.</p>
<p>Vapaan sivistystyön ja aikuisopetuksen suuntautuvien opettajien koulutuksen kehittäminen – kohteena ikäihmisten media-kasvatus (IkäihMe)</p>	<p>Nykyisissä erillisissä tai aineenopettajan pedagogisissa opinnoissa on niukasti ikäihmisten oppimiseen, mediakasvatukseen ja digitaalisiin taitoihin liittyviä sisältöjä. Hankkeessa kehitetään vapaan sivistystyön ja aikuisopetuksen suuntautuvien aineenopettajien koulutuksen opetusharjoittelua, sisältöjä ja menetelmiä. Hankkeessa tuotetaan ja testataan tutkimusperustaisesti ikäihmisten oppimiseen ja mediakasvatukseen kohdistuva opintokokonaisuus, jota voivat hyödyntää yliopistot, vapaan sivistystyön oppilaitokset ja aikuiskoulutusorganisaatiot. Hankkeen toteutuksesta vastaavat Lapin yliopisto (hankkeen johto ja koordinointi) sekä Helsingin yliopisto.</p>
<p>Varhennettu kielenopetus – Kielten opetuksen ja opettajan-koulutuksen kehittäminen</p>	<p>Hankkeessa kehitetään pedagogisia malleja varhennettuun kielenopetukseen yhteistyössä aineenopettajankoulutuksen, harjoittelukoulujen, täydennyskoulutuksen, perusopetusta antavien koulujen ja kuntien sekä muiden sidosryhmien kanssa. Hankkeen tavoitteena on kehittää kielenopettajien osaamisen kokonaissuunnitelma ja mahdollistaa kielenopettajia ja -opiskelijoita luomaan uusia toimintamalleja tutkimusperustaisesti, oppilaslähtöisesti ja yhteisöllisesti varhennettuun kielenopetukseen.</p>

**Ämnesövergripande pedagogik i det nya gymnasiet
verksamhetskultur – Oppiainerajat
ylittävä pedagogiikka ja toimintakulttuuri
uudessa lukiossa**

I det nya gymnasiet får den ämnesövergripande undervisningen en större betydelse. Detta kräver en ämneslärarutbildning som aktivt utvecklar en ämnesövergripande pedagogik. Projektets målsättning är att utveckla en ämnesövergripande kurs inom ämneslärarutbildningen. Tillsammans med lärarstuderande bedrivs också samarbete med flera gymnasier. Projektet betonar vikten av att det inom lärarutbildningarnas och gymnasiernas verksamhetskulturer skapas goda förutsättningar för ämnesövergripande pedagogik. Detta förverkligas främst genom en satsning på demokratifostran.

Oppiainerajat ylittävä opetus saa uudessa lukiossa yhä suuremman merkityksen. Tämä edellyttää aineenopettajakoulutusta, jossa aktiivisesti kehitetään oppiainerajat ylittävää pedagogiikkaa. Hankkeen tavoitteena onkin kehittää ainerajat ylittäviä kursseja opettajaopiskelijoiden ja lukio-opettajien yhteistyönä. Hankkeessa painotetaan myös opettajankoulutuksen ja lukioiden toimintakulttuurien kehittämistä ainerajoja ylittävän pedagogiikan suunnassa. Tämä tapahtuu erityisesti panostamalla demokratiakasvatukseen.

Liite 6. Tiivistelmä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimenpide-ehdotuksista vastuutahoittain

Karvissa laadittiin arvioinnin suunnitteluvaiheessa suuntaa antava tiivistelmä Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimenpide-ehdotuksista vastuutahoittain.

1. Päätöksentekijät
<ul style="list-style-type: none">• Opettajankoulutusfoorumin vakiinnuttaminen pysyväksi toimintamalliksi
2. Kansallinen ohjaus
<ul style="list-style-type: none">• Opettajatarpeiden ennakointi, seuranta ja koulutuksen kohdentaminen tarvelähtöisesti
3. Korkeakoulut
<ul style="list-style-type: none">• Opettajankoulutuksen opiskelijavalintojen ja valintojen tutkimuksen kehittäminen• Opettajankouluttajien tutkimuksellisen osaamisen ja verkostoitumisen tukeminen
4. Opettajankoulutusyksiköt
<ul style="list-style-type: none">• Opettajankoulutuksen rakenteiden, tavoitteiden ja toimintatapojen uudistaminen• Opettajien yhteisen pedagogisen osaamisen kiteyttäminen• Opettajaopiskelijoiden valmiuksien tukeminen uutta luovan asiantuntijuuden, oman osaamisen ja oppilaitoksen kehittämisessä ja tutkimuksen hyödyntämisessä omaa työtä kehitettäessä• Oppimista tukevan arvioinnin kehittäminen• Opiskelijavalintojen kehittäminen ja hakijoiden soveltuvuuden arviointi• Opettajaopiskelijoiden aiemmin hankitun osaamisen tunnustamis- ja arviointikäytäntöjen kehittäminen• Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kouluttautumismahdollisuuksien lisääminen• Oppimisympäristöjen kehittäminen yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien kanssa• Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen verkostoyhteistyönä• Koulutustarjonnan uudistaminen uranaikaisen osaamisen kehittämiseen ja tavoitteiden ja toteutustapojen kehittäminen yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa• Mentoroinnin ja vertaistukimallien kehittäminen• Ammatillisten opettajien pedagogisen koulutuksen opetussuunnitelmien päivittäminen• Korkeakouluopettajien ja ammatillisten opettajien pedagogisen osaamisen vahvistaminen ja osaamisen kehityssuunnitelmien hyödyntäminen• Opetusalan johtamiskoulutusten kehittäminen

5. Opettajaksi opiskelevat

- Osallistuminen oman koulutuksen kehittämiseen ja uudistamiseen
- Jatkuvan oppimisen polkujen rakentaminen jo opiskeluaikana

6. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset

- Opettajien ja johtajien ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittymisen tukeminen, osaamisen johtaminen tavoitteellisesti ja osaamisen kehittämissuunnitelmien laatiminen
- Vertaistukimallien, kuten tutoropettaja- ja mentorointimallien hyödyntäminen opettajien ammatillisen osaamisen kehittämisessä
- Ammatillisten verkostojen ja johtamiskoulutuksen hyödyntäminen johtajien osaamisen kehittämisessä
- Alueellisen opettajien ja johtajien ammatillisen osaamisen koulutustarjonnan yhteissuunnittelu koulutuksen järjestäjien kesken sekä tasavertaisen saavutettavuuden, riittävien koulutusmahdollisuuksien ja tarjonnan turvaaminen

7. Opettaja

- Opettaja näkee itsensä yhteiskunnallisena toimijana, joka on tarvittaessa valmis osallistumaan oman oppilaitoksensa ja yksikkönsä johtamisprosesseihin
- Opettajan työn kehittyminen oppijan oppimisprosessia ohjaavaan ja yhteisölliseen suuntaan

Liite 7. Yhteenveto aiemmista opettajankoulutuksen kehittämisen- ja arviointihankkeista

Laatija: Arviointineuvos Sirpa Moitus, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus
(laadittu 23.1.2018)

Opettajankoulutuksen uudistamisesta puhuttaessa on tärkeää huomata, että opettajankoulutusta on kehitetty ja arvioitu useissa hankkeissa viimeisen 20 vuoden aikana. Näin ollen Opettajankoulutusfoorumin laatima Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelma ja sen toteutumisen arviointi on yksi etappi opettajankoulutuksen arviointien ja kehittämisen pitkällä aikajatkumolla. Seuraavassa kuvataan aiempia opettajankoulutuksen kehittämis- ja arviointihankkeita ja niissä esitettyjä suosituksia kronologisessa järjestyksessä.

Viimeisimmistä opettajankoulutuksen koulutusohjelma-arvioinneista on jo noin 20 vuotta aikaa

Korkeakoulujen arviointineuvosto (KKA) toteutti vuosina 1999–2000 yliopistollisen ja ammatillisen opettajankoulutuksen arvioinnit. Yliopistollisen opettajankoulutuksen arviointiraportissa tehtiin valtakunnallisia suosituksia muun muassa koskien opettajankoulutuksen järjestäjien yhteistyön lisäämistä, profiloitumista tiettyjen aineiden tai aineryhmien erityisosaamisen alueille, opettajien säännöllistä jatko- ja täydennyskoulutusta sekä tunnistettiin kehittämisalueita pedagogisten opintojen sisällöissä ja opetusharjoittelun organisoinnissa (Jussila & Saari, 1999.) Ammatillisen opettajankoulutuksen valtakunnalliset suositukset koskivat muun muassa opettajankoulutuksen työelämäyhteyksien, ammattikorkeakoulupedagogiikan ja tietoyhteiskuntavalmiuksien kehittämistä. (Lämsä & Saari 2000.)

Samoihin aikoihin toteutettiin ESR-rahoitteinen *Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihanke (OPEPRO)*, jonka puitteissa ilmestyi 14 osaraporttia opettajien yleisistä ja alakohtaisista täydennyskoulutustarpeista.

Varhaiskasvatuksen opettajankoulutusta arvioitiin vuonna 2013

Varhaiskasvatuksen opettajankoulutusta arvioitiin ensimmäistä kertaa KKA:n arvioinnissa vuonna 2013 (Karila & al. 2013). Arviointiryhmä teki suosituksia muun muassa opetussuunnitelmien sisällön uudistamiseksi, ammatti- ja koulutusrakenteen selkiyttämiseksi sekä varhaiskasvatuspalveluiden tuottajien ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön tiivistämiseksi siten, että perus- ja täydennyskoulutuksesta muodostuu selkeä jatkumo. (Karila & al. 2013.)

Opettajien täydennyskoulutuksen kehittämiseksi tehtiin jo 2000-alkupuolella lukuisia suosituksia

Vuonna 2001 ilmestynyt *Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma 2001–2005* perustui pitkälti KKA:n arviointien ja OPEPRON tulosten suosituksiin. Kehittämisohjelmasta toteutettiin kaksi seurantaa: opetus- ja kulttuuriministeriön ja Koulutuksen tutkimuslaitoksen seurannat. OKM:n seurantaraportin mukaan Opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa asetetut tavoitteet opettajien perus- ja täydennyskoulutukselle olivat toteutuneet kohtalaisen hyvin opettajien peruskoulutuksessa. Esimerkiksi soveltuvuuden ja motivoituneisuuden arviointitavat opiskelijavalinnoissa olivat monipuolistuneet, pedagogisiin opintoihin oli lisätty vuorovaikutustaitoihin liittyviä sisältöalueita ja opettajankoulutuslaitoksen yhteistyö ainelaitosten ja harjoittelukoulujen kanssa oli kehittynyt. Sen sijaan täydennyskoulutuksessa tavoitteiden saavuttaminen oli edennyt heikommien. Kehittämiskohteita olivat edelleen koulutuksen suunnitelmallisuus, koordinointi ja voimavarojen kohdentaminen, tasavertaiset koulutusmahdollisuudet, opettajan työuran eri vaiheiden huomioonottaminen täydennyskoulutuksessa, koulutuksen tietoperustan ja laadun arvioinnin kehittäminen sekä alueellinen yhteistyö täydennyskoulutuksen kehittämisessä. (OKM 2006.)

Koulutuksen tutkimuslaitoksen toteuttama vuoden 2006 Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta keskittyi erityisesti täydennyskoulutuksen tilan arviointiin. Arvioinnin mukaan täydennyskoulutukseen osallistumisen esteitä olivat koulutuksen saavutettavuus, koulutustarjonnan sopimattomuus omiin tarpeisiin sekä motivaatio- ja asennekysymykset. Kunnilla oli myös erilaiset resurssit ja mahdollisuudet suunnitella ja toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta. Arvioinnin mukaan useat kunnat kaipasivat ulkopuolista apua pitkäjänteisten kunta- ja koulukohtaisten täydennyskoulutussuunnitelmien tekoon. Kaikissa oppilaitosmuodoissa opettajien keskeisimmät täydennyskoulutustarpeet liittyivät aine- ja alakohtaisen osaamisen kehittämiseen. Lisäksi korostuivat myös erityisopetukseen, monikulttuurisuuteen, erilaisuuden kohtaamiseen, yhteisöllisyyden kehittämiseen, tieto- ja viestintätekniseen osaamiseen sekä ohjaukseen liittyvät koulutustarpeet. Rehtoreiden koulutustarpeissa korostuivat henkilöstö- ja pedagoginen johtaminen sekä oppilaitoksen kehittäminen. (Piesanen, Kiviniemi & Valkonen 2006.)

Kun Suomi elokuussa 2005 siirtyi Bolognan prosessin mukaiseen tutkintorakenteeseen, *valtakunnallinen kasvatusalan ja opettajankoulutuksen Bolognan prosessin koordinaatioprojekti (2003–2006)* VOKKE esitti suosituksia, jotka koskivat opettajankoulutusta ja tutkintojen rakenteita sekä opintojen mitoitusta kasvatusalan kandidaatin-, maisterin- ja tohtorintutkinnoissa. Yliopistot hyödynsivät suosituksia muun muassa tutkintorakenteiden ja -mitoitusten kehittämisessä.

Vuonna 2007 OKM:n asettama työryhmä arvioi opettajatarpeiden muutoksia vuoteen 2020 mennessä ja teki esityksiä muun muassa yliopistojen vastuun lisäämisestä perus- ja täydennyskoulutuksen kokonaisuuden kehittämisessä. Selvitys toi erityisesti esiin sen, että 1. kaikille opettajille tarvitaan nykyistä enemmän monikulttuurisuuden kohtaamiseen liittyviä opintoja, 2. opettajien täydennyskoulutus on saatava systemaattiseksi ja koulutuksen rahoitus selkeytettävä siten, että yliopistot voivat ottaa nykyistä laajemman vastuun perus- ja täydennyskoulutuksen kokonaisuuden kehittämisestä ja 3. opettajankoulutukseen on lisättävä johtamiskoulutuksen suuntautumisvaihtoehtoja. (OKM 2007.)

TALIS 2013-tutkimus toi esiin suomalaisten opettajien uranaikaisen osaamisen kehittämisen haasteita

OECD toteutti vuonna 2010 laajan kansainvälisen opettajien kehittymiseen liittyvän tutkimuksen *TALIS (Teaching and Learning International Survey)*, jonka toisen vaiheen raportissa (Scheerens, 2010) käsitellään uusien opettajien tilannetta ja tuen tarvetta. Raportin (s. 157) mukaan uusien opettajien kohtaamia haasteita ovat oppilaiden motivointi oppimiseen, luokan hallinta, oppilaiden yksilöllisten erojen huomioon otto, oppilaiden arviointi ja kommunikointi vanhempien kanssa. Raportissa induktio määritellään koulutuspolitiikaksi ja käytännöiksi, joiden avulla tuetaan opettajia, jotka joko ovat uusia ammatissa tai koulussa. Uusien opettajien tuki on tarkoitettu auttamaan heidän selviytymistään ammatin ensi vaiheista ja vahvistamaan heidän pysymistään alalla.

TALIS 2013 –tutkimukseen osallistui kaikkiaan 34 maata ja Suomesta yli 150 yläkoulua ja yli 2 700 opettajaa. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen laatiman tutkimuksen mukaan vähintään neljännes suomalaisista opettajista kokee, ettei ole saanut opettajan koulutuksessaan pedagogisia ja sisällöllisiä valmiuksia opettamiinsa aineisiinsa tai riittävästi opetusharjoittelua. Toisin kuin monissa muissa TALIS-maissa, Suomessa enemmän kuin puolet rehtoreista ei juuri puutu opettajien opetustaitojen varmistamiseen.

Suomalaisten rehtorien käyttämä aika ammatilliseen kehittämiseen on melko vaatimaton verrattuna TALIS-maiden keskiarvoon. Opettajista 79 prosenttia ilmoitti osallistuneensa oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen viimeisen vuoden aikana. Vain kahdeksan prosenttia suomalaisista opettajista tekee tutkimusta, kun TALIS-maiden keskiarvo on 31 prosenttia. Lisäksi suomalaisilla kouluilla ei ole osana virallisia järjestelyjä mentorointia eikä vertaisobservointia varten, ja vain viidellä prosentilla opettajista oli tutkimusajankohtana mahdollisuus osallistua tällaiseen toimintaan. Kansainvälisesti vertaillen Suomessa näytti edelleen korostuvan vahvasti opettajan henkilökohtainen vastuu luokkatyössä. Tällä perusteella uusille yhteisöllisyyttä vahvistaville täydennyskoulutusmalleille olisi ilmeinen tarve. Myös rehtoreiden ammatillisen kehityksen tuki tulisi suunnata yhteisöllisyyttä ja jaettua johtajuutta vahvistaviin taitoihin. (Taajamo & al. 2014.)

Opettajankoulutuksen jatkumoa yritettiin ratkoa useissa hankkeissa vuosina 2013–2015

Vuosina 2012–2013 Opetushallitus rahoitti uusien opettajien mentorointia koskevan hankkeen. Tässä hankkeessa tuotettiin käsikirja mentoreiden koulutukseen sekä ehdotus rakenteesta, jolla mentorointi voidaan liittää koulujen toimintaan (Niemi & Siljander, 2013).

Vuosina 2014–2015 Koulutuksen tutkimuslaitos laati *Ope saa oppia* -arvioinnin, jossa tuotettiin konkreettisia ehdotuksia siitä, miten opettajien perus- ja täydennyskoulutus, työhöntulovaiheen (induktiovaiheen) tuki ja jatkuva osaamisen kehittäminen voisivat muodostaa jatkumon.

Raportin tekijöiden keskeinen esitys oli se, että luodaan valtakunnallinen järjestelmä, jonka avulla varmistetaan riittävä tuki opettajan tehtävissä aloittaville. Tässä järjestelmässä yliopistollisten ja ammatillisten opettajakorkeakoulujen tulisi muun muassa ottaa vastuu mentorien kouluttamisesta

ja kansallisen mentoriverkoston ylläpidosta sekä huolehtia siitä, että valmistuvalla opiskelijalla on henkilökohtainen kehityssuunnitelma työelämään siirtyessään. Oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien tulisi järjestää uusille opettajille mahdollisuus perehdytyskoulutukseen ja mentorointiin, työmarkkinaosapuolten pitäisi tehdä valtakunnalliset sopimukset, joiden puitteissa mentorointia voidaan järjestää. Poliittisten päättäjien tulisi turvata voimavarat ja toimintapuitteet mentorointia kehittäväälle verkostolle. (Heikkinen, Aho & Korhonen, 2015.)

Myös *Tulevaisuuden peruskoulu* -raportissa tehtiin lukuisia ehdotuksia opettajien peruskoulutuksen ja opettajien ammatillisen osaamisen sekä opettajankoulutusyksiköiden toiminnan ja koulutuksen organisoinnin kehittämiseksi. Useat ehdotuksista olivat samansuuntaisia kuin aiemmissa kehittämishankkeissa.

Tutkimusperustaista opettajankoulutusta ehdotettiin kehittäväksi yliopistojen ja kuntien kanssa yhteistyössä niin, että opettajien peruskoulutus ja ammatillinen kehittyminen muodostavat jatkumon. Täydennyskoulutus -käsite ja sen sisältö tulisi määritellä uudelleen. Valtakunnallinen täydennyskoulutus rakenne ja rahoitusjärjestelmä tulisi uudistaa siten, että ne tukevat sekä opettajien systemaattista ammatillista kehittymistä että koulujen kehittämistä. Myös rehtoreiden koulutusta sekä johtamisosaamista ehdotettiin kehittäväksi. Jokaiselle rehtorille ehdotettiin laadittavaksi ammatillista kehittymistä tukeva henkilökohtainen kehityssuunnitelma. (Ouakrim-Soivio, Rinkinen & Karjalainen, 2015.)

Vuosina 2008–2015 toiminut *opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta* ehdotti, että työelämään siirtymisvaiheessa olevien ja opettajatulokkaiden perehdytys- sekä työuran alkuvaihetta tukeva mentorointikoulutus ja muu tarvittava täydennyskoulutus tulisi koota ja yhdistää toimivaksi kokonaisuudeksi. Lisäksi ehdotettiin, että korkeakoulut ja niiden sidosryhmät kehittävät yhteistyössä pitkäkestoisia opetustoimen henkilöstön koulutusohjelmia ja uusia erikoistumiskoulutuksia vuodesta 2015 alkaen. Hajanaisista johtamisen koulutuksista tulisi luoda paikalliset variaatiot mahdollistava koulutuspolkumalli, joka tukee johtaja- ja rehtoriuran eri tarpeita. (Hämäläinen, Hämäläinen & Kangasniemi, 2015.)

Viimeaikaisia raportteja

Sitran raportissa vuodelta 2015 selvitettiin Euroopassa käytössä olevia opettajien työaikamalleja ja kokonaistyöajan sääntelyä. Raportin mukaan Suomessa opettajien palkkaus perustuu opetusvelvollisuuteen ja muutamaaan yhteissuunnittelutuntiin. Tämän käytännön takia kaikki opetus-tuntien lisäksi tehty työ koulussa koetaan helposti ylimääräiseksi työksi, johon ei voi velvoittaa tai josta pitää maksaa ylityökorvauksia. Tämä tilanne vaikeuttaa huomattavasti koulun johtamista ja opettajien täydennyskouluttautumista. Raportin mukaan kokonaistyöaikaan siirtyminen tukisi merkittävästi koulun johtamista ja opettajien ammatillista kasvua. Koska opettajien kokonaistyöaikaan siirtyminen edellyttää yhteistä tahtotilaa ja muutoksen johtamista, raportissa ehdotettiin, että Sitra saisi tehtäväkseen koordinoita keskeisten toimijoiden dialogia ja käynnistää kokonais-työaika-kokeiluja. (Hautamäki, 2015.)

Vuosina 2010–2016 toteutettu *Osaava-ohjelma eli opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama valtakunnallinen opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisohjelma* oli mittava opettajien täydennyskoulutuksen kehittämishanke, jossa oli mukana paljon kuntia. Osaava-ohjelman väliarviointi (Lintuvuori, Ahtiainen, Hienonen, Vainikainen & Hautamäki, 2013) ja loppuarviointi (Kangasoja, 2017) osoittivat, että 59 hankkeessa onnistuttiin luomaan yhteisiä toimintatapoja sekä käytänteitä kehityskeskusteluihin ja henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien laadintaan, seurantaan ja arviointiin.

Johtopäätöksiä

Opettajankoulutusta on arvioitu kansallisesti noin kymmenen vuoden välein. Seuranta-arviointien perusteella opettajankoulutusyksiköt ovat hyödyntäneet arviointeja kohtuullisen hyvin opettajien peruskoulutuksen kehittämisessä.

Sen sijaan opettajankoulutuksen jatkumoon ja perehdyttämis- ja täydennyskoulutuksen organisointiin liittyvät ratkaisuehdotukset eivät ole edenneet kansallisella tasolla. Vaikka edistystä onkin tapahtunut esimerkiksi opettajien mentoroinnin toimintamallien kehittämisessä, kokonaisyöaikakokeilun käynnistämässä ja opettajien kehityssuunnitelmien aiempaa laajemmassa käyttöön otossa, strategiat ja rakenteet opettajien koko uranaikaisen osaamisen kehittämiselle kansallisella ja paikallisella tasolla odottavat edelleen ratkaisua.

Lähteet

- Hautamäki, A. (2015). Kokonaistyöaika opettajan ammatillisen kasvun ja koulun kehittämisen keinona. Yleisivistävän koulutuksen opettajien työaikajärjestelmät Euroopassa. Sitran selvityksiä 85. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: <https://media.sitra.fi/2017/02/27174749/Selvityksia85-2.pdf>
- Heikkinen, H. L. T., Aho, J. & Korhonen, H. (2015). *Ope saa oppia. Opettajankoulutuksen jatkumon kehittäminen*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Hämäläinen, K., Hämäläinen, K. & Kangasniemi, J. (Toim.). (2015). *Osaamisen kehittämisen poluille. Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:10.
- Jakobsson, M. & Huusko, M. (2015). *Kasvatustieteen ja opettajankoulutuksen rakenteellinen kehittäminen*. Suomen yliopistot UNIFI ry. 12.10.2015. Lainattu 24.1.2018: saatavilla http://www.unifi.fi/wp-content/uploads/2014/10/Rake-raportti_valmis191015.pdf
- Jussila, J. & Saari, S. (Toim.). (1999). *Opettajankoulutus tulevaisuuden tekijänä. Yliopistoissa annettavan opettajankoulutuksen arviointi*. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 11:1999. Helsinki: Editat.
- Kangasoja, M. (2017). *Osaava-ohjelman hyviä käytänteitä. Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalleista ja niiden mahdollisuuksista*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:45.
- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Sirén-Aura, M., Goman, J., Mustonen, K. & Smeds-Nylund, A.-S. (2013). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa – Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista*. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 7:2013. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kumpulainen, T. (Toim.) 2017. *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:2.

- Lehtola, K. & Wilen, L. (2010). *Täydennyskoulutus auttaa jaksamaan ja antaa uutta tietoa – opetushenkilökunnan arviointia täydennyskoulutuksesta Itä-Suomen aluehallintoviraston alueella*. Itä-Suomen aluehallintoviraston julkaisuja 4/2010.
- Mahlmäki, S., Lauriala, A., Karjalainen, A., Rautiainen, A., Rökköläinen, M., Helin, E., Pohjonen, P., Volmari, K. & Nyysölä, K. *Opettajankoulutuksen tilannekatsaus. Tilannekatsaus marraskuu 2014*. Opetushallitus. Muistiot 2014:4. Lainattu 23.1.2018, saatavissa: http://www.oph.fi/download/163626_opettajankoulutuksen_tilannekatsaus.pdf
- Lintuvuori, M., Ahtiainen, R., Hienonen, N., Vainikainen M.-P. ja Hautamäki, J. (2014). *Osaava-ohjelma 2010–2013. Selvityksen loppuraportti*. Helsingin yliopisto. Koulutuksen arviointikeskus
- Lämsä, A. & Saari, S. (Toim.). (2000). *Portfoliosta koulutuksen kehittämiseen. Ammatillisen opettajankoulutuksen arviointi*. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 10:2000. Helsinki: Edita.
- Niemi, H. & Siljander, A. M. (2013). *Uuden opettajan mentorointi. Mentoroinnilla oppilaan ja opettajan hyvinvointiin*. Helsinki: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Taajamo, M., Puhakka, E. & Välijärvi, J. (2014). *Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013. Yläkoulun ensituloksia*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:15. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm15.pdf?lang=fi>
- OKM. (2006). *Opettajankoulutus – tietoa, taitoa, tulevaisuutta*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:32. Lainattu 23.1.2018, saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80091/tr32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OKM. (2007). *Opettajankoulutus 2020*. Opetusministeriön työryhmän muistioita ja selvityksiä 2007:44.
- OKM. (2011). *Opettajankoulutuksen kehittämisohjelma*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Ouakrim-Soivio, N. & Rinkinen, A. & Karjalainen, T. (Toim.). (2015). *Tulevaisuuden peruskoulu*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015: 8.
- Piesanen, E., Kiviniemi, U. & Valkonen, S. (2005). *Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi 2005. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 29.
- Scheerens, J. (Ed.). (2010). *Teachers' Professional Development. Europe in international comparison*. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). European Union, 2010.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) on itsenäinen koulutuksen arviointivirasto. Se toteuttaa koulutukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjien toimintaan liittyviä arviointeja varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Lisäksi arviointikeskus toteuttaa perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppimistulosten arviointeja. Keskukseen tehtävänä on myös tukea opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä ja korkeakouluja arviointia ja laadunhallintaa koskevissa asioissa sekä kehittää koulutuksen arviointia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti hallitusohjelmaan perustuen Opettajankoulutusfoorumin uudistamaan opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusta vuosina 2016–2018. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) sai tehtäväkseen foorumin ulkoisen arvioinnin.

Arviointi tuotti tietoa opettajankoulutuksen uudistamiseksi valitun toimintamallin toimivuudesta, Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman toimeenpanon tilanteesta opettajankoulutusyksiköissä sekä opettajankoulutuksen uudistamista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä.

Raportissa esitetään Opettajankoulutusfoorumin arvioinnin tulokset sekä suositukset opettajankoulutuksen uudistamistyön jatkamiseksi kansallisella tasolla, opettajankoulutusyksiköissä ja paikallisella tasolla.

ISBN 978-952-206-479-0 (nid.)

ISBN 978-952-206-480-6 (pdf)

ISSN 2342-4176 (Painettu)

ISSN 2342-4184 (Verkkoulkaisu)

ISSN-L 2342-4176



Kansallinen
koulutuksen arviointikeskus
PL 28 (Mannerheiminaukio 1 A)
00101 HELSINKI
Puhelinvaihe: 029 533 5500
Faksi: 029 533 5501

karvi.fi