

Ohjelma

klo 12.00 VKF II toiminnan ja kehittämissuosituksen esittely

Kasvatustieteiden laitoksen johtaja, VKF II:n puheenjohtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä –jaosto

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut –jaosto

Koulutusten välinen yhteistyö –jaosto

Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaosto

Keskustelua

klo 13.30 Iltapäiväkahvit

klo 14.00 Ajankohtaista tutkimustietoa varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimasta

KT, yliopisto-opettaja Hanna Hjelt, Tampereen yliopisto

klo 14.30 Koulutuksen tuottaman osaamisen hyödyntämisen haasteet varhaiskasvatuksessa

Väitöskirjatutkija Reija Ahola, Helsingin yliopisto

klo 15.00 Opettajankoulutusfoorumin tuleva toiminta

Opetusneuvos, FT Marjo Vesalainen, opetus- ja kulttuuriministeriö, korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto

Professori, Opettajankoulutusfoorumin johtaja Auli Toom, Helsingin yliopisto

Ministeriön näkökulmia varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämiseen

Opetusneuvos, KT, dos. Kirsi Alila, opetus- ja kulttuuriministeriö, varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto

klo 15.45 Päätössanat

Kasvatustieteiden laitoksen johtaja, VKF II:n puheenjohtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto

klo 16.00 Tilaisuus päättyy

**Varhaiskasvatuksen koulutusten
kehittämisfoorumin toinen toimintakausi
– VKF II
1.11.2021 – 31.12.2023
Päätösseminaari 14.2.2024**

**VARHAIS-
KASVATUKSEN
KOULUTUSTEN**
kehittämisfoorumi

Puheenjohtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto

Foorumin jäsentahot

Ammatillinen koulutus	4*
Ammattikorkeakoulutus	4*
Yliopistot	4*
Opiskelijajärjestöt	3*
Työelämän edustus	5*
Karvi	1
AVI	1*

* Edustus ohjausryhmässä

Foorumin rakenne

Ohjausryhmä

- Puheenjohtajisto, asiantuntijasihteerit, edustus foorumin jäsenistä (kunta-, opiskelija-, AVI- ja OKM-edustus)
- Kokouksia 21 kauden aikana
- pj. Leena Halttunen, laitoksen johtaja, Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Jyväskylän yliopisto
- vpj. Meeri Rusi, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu
- vpj. Soili Lehtiniemi, koulutusjohtaja, STEP-koulutus

Foorumin kokoukset ja kuultavat tahot

- Kokouksia kauden aikana kahdeksan
- Kolmessa kutsuttuna kaikki kuultavat tahot
- Suomen Kuntaliitto, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto VOL, Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry, Suomen lähi- ja perushoitajien liitto SuPer ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia, KT Kuntatyönantajat ja Hyvinvointiala Hali.

Jaostot

- Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä
- Ennakointi ja joustavat koulutuspolut
- Koulutusten välinen yhteistyö
- Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu

Keskeisinä toimintoina jaostotyön tueksi

- **Kyselyt** koulutuksen järjestäjille ja työnantajille alkuvuodesta 2023 (AMOS –jaoston kysely koulutuksen järjestäjille 2023)
 - Kyselyiden teemoina mm. henkilöstötarve/koulutettavien määrät, kouluttajien taustatiedot, täydennyskoulutustarpeet, verkostoyhteistyö, veto- ja pitovoima
- **Aluetilaisuuksien** (7 kpl, joista yksi ruotsinkielinen) toteutus helmikuussa 2023 yhteistyössä AVI:n kanssa

Toiminnan reflektointia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Yhteistyön edistäminen eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien (työelämä) kesken

Seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja

Foorumin toiminta jo sinällään edisti yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien eli työelämän kesken.

Foorumin kokouksissa ja aluetilaisuuksissa oli mahdollista seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja.

Toiminnan reflektointia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Seurata ja edistää kansallista ja kansainvälistä koulutustutkimusta

Kohentaa aktiivisella tiedottamisella varhaiskasvatuksen koulutuksen ja koko työalan vetovoimaa opiskelijoiden ja koulutukseen hakeutuvien keskuudessa

Koulutustutkimuksen seuraaminen ja edistäminen jäi tällä kaudella vähemmälle huomiolle, koska ensimmäisellä kaudella oli tehty laaja selvitys alan tutkimustoiminnasta.

Foorumin yhteistoiminnallisen ja toisia arvostavan hengen voi katsoa kohentaneen koulutusten ja työalan veto- ja pitovoimaa. Kausi lisäsi koulutusten välistä ymmärrystä ja yhteistyötä.

Toiminnan reflektointia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

Tukea varhaiskasvatuslain toimeenpanoa koulutukseen liittyvissä asioissa sekä edistää varhaiskasvatuslakiin kirjatun henkilöstörakenteen toteutumista

Henkilöstörakenteen osalta tunnistettiin kaikkien ammattiryhmien osaamisen, kehittämisen ja täydennyskoulutuksen tarpeita sekä mahdollisia koulutuspolkuja eri koulutusten välille.

**Uudet
suunnat on
asetettu**



Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden
asettaminen ja toiminta

Varhaiskasvatuksen koulutukset osana varhaiskasvatuksen ja
koulutuspolitiikan toimintaympäristön muutoksia

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen
toimintakauden toteuttamat toimenpiteet

Jaostojen esittämät kehittämissuosituks

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin arviointia ja
kehittämissuosituksia

Kuusi keskeistä kehittämissuosituksia

Koulutusten kehittämistä
tutkimuksella, yhteistyöllä ja
verkostoitumalla

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin
toisen toimintakauden loppuraportti



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

Kuusi foorumin kehittämissuosituista

VKF II kehittämissuositukset

- Kansallisen ja erityisesti alueellisen koulutusten kehittämiseen liittyvän **verkostoitumisen ja yhteistyön jatkaminen ja edelleen kehittäminen** (ml. työelämä)
- Varhaiskasvatukseen koulutukseen liittyvän **tutkimuksen lisääminen ja koordinointi** tutkimustiedon hyödyntämiseksi koulutusten kehittämisessä nykyistä paremmin
- Varhaiskasvatukseen **työvoimatarpeen systemaattisen ennakkoinnin yhtenäistäminen ja selkeyttäminen**
- **Joustavien ja monimuotoisten koulutuspolkujen edistäminen** kaikilla koulutusasteilla koulutuksen laatu ja sen tuottama osaaminen ja asiantuntijuus turvaten
- **Ruotsinkielen ja vähemmistökielten sekä maahanmuuttajataustaisen varhaiskasvatukseen henkilöstön koulutusten tarkastelun vahventaminen**
- Varhaiskasvatukseen **johtamisosaamisen kehittäminen** kaikilla johtamisen tasoilla



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

**VARHAIS-
KASVATUKSEN
KOULUTUSTEN**
kehittämisfoorumi

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin jaostojen kehittämissuosituksset

14.2.2024

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä –jaoston kehittämissuositukset

1. Kootaan kansallinen ja kansainvälinen varhaiskasvatusta koskeva tieteellinen tutkimustieto tutkimusportaaliin eri koulutusasteiden ja varhaiskasvatuksen toimijoiden käytettäväksi.
2. Luodaan kansallinen varhaiskasvatuksen koulutusten yhteistyö- ja kehittämisverkosto ja kehitetään alueellisia verkostoja, joissa on mukana kaikki koulutusasteet sekä työelämän edustajat.
3. Arvioidaan ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteiden laajuus, tavoitteet ja sisällöt suhteessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään.
4. Selkiytetään edelleen varhaiskasvatusten eri henkilöstökoulutusten tuottamaa osaamista ja asiantuntijuutta. Tuotetaan selvitys varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävänkuvista ja niiden käytännön toteutumisesta ja koulutuksesta suhteessa muiden varhaiskasvatuksen ammattien tehtävänkuviiin ja koulutuksiin.

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä –jaoston kehittämissuositukset

5. Suositellaan otettavaksi käyttöön varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisportfolio. Osaamisportfolio-mallilomake sijoitetaan Opetushallituksen verkkosivuille.
6. Toteutetaan varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen johtamiskoulutus ja varataan siihen valtion rahoitusta. Selvitetään johtamiskoulutuksen suorittamista osana päiväkodin johtajan kelpoisuutta.
7. Suositellaan otettavaksi käyttöön varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä Valssin täydennyskoulutusta koskeva arviointityökalu täydennyskoulutuksen arvioinnissa ja kehittämisessä niin paikallisella kuin kansallisella tasolla.
8. Kehitetään valtakunnallinen valtion rahoittamien varhaiskasvatuksen täydennyskoulutusten sähköinen koulutuskalenteri ja varataan toteutukseen tarvittava valtion rahoitus.

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä - jaoston toiminnan tuotokset (1/2)

1. Kyselyt kolmelle kouluttajatahoille (ei tehty koskaan aiemmin), teemoina kouluttajien taustatiedot, koulutustaustat, opetustyö ja täydennyskoulutustoiveet (gradu tekeillä Hgin yo, valmistuu 5/2024).
 - Vähiten *varhaiskasvatuksen koulutusten opetustehtävissä* olivat työskennelleet ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatusta opettavat opettajat (51% alle 5-vuotta) ja eniten ammatillisten koulutuksen varhaiskasvatusta opettavat opettajat (45% yli 10-vuotta).
 - Eniten *työkokemusta varhaiskasvatuksesta* oli ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatusta opettavilla opettajilla (91%) ja vähiten yliopiston varhaiskasvatusta opettavilla opettajilla (33%).
 - Vähiten varhaiskasvatuksen *työkokemusvuosia* oli yliopiston varhaiskasvatusta opettavilla opettajilla (49% alle 5-vuotta) ja eniten ammatillisen koulutuksen varhaiskasvatusta opettavilla opettajilla (50% yli 10-vuotta).
 - Vastaajien *kelpoisuus* työskennellä varhaiskasvatuksessa: ammattikorkeakoulut (79%), ammatilliset oppilaitokset (74%) ja yliopistot (70%).
 - Vastaajien *koulutustausta*: Ammatillinen koulutus ja ammattikorkeakoulut; varhaiskasvatuksen- tai kasvatustieteen maisterin tutkinto; Yliopistot: varhaiskasvatuksen tai kasvatustieteen tohtori.

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä - jaoston toiminnan tuotokset (2/2)

2. Ammatillisen koulutuksen kouluttajakyselystä ilmenneiden täydennyskoulutustarpeiden hyödyntäminen OPH:n täydennyskoulutusrahoitushaussa syksyllä 2023.
3. Osaamisportfolion laatiminen varhaiskasvatuksen henkilöstön ja kouluttajien käyttöön
4. Karvin kanssa tehty yhteistyö täydennyskoulutusta koskevien kriteerien laatimisessa
5. Työpajakokoukset eri ammattiryhmien kanssa.

Keskustelu on ollut kaiken kaikkiaan monipuolista ja rakentavaa VKF II toimintakauden aikana. Olemme oppineet paljon toisiltamme ja syventäneet ymmärrystämme vakaan vaikuttavista asioista.

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut –jaoston kehittämisseuraukset

1. Laaditaan varhaiskasvatuksen työvoima- ja koulutustarpeen systemaattinen, valtakunnallinen kokonaisarviointi, jossa huomioidaan erityisesti alueelliset erityistarpeet, väestömuutokset ja varhaiskasvatukseen osallistumisasteen kehitys. Tältä pohjalta tehdään yhteistyössä työnantajien ja koulutuksen järjestäjien kanssa suunnitelma tarvittavan työvoiman kouluttamiseksi ja turvaamiseksi. Lisäksi tulee arvioida varhaiskasvatuksen ammatillisen koulutuksen järjestäjien määrää suhteessa muuttuvaan työvoimatarpeeseen vuoteen 2030 mennessä sekä varhaiskasvatusalan korkea-asteen koulutustarjontaan.
2. Tuetaan ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden hakeutumista korkea-asteelle pitäen keskeisenä periaatteena alalle sitoutuneisuutta, tiedonalan lähtökohtien tiedostamista ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.
3. Mahdollistetaan ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakouluopintojen yhteydessä opintoja, joita voidaan sisällyttää mahdollisesti myöhemmin hankittavaan tutkintoon päällekkäisten opintojen välttämiseksi.

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut –jaoston kehittämissuosituks

4. Suositellaan työnantajien ja koulutuksen järjestäjien toteutettavaksi järjestelyjä, jotka kannustavat ja mahdollistavat opiskelun työn ohessa. Sosiaaliturvan ja opintososiaalisten etuisuuksien tulee mahdollistaa joustavissa koulutuspoluissa opiskelu ja siirtyminen koulutusasteelta toiselle.

5. Kehitetään uudenlaisia koulutuspolkuja ja väyläopintoja koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien yhteistyönä. Koulutuspoluilla etenemisen edistämiseksi suunnitellaan varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutuksiin uudenlaisia opintokokonaisuuksia, jotka voidaan lukea hyväksi tutkintoihin johtavia opintoja suoritettaessa.

6. Edistetään yhteistyötä Pohjoismaiden kesken saamenkielisen varhaiskasvatushenkilöstön kouluttamisessa.

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut – jaoston nostot

- Jaosto työskenteli sitoutuneesti vaikka annettu tehtäväkokonaisuus oli laaja ja vaativa, työmäärä oli ennakoitua suurempi eivätkä tulokset kaikin osin vastanneet jaoston omia odotuksia
- Ennakointi on haastava tehtävä (henkilöstö - ja koulutusmäärätarpeet, alueelliset erot)
- Olemme paljon keskustelleet koulutuksen saavutettavuudesta, joustavista siirtymistä, näihin liittyvistä eri näkökulmista sekä siitä, ovatko koulutuspolut selkeitä ja opiskelijan näkökulmasta toimivia, mistä niistä saa tietoa jne.
- Olemme keskustelleet myös aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta sekä monimuotoisista opiskelumahdollisuuksista

Koulutusten välinen yhteistyö –jaoston kehittämissuositukset

1. Kansallisen ja alueellisen tason yhdistävän verkostomaisen yhteistyön ja koordinaation kehittämistä on jatkettava edelleen. Seuraavassa vaiheessa kehittämiskohteena on konkretisoida tarkemmin, minkälaisia resursseja ja työnjakoa kansallinen, pitkäkestoisesti koordinoitu verkosto edellyttäisi.
2. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän tulee edelleen kehittää alueellisia rakenteita, jotka mahdollistavat tutkimusyhteistyön ja tutkimustiedon paremman jakamisen alueellisesti, koulutusten välillä ja työelämän suuntaan. Tunnistetaan eri koulutuksista ja työelämästä ne tahot, jotka nykyisestä alueellisesta yhteistyöstä puuttuvat. Koulutusten välisessä yhteistyössä suunnitellut koulutuskokonaisuudet myös tukevat yhteistä kehittämistä.
3. Kansallisella tasolla kartoitetaan mahdollisuuksia pilotoida digitaalista alustaa (portaalia), joka mahdollistaisi sekä koulutuksia ja yhteistyötä koskevan tiedon että myös tutkimustiedon näkyväksi tekemisen ja jakamisen sekä kansallisen ja alueellisesti kattavan yhteistyön kehittämisen.
4. Tutkimuksen hyödyntäminen ja tutkimusyhteistyöhön liittyvät toimenpiteet vaativat resursseja tutkimukseen ja kehittämistoimintaan. Perusrahoituksen lisäksi tulee tunnistaa hankerahoituksen mahdollisuudet ajankohtaisten teemojen tutkimusperustaisen kehittämisessä.
5. Kartoitetaan kansallisella tasolla mahdollisuuksia kehittää koulutuksen järjestäjien palaute- ja seurantajärjestelmiä niin, että ne tuottavat tietoa osaamisaloittain eri koulutusten kehittämisen tarpeisiin.

Koulutusten välinen yhteistyö –jaosto: tärkeimpiä havaintoja

- Päädymme kokonaiskuvaan, että yhteistyötä on, mutta **yhteistyö rakentuu alueellisesti hyvin eri tavoin ja erilaisiin tarpeisiin**. Paikallisessa yhteistyössä ja verkostoitumisessa ollaan eri vaiheissa. Prosessit vaativat aikaa.
- Näissä suosituksissa kuvattu verkoston rakentaminen ja yhteistyö on saanut muotoa VKF I ja erityisesti VKF II aikana. **VKF II on tukenut** olemassa olevien verkostojen ja yhteyksien, mutta myös uusien teemojen, yhteisten kiinnostusten ja toimijoiden tunnistamista.
- **Tutkimustieto** on etäällä osaa toimijoista ja tiedossa/tutkimuksessa on edelleen aukkopaiikkoja.

Koulutusten välisessä yhteistyössä, jatkoa ajatellen:

- On **hyödynnettävä nykyisiä toimivia verkostoja**, sekä **tunnistettava vielä tarkemmin, ketkä puuttuvat yhteistyöstä**. Erityisesti työelämän mukanaolo on tärkeää varmistaa.
- Verkostoitumista ja yhteistyötä tukevalle teknologiselle välineelle/välineille (esim. portaali) on tarvetta
- Yksi malli verkostoitumiseen ei sovi kaikille eikä vastaa tarpeisiin, joten moninaisuus ja joustavuus on säilytettävä.

Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoima –jaoston kehittämissuositukset

1. Kehitetään ja parannetaan varhaiskasvatuksen tutkinto- ja täydennyskoulutusten näkyvyyttä ja saavutettavuutta opintopolku.fi -sivustolla. Huolehditaan, että sivustolla annetaan tietoa myös jatko-opinnoista ja eri koulutusasteiden välisistä siirtymistä.
2. Perustetaan koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjien alueelliset yhteistyöverkostot. Toiminnan käynnistämiseksi ehdotetaan rahoitusta koordinaatioon ja verkostojen organisoimiseen sekä yhteistyökulttuurin luomiseen.
3. Tehdään selvitys (kirjallisuus- ja tutkimuskatsaus) ja suositus mentoroinnin hyvistä käytännöistä edistämään sekä yksilö- ja ryhmämentoroinnin toteuttamista työuran eri vaiheissa huomioiden kaikki varhaiskasvatuksen ammattiryhmät. Varhaiskasvatuksen pitovoiman vahvistamiseksi ehdotetaan maksuttomia täydennyskoulutuksia mentoroinnista varhaiskasvatuksen henkilöstölle.
4. Jatkossa tulee ottaa huomioon paremmin varhaiskasvatuksen osaamisen tarpeet ja varhaiskasvatuksen järjestäjien toiveet maksuttoman täydennyskoulutuksen rahoituksessa ja lyhytkestoisten ja pitkäkestoisten täydennyskoulutusten painopistealueissa. Lisäksi on varmistettava, että varhaiskasvatuksen henkilöstön eri ammattiryhmien osallistuminen eri maantieteellisiltä alueilta mahdollistetaan täydennyskoulutukseen digitaalisilla ratkaisuilla.
5. Kehitetään edelleen johtamisosaamista varhaiskasvatuksessa. Painopisteenä tulee olla veto- ja pitovoiman edistäminen, henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointikysymykset.

Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoima –jaosto

Nostoja havainnoista, hyvistä käytänteistä ja muusta opitusta

- Nuorten työntekijöiden työelämään kiinnittymisen polku ja tuki – opiskelijoiden vastaanottaminen työpaikoille, työharjoittelukokemus, uuden työntekijän perehdyttäminen ja mentorointi
- Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvan selkeyttäminen on yksi olennainen vetovoimatekijä. Alalle hakeutuvan ja jo opiskelevan sosionomin on tärkeää tietää mihin tehtävään koulutetaan ja mihin tehtävään työllistyy.
- Aluetilaisuuksissa kävi ilmi, että työnantajat / kunnat ovat tehneet jo paljon sellaista työtä, jolla tavoitellaan erityisesti alalla pysymistä, varsinkin niissä kunnissa jossa oli haastetta saada työntekijöitä. Esimerkiksi mentorointia oli käytössä, panostetaan perehdyttämiseen, järjestettiin mahdollisuuksia kouluttautua ja tuettiin opintoihin hakeutumista ja opiskelua (esimerkiksi hoitajasta opettajaksi tai sosionomiksi).
- Tarvitaan kartoituksia siitä mitä on jo tutkittu – Mitä tiedetään esimerkiksi mentoroinnista, varhaiskasvatuksen koulutuksessa muodostuvasta ammatillisen identiteetin rakentumisesta ja työhön kiinnittymistä edistävästä ja estävästä tekijöistä
- Tarvitaan myönteistä kuvaa varhaiskasvatuksesta ja myös varhaiskasvatuksen työympäristöihin, työolosuhteisiin ja johtamiseen panostamista

Ohjelma

klo 12.00 VKF II toiminnan ja kehittämissuositusten esittely

Kasvatustieteiden laitoksen johtaja, VKF II:n puheenjohtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä –jaosto

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut –jaosto

Koulutusten välinen yhteistyö –jaosto

Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaosto

Keskustelua

klo 13.30 Iltapäiväkahvit

klo 14.00 Ajankohtaista tutkimustietoa varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimasta

KT, yliopisto-opettaja Hanna Hjelt, Tampereen yliopisto

klo 14.30 Koulutuksen tuottaman osaamisen hyödyntämisen haasteet varhaiskasvatuksessa

Väitöskirjatutkija Reija Ahola, Helsingin yliopisto

klo 15.00 Opettajankoulutusfoorumin tuleva toiminta

Opetusneuvos, FT Marjo Vesalainen, opetus- ja kulttuuriministeriö, korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto

Professori, Opettajankoulutusfoorumin johtaja Auli Toom, Helsingin yliopisto

Ministeriön näkökulmia varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämiseen

Opetusneuvos, KT, dos. Kirsi Alila, opetus- ja kulttuuriministeriö, varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto

klo 15.45 Päätössanat

Kasvatustieteiden laitoksen johtaja, VKF II:n puheenjohtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto

klo 16.00 Tilaisuus päättyy

Varhaiskasvatuksen koulutusten
kehittämisfoorumi 14.2.2024

Työnä varhaiskasvatus

Ammattilaisten
puhetta suomalaisesta
varhaiskasvatuksesta

Hanna Hjelt

Tampereen yliopisto



Tutkimuksen tavoite

- Väitöstutkimuksessani tarkastelen varhaiskasvatusta työnä. Paneudun siihen, miten alan ammattilaiset itse puhuvat työstään.
 - Ammattilaisten puheen tutkiminen syventää ymmärrystä sekä kasvatuksen konkreettisesta toteuttamisesta päiväkotien arjessa että laajemmin suomalaisen varhaiskasvatusinstituution toiminnasta.
-



Tutkimuksen lähtökohdat

- Tutkimukseni sitoutuu sosiaalisen konstruktionismin ajatukseen sosiaalisen todellisuuden muotoutumisesta ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa.
 - Puhe ja keskustelu nähdään todellisuutta rakentavana ja seuraamuksellisena (Tileagä & Stokoe, 2017).
-

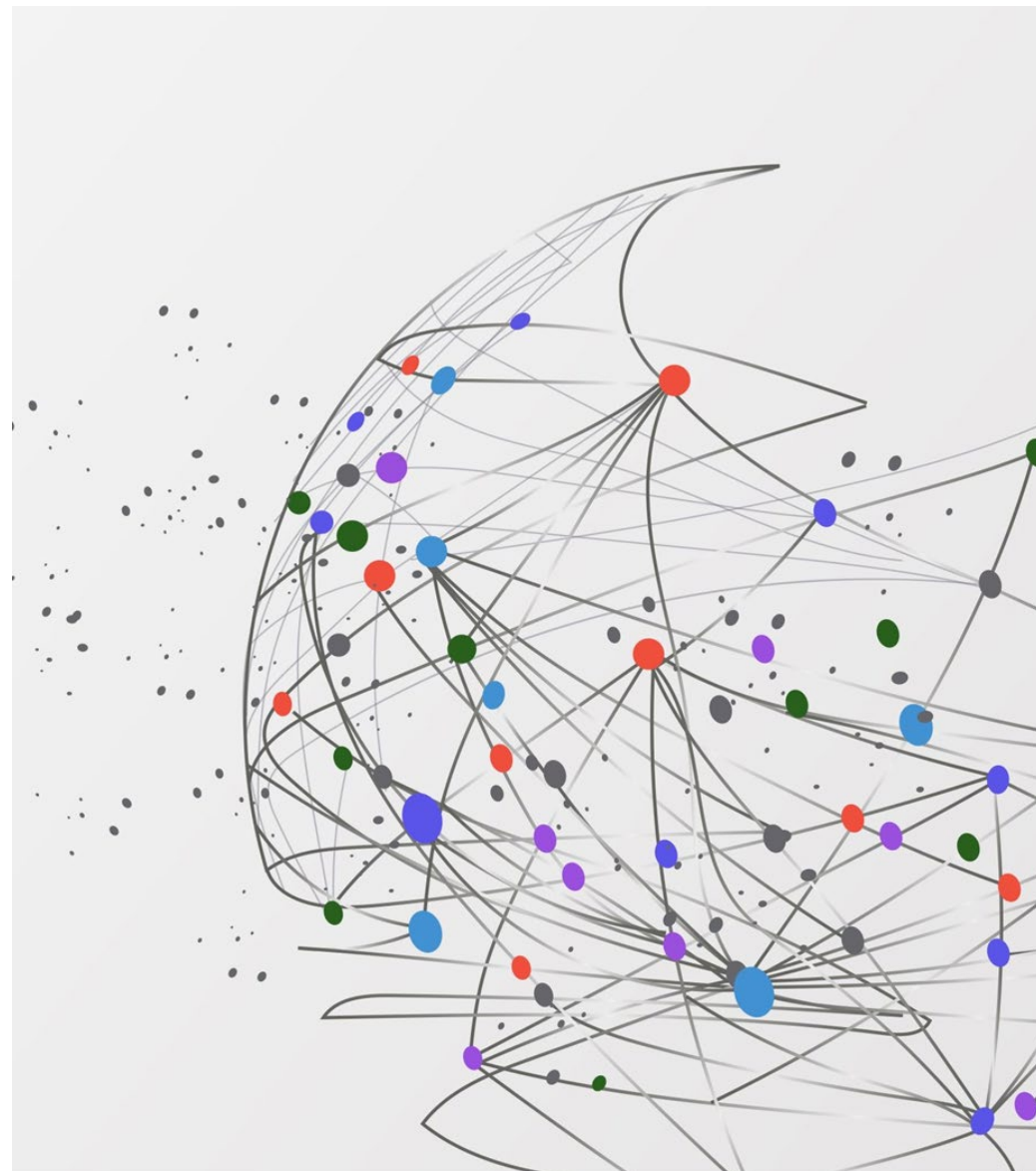


Tutkimusaineisto ja analyysi

Tutkimusaineisto kerättiin kolmesta kaupunkimaisesta suomenkielisestä kunnasta.

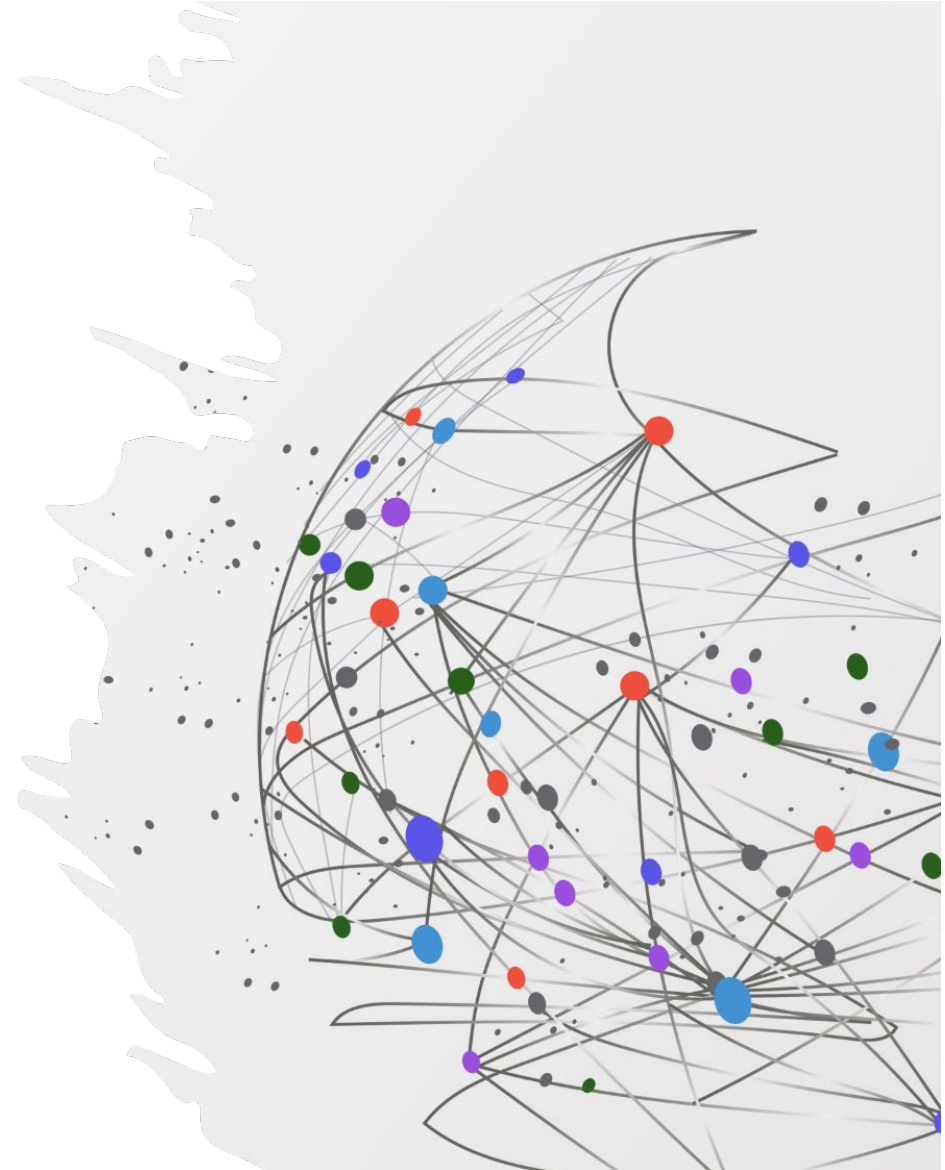
Aineisto koostuu fokusryhmäkeskusteluista, joihin osallistui yhteensä 40 varhaiskasvatuksen ammattilaista.

Diskursiivinen analyysi perustui erilaisten ilmaisutapojen ja kielellisten keinojen tarkasteluun, joiden avulla ammattilaiset rakensivat vaihtelevia tulkintoja työelämän ilmiöistä.



Tutkimuskysymykset

- Miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset merkityksellistävät ja muokkaavat varhaiskasvatusta erilaisista julkisista keskusteluista muodostuvassa puheavaruudessa?
- Millaisia ehtoja ammattilaisten puheessa rakentuu nykyhetken varhaiskasvatustyölle?



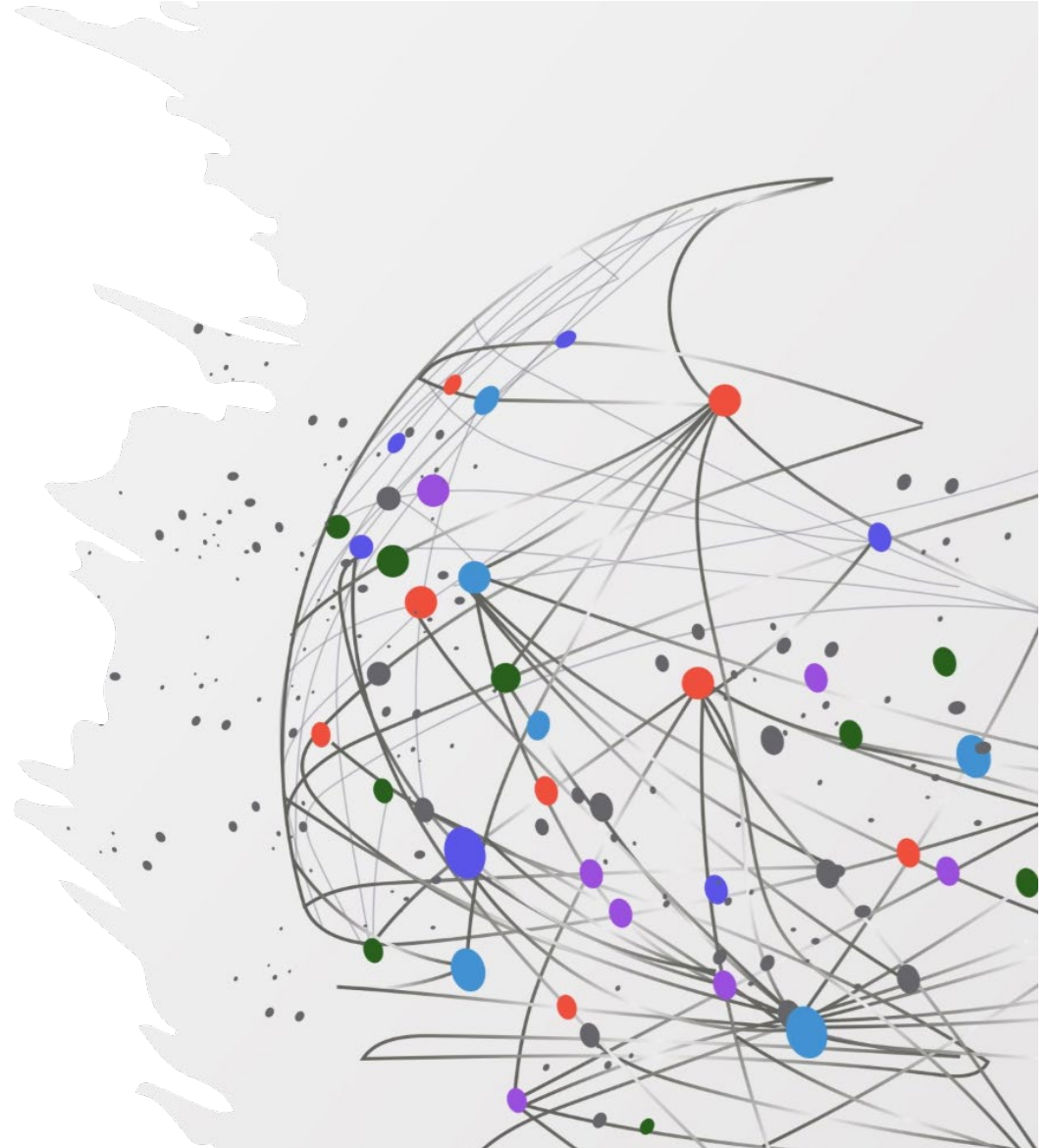
Osatutkimukset

- **Miten ammattilasten puhe paikantuu varhaiskasvatusta ympäröivään todellisuuteen.** → työn painopisteiden ja toimintamahdollisuuksien hahmottuminen.
 - *Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa.*
- **Miten erilaiset ajan ja ajallisuuden tulkinnat liittyvät toisiinsa päiväkodin arkikäytännöissä** → arjen järjestykset ja ammattilaisen mahdollisuudet säädellä omaa työtään.
 - *Hjelt, H., Karila, K. & Kupila, P. (2023). Time and temporality in early childhood education and care work*
- **Miten päiväkodin johtajat muokkaavat varhaiskasvatusta** → organisaation linjausten ja varhaiskasvatuksen toteuttamisen rajapinta.
 - *Hjelt, H & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit*

Puheavaruus

Vaihtelevien perustelujen, selontekojen ja rationaliteettien varaan rakentuva kansallinen ja paikallinen puhe (Alasuutari 1996)

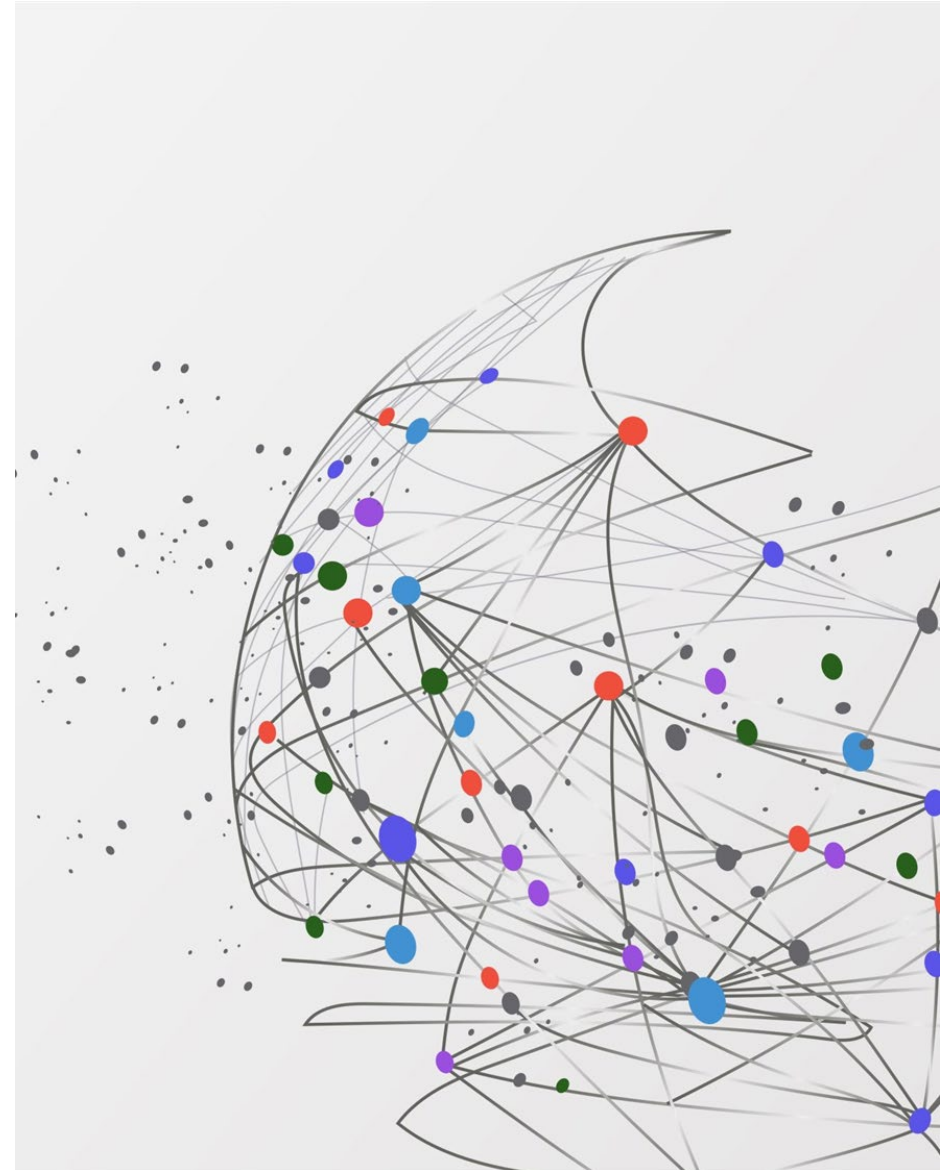
- Varhaiskasvatustyön ideaalit
- Varhaiskasvatuksen kansalliset ja paikalliset linjaukset
- Naisvaltaisen alan työelämä





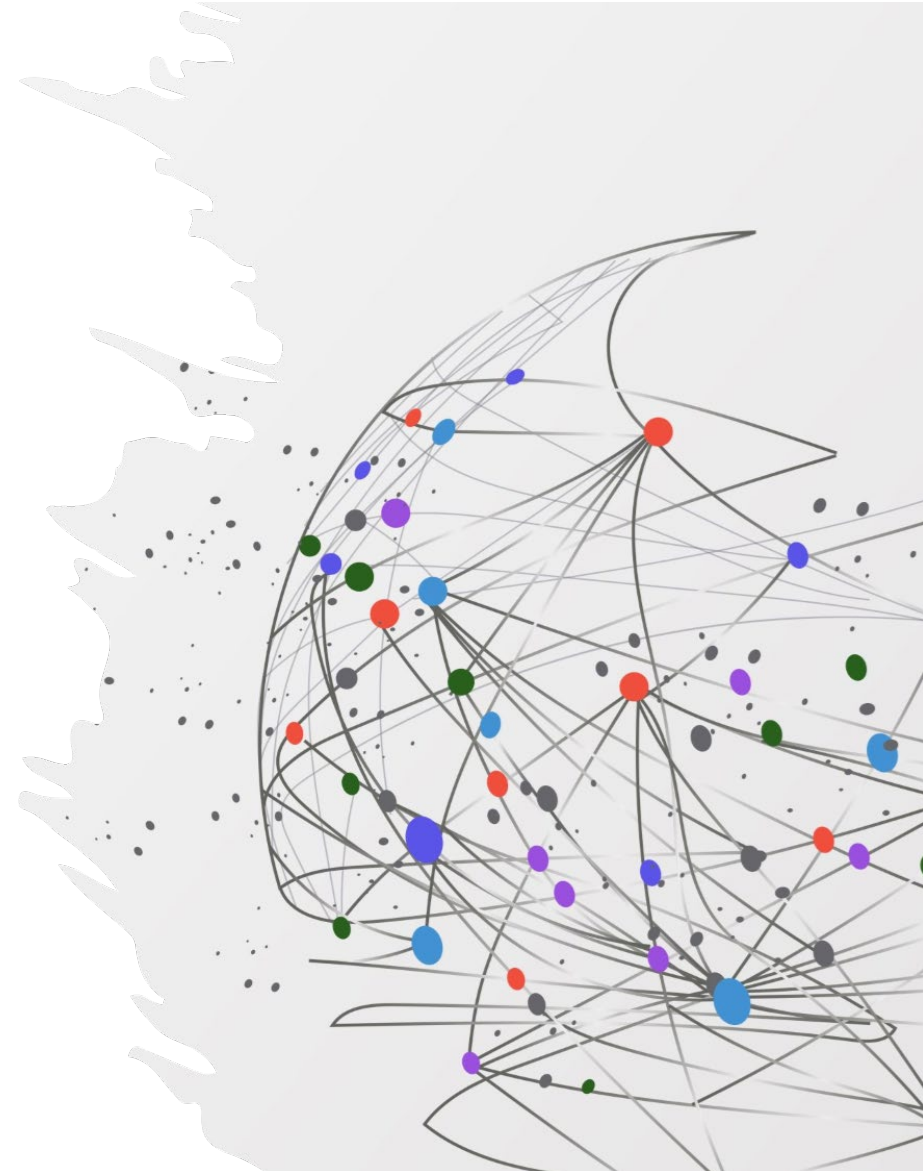
Tutkimuksen tuloksia: Henkilöstön vakaa arvopohja

- Pedagogisen työn taustalla on jaettu arvopohja: halu suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen toimintaan
- Ammatillaiset kokevat tekevänsä työnsä hyvin, jos toiminnassa mahdollistuu lapsen ja lapsiryhmän sensitiivinen kohtaaminen.
- Työn tekemisen ehtoja muokkaavat kuitenkin muutkin puheavaruuden näkökulmat esim. puhe kustannusten hallinnasta ja talouskurista suodattuu vahvasti ammatillisten tulkintoihin arjen järjestyksistä.



Arjen ennakoimattomuus

- Tavoitteellisen varhaiskasvatuksen ja työn tehostamisodotusten yhdistäminen edellyttää jatkuvaa tilanteista joustamista.
- Konkretisoituu tarpeena toistuvasti, tilanteisesti uudelleenorganisoida pedagogisen toiminnan rakenteita.
- Arjen katkelmallisuus haastaa työn hallinta, kokemusta lasten kohtaamisesta ja työn laadukkuudesta (Karila & Kinos, 2010; Ohi, 2014)



Millaista osaamista nyt edellytetään?

Tarvitaan konkreettista tietoa ja taitoja siitä miten toimitaan

- ns. operatiivinen kyvykkyys
- vakaa ympäristö

Tarvitaan joustavaa ymmärrystä ilmiön kokonaisuudesta

- kokonaisvaltainen ajattelu
- kyky toimia muuttuvassa ympäristössä



Muuttuva ymmärrys ammattillisesta autonomiasta

- Koulutukseen ja asiantuntemukseen perustuva ammatillinen autonomia ei kyseenalaistu suhteessa lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen.
- Ymmärrys ammatillisesta autonomiasta näyttää sisältävän myös vaatimuksen sopeuttaa toiminta päiväkodin käyttöasteen optimointiin (Paananen & Grieshaber, 2022).
- Muokkautuvaa ammatillista autonomiaa kuvastaa myös ammattilaisten itsensä tuottama puhe työssä tarvittavasta osaamisesta.



Lähityöyhteisö voimavarana

- Puhe, jolla pyrittiin hallitsemaan työn kuormitusta, kiinnittyi vahvasti lähityöyhteisön vuorovaikutussuhteisiin.
- Työyhteisön sisäinen koheesio kuvattiin jaksamisen ja motivoitumisen lähteeksi.
- Ammattilaisten puheessa korostui päiväkodin ratkaisujen ja toimintakäytäntöjen maailma.
- Suhde varhaiskasvatusta järjestävään organisaatioon ja sen eri toimijatasoihin tuotettiin etäiseksi.



Johtopäätöksiä

- Asiantuntijuuden merkitys korostuu.
- Joustavuus suhteessa lapsiin on eriasia kun joustavuus suhteessa työn rakenteisiin.
- Voimaantuminen ja muutosten vastustaminen ulospäin on haastavaa.
- Arjen moniaisuus huomioitava jo koulutusvaiheessa
- Arjen ennakoimattomuutta täytyy pyrkiä hallitsemaan myös organisaatioiden tasolla



Johtamisen näkökulma: organisaation puheavaruus

Millainen on organisaation
puheavaruus?

- Millaisia odotuksia se tuottaa?
- Millaisia asioiden arvojärjestyksiä se rakentaa?
- mihin organisaation päivittäinen kiinnostus kohdistuu?
- millaisia odotuksia päiväkodin johtamiseen kohdistuu?



Yhteiskunnan puheavaruus

- Millaiseksi hahmottuu naisten tekemän, yhteiskuntaa uusintavan työn merkitys ja arvo?
- Miten varmistetaan lasten vuoro vaikutussuhteiden pysyvyys, lasten yhdenvertaiset mahdollisuudet?

Työn pito- ja vetovoima rakentuu ammatin arvostuksen, työn vaativuuden ja siihen kohdennettujen resurssien välisestä tasapainosta → palkka ja arvostus!



Lähteitä

- Alasuutari, P. (1996). Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994. Vastapaino.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2) 2021, 97–120.
- Hjelt, H., Karila, K. & Kupila, P. (2023). Time and temporality in early childhood education and care work. *Scandinavian Journal of Educational Research*.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 15(3), 233–248.
- Karila, K. & Kinos, J. (2012). Acting as a Professional in a Finnish Early Childhood Education Context. Teoksessa L. Miller, C. Dalli, and M. Urban (toim.) *Early Childhood Grows Up: Towards a Critical Ecology of the Profession*. Springer, 55–69.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika* 16(2), 72–89.
- Ohi, S. (2014). A Day in the Life of an Early Childhood Teacher: Identifying the Confronting Issues and Challenges That Arise. *Creative Education* 5.
- Paananen M., & Grieshaber, S. (2022). Policies of interlude and interruption: stories of governance as an assemblage. *Journal of Education Policy* 38(3), 367–385.

Kiitos!

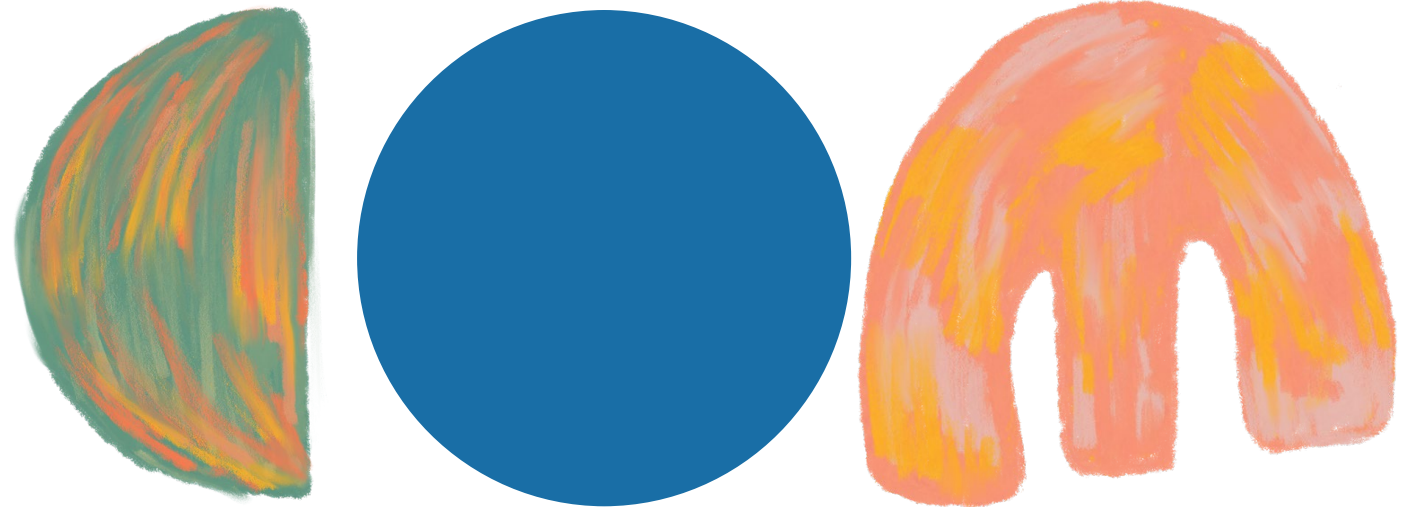
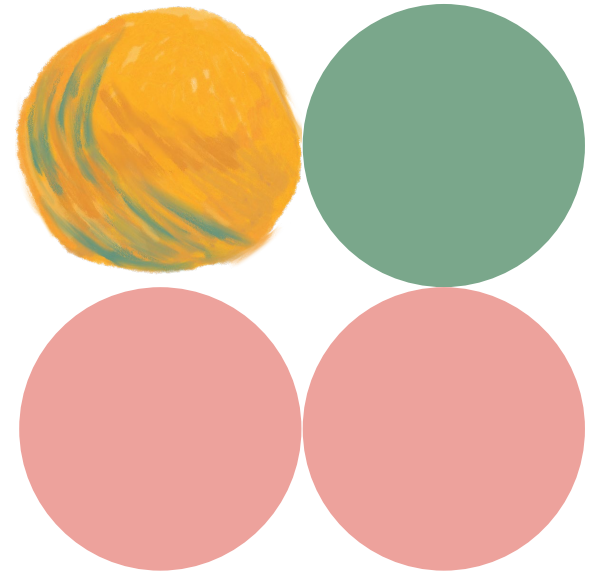
hanna.hjelt @tuni.fi

[978-952-03-3137-5.pdf \(tuni.fi\)](#)



KOULUTUKSEN TUOTTAMAN OSAAMISEN HYÖDYNTÄMISEN HAASTEET VARHAISKASVATUKSESSA

Dosentti Satu Valkonen (UEF/HY) &
väitöskirjatutkija Reija Ahola (HY)



HELSINGIN YLIOPISTO
KASVATUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA

Aluksi

- Helsingin yliopiston Osaava varhaiskasvatus -tutkimushanke 4/2022 –
- Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitus 4/2022–4/2023, OKKA-säätiö 1/2024 – 5/2024
- Hankkeen tavoitteena on tuottaa tietoa varhaiskasvatuksessa työskentelevien eri ammattiryhmien koulutusten tuottaman osaamisen hyödyntämisestä päiväkotityössä sekä työn organisoinnin yhteyksistä henkilöstön työssä jaksamiseen ja ammattiin sitoutumiseen ja tätä kautta henkilöstöpulan kestäviin ratkaisuihin.
- Lisäksi selvitetään, miten varhaiskasvatuksen laatu, pedagogiikan johtaminen ja esihenkilötyö toteutuvat päiväkotien johtajien työssä.
- Tarkastellaan myös kuntatasolla tekijöitä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen järjestämiseen, laatuun ja valvontaan.
- Lisäksi tutkitaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden työhön sitoutumista.






Kelpoisen henkilöstön puute

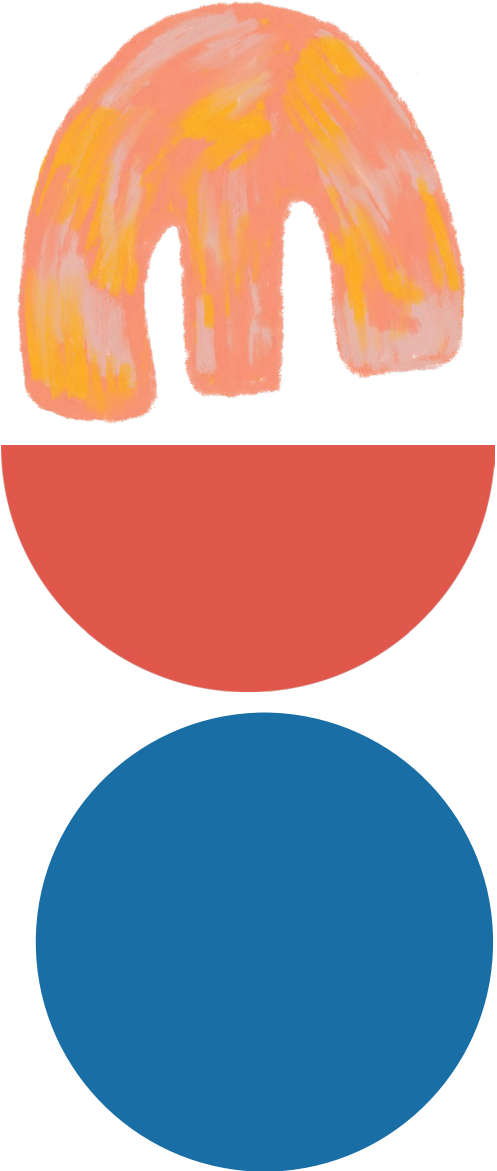
- Kelpoisen henkilöstön rekrytoinnin ja sijaisten hankkimisen vaikeudet ovat arkipäivää kaikkialla Suomessa.
- Lisäksi uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdyttäminen koettelee varhaiskasvatuksen henkilöstön suunniteltua ajankäyttöä ja työn mielekkyyttä.
 - Ammattiosaamisen vaje haastaa laadukkaan varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteutumisen.
- Etenkin opettajien ja erityisopettajien pula tuottaa vajetta pedagogisen osaamisen hyödyntämisessä päiväkodeissa.



Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävät ja vastuut

- Opettajankoulutuksen suorittaneiden vahvuutena opetussuunnitelmaosaaminen ja pedagogisen toiminnan suunnittelu.
 - Varhaiskasvatustoiminnan tutkimusperustaisuus, reflektio ja kriittisyys
 - Lasten vasut ja ryhmävasut
 - Pedagogisen toiminnan arviointi ja kehittäminen
 - Opetussuunnitelmissa opettajalla kokonaisvastuu pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta, arvioinnista ja kehittämisestä.
 - Muut ammattiryhmät osallistuvat toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen
 - Opettaja johtaa pedagogiikkaa tiimissä ilman esihenkilöasemaa.
 - Opettajan työn autonomisuus
- 

Varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävät





- Sosiaalialan koulutuksen suorittaneiden vahvuutena palveluohjausosaaminen, perhe- ja verkostotyö sekä lastensuojelu.
 - Monikulttuurisuustyö, yhteisöllisyys ja osallisuus
- Työnkuva moninainen ja selkeytymätön
 - Perhetyöhön kiinnittyvä erityinen osaaminen varhaiskasvatuksen sosionomin keskeisenä työtehtävänä?

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työtehtävät

- Koulutuksen tuottaman osaamisen vahvuuksina nähtiin lääkehoito ja perushoitotilanteiden sekä toiminnan ohjaaminen.
- Tämänhetkinen tilanne haastaa monella tapaa lastenhoitajan koulutuksen tuottaman osaamisen hyödyntämistä.
- Henkilöstövajeesta johtuen ja sijaisjärjestelmien puutteiden vuoksi tehtävä henkilöstösiirtely koskettaa erityisesti lastenhoitajien ammattiryhmää.
- Vähäiset aikaresurssit ja avustavan henkilöstön väheneminen vaikuttavat suoraan sekä välillisesti lastenhoitajien mahdollisuuksiin osallistua suunnitelmalliseen lapsiryhmätoimintaan
- Useat lastenhoitajat sijaistavat opettajan tehtävässä, jolloin oma koulutus ei pääse oikeuksiinsa.



Päiväkodin johtajan työtehtävät ja vastuut

- 
- 
- Johtaja on merkittävässä roolissa vastaamaan yksikötasolla edellä kuvattuihin haasteisiin.
 - Johtajan vahva pedagoginen visio ja työyhteisön johtaminen pedagogisten tavoitteiden suuntaisesti ja suodattaen ulkopuolelta tulevia paineita tukee koulutusten tuottaman osaamisen hyödyntämistä.
 - Johtajien työnkuvassa pirstaleisuutta ja työtehtävien hoitaminen työajan puitteissa on vaikeaa.
 - Päiväkodin johtajat näkevät tärkeimpinä johtamisen alueina pedagogiikan johtamisen, henkilöstö- sekä päivittäisjohtamisen, näiden lisäksi aikaa vievät esim. talous- ja verkostojohtaminen
 - Henkilöstöpula haastaa johtamista monin tavoin ja kasvaneet johtamiskokonaisuudet vaikuttavat työnhallintaan.
 - Johtamisvajeessa ongelmat siirtyvät henkilöstön tasolle ja vaikuttavat lapsiryhmien arkeen.

Työolot

- Työolot vaikuttavat suuresti varhaiskasvatuksessa koettuun työhyvinvointiin, joka on sidoksissa ammattilaisten koulutuksen hyödyntämisen mahdollisuuksiin:
 - Fyysiset tilat ja materiaalit voivat vaikeuttaa korkeatasoisen pedagogisen toiminnan toteuttamista
 - Puutteelliset työolot ja epätarkoituksenmukaiseksi koetut linjaukset aiheuttavat psyykkistä kuormitusta eettisten ristiriitojen sekä arvostuksen tunteen alenemisen kautta
 - Sosiaalinen työympäristö kärsii puutteellisista aika- ja henkilöstöresursseista
- Arjen ennakoimattomuus, kiire ja koulutetun henkilöstön työajan käyttäminen opetus- ja kasvatushenkilöstölle kuulumattomiin tehtäviin estävät kaikkien varhaiskasvatuksen ammattilaisten koulutuksen hyödyntämistä



Lopuksi

- Korkeatasoisen pedagogisen toiminnan edellytyksenä on, että päiväkodissa pystytään hyödyntämään koulutuksen tuottamaa osaamista.
- Kelpoisen henkilöstön vaje on kriittinen ongelma varhaiskasvatuksen joka tasolla.
- Lapsiryhmissä työn organisointi ja tehtävänkuvien selkeys ovat varhaiskasvatussuunnitelmissa kuvattua laatua ja henkilöstön hyvinvointia palvelevana tekijöinä vielä keskeneräisiä.
- Lain sisältötavoitteet voivat toteutua päiväkodeissa vain kelpoisen, ammattinsa osaavan ja siitä motivoituneen henkilöstön avulla.
- Kehittämistyötä tulee edistää pitkäjänteisesti lakiin kirjatun lapsen edun ensisijaisuuden ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden suuntaisesti, ei työvoimapoliittisista lähtökohdista.

KIITOS

Satu Valkonen

satu.m.valkonen@helsinki.fi

Reija Ahola

reija.ahola@helsinki.fi



HELSINGIN YLIOPISTO
KASVATUSTIETEELLINEN TIEDEKUNTA



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

Opettajankoulutusfoorumin tuleva toiminta – tutkimusperustaista kehittämistä

Opetusneuvos Marjo Vesalainen

Opettajankoulutusfoorumi

Toimikaudet 2016–2018; 2019–2023, 2024–2027

- Tavoitteena opettajankoulutusten tutkimusperustainen ja tietopohjainen kehittäminen laajassa yhteistyössä
- Uudistaa opettajien perus-, perehdyttämisen- ja täydennyskoulutusta / jatkuvaa oppimista
- Kattaa kaikki opettajaryhmät varhaiskasvatuksesta korkea-asteelle
- Mukana kaikki opettajankoulutusta tarjoavat korkeakoulut ja relevantit sidosryhmät
- 2024–2027 koordinaatio Helsingin yliopistolla



Opettajankoulutusfoorumi 2024–2027

- Edistää Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman toimeenpanoa, opettajankoulutusten ajankohtaisia kysymyksiä, [LUMA\(TE\)-strategian ja -toimenpidesuunnitelman](#) toteuttamista.
- Visiotyö: Foorumi rakentaa kuvaa tulevaisuuden opettajankoulutuksesta.
- Tukee opettajankoulutuksen tutkimusperustaista laadun varmistamista ja vahvistamista.



Opettajankoulutuksen kehittämishjelma uudistettiin vastaamaan 2020-luvun tarpeita

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022051234795>

Opettajankoulutuksen kehittämishjelma 2022–2026



Kehittämishojelman neljä strategista tavoitetta

- Ennakoinnilla ja opiskelijavalinnoilla veto- ja pitovoimaa
- Opettajien osaamisen kehittyminen on tutkimusperustaista ja jatkuvaa
- Opettajankoulutus ja opettajien jatkuva oppiminen vahvaksi yhteistyöllä ja verkostoilla
- Osaavalla johtamisella oppivaksi ja kehittyväksi yhteisöksi





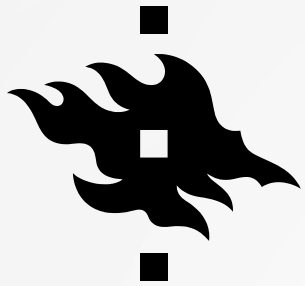
Kiitos!

marjo.vesalainen@gov.fi



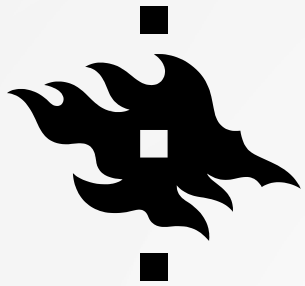
OPETTAJANKOULUTUSFOORUMI 2024-2027

Auli Toom, professori, varadekaani, johtaja
Helsingin yliopisto
14.2.2024



OPETTAJANKOULUTUSFOORUMIN PÄÄTAVOITE

- Vahvistaa suomalaista tutkimusperustaista opettajankoulutusta, jossa
 - opettajat oppivat akateemiseksi asiantuntijoiksi,
 - opettajille rakentuu vahva ammatillinen toimijuus
 - opettajat oppivat opettajan käytännön työn ja profession kannalta keskeistä ja relevanttia osaamista, sekä
 - opettajat oppivat ja kehittyvät koko opettajan uran ajan yksin ja yhdessä toisten kanssa



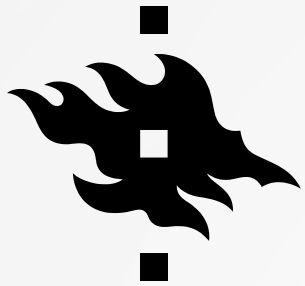
OPETTAJANKOULUTUKSEN TUNNISTETUT VAHVUUDET

- Opettajan työn ja koulutuksen arvostus
- Kiinnostus opettajan työtä kohtaan
- Laadukkaaseen koulutukseen investoiminen
- Tutkimusperustainen maisteritasoinen koulutus
- Koulutusten koherenssi
- Pitkäjänteinen kehittämistyö korkeakoulujen yhteistyönä
- Monipuolinen sidosryhmäyhteistyö



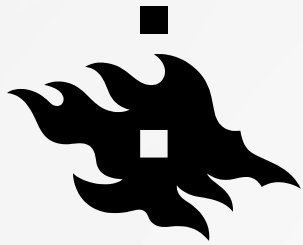
OPETTAJANKOULUTUKSEN TUNNISTETUT HAASTEET

- Opettajankoulutuksen relevanssi suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan ja muutoksiin
 - Moninaisuus, oppimisen haasteet ja niihin vastaaminen
 - Digitalisaation ja tekoälyn pedagogiset haasteet
- Jatkuva tutkimusperustainen kehittäminen ja uudistaminen
- Opettajankoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden seuraaminen: mitä opettajat oppivat ja läpi opettajan uran peruskoulutuksessa, jatkuvan oppimisen konteksteissa sekä työssään?
 - Perus- ja täydennyskoulutuksen sekä jatkuvan oppimisen selkeä jatkumo, opettajien mentorointi
- Monipuolisempi, vastavuoroisempi ja konkreettisempi yhteistyö yhteistyötahojen ja sidosryhmien kanssa



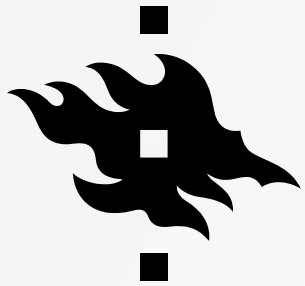
OPETTAJANKOULUTUSFOORUMIN TOIMINNAN PAINOPISTEET

1. Opettajankoulutuksen visiotyö: tulevaisuusskenaariot
2. Opettajankoulutuksen tutkimusperustaisen laadunvarmistuksen ja vaikuttavuuden designin rakentaminen ja toteuttaminen kaikkien korkeakoulujen yhteistyönä
3. Tutkimusperustaisten opettajankoulutuksen kehittämishankkeiden toteuttaminen
4. Tutkimusperustaiset selvitykset
5. Kansalliset ja paikalliset tilaisuudet
6. Opettajankoulutukseen liittyvät kannanotot
7. OKF:n toiminnan itsearviointi



OPETTAJANKOULUTUSFOORUMIN KESKEISET TOIMENPITEET JA AIKATAULU

TOIMINTA/ AIKATAULU	2024/ I	2024/ II	2024/ III	2024/ IV	2025/ I	2025/ II	2025/ III	2025/ IV	2026/ I	2026/ II	2026/ III	2026/ IV	2027/ I	2027/ II	2027/ III	2027/ IV
1. Opettajankoulutuksen visiotyö ja OKF:n kehittämissuunnitelma: jäsenyys ja toteutus																
2. Opettajankoulutuksen laadunvarmistuksen design																
2a Laatuaineistot																
2b Laatuanalyysit																
3. Tutkimusperustaiset kehittämissuunnitelmat																
4. Selvitykset (1, 2)																
5. Tilaisuudet (kansalliset / paikalliset)																
6. Kannanotot																
7. OKF:n jäsentyö																



OPETTAJANKOULUTUSFOORUMIN TOIMINTARAKENNE

OPETTAJANKOULUTUSFOORUMI (jäsenet, pj+varapjt)

KANSAIN-
VÄLINEN
NEUVOTTELU
KUNTA

TYÖVALIOKUNTA (pj:t, sidosryhmät, jaosten pj:t)

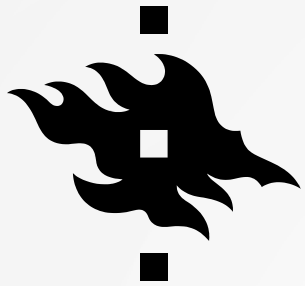
KOORDINOIVA JAOS: Opettajankoulutuksen laatu, relevanssi ja vaikuttavuus
(HY, jaosten pj:t, FinTED)

ALAJAOS 1:
Ennakoinnilla ja
valinnoilla veto- ja
pitovoimaa

ALAJAOS 2:
Opettajien osaamisen
kehittyminen

ALAJAOS 3:
Opettajankoulutus
vahvaksi verkostoilla
ja yhteistyöllä

ALAJAOS 4:
Osaavalla
johtamisella oppivaksi
ja kehittyväksi
yhteisöksi



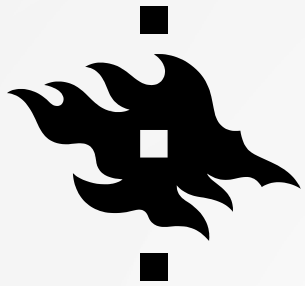
OPETTAJANKOULUTUSFOORUMISSA MUKANA OLEVAT KORKEAKOULUT JA SIDOSRYHMÄT

Korkeakoulut

- Helsingin, Turun, Tampereen, Jyväskylän, Itä-Suomen, Oulun ja Lapin yliopistot, Åbo Akademi
- HAMK, TAMK, OAMK, JAMK, Haaga-Helia

Sidosryhmät

- OKM, OPH, OAJ, SOOL, Kuntaliitto, eNorssi-verkosto, Suomen rehtorit, LUMA Suomi -verkosto



KIITOS!

Auli Toom, professori, johtaja, varadekaani, opettajankoulutusfoorumin puheenjohtaja
Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta, auli.toom@helsinki.fi

Mirjamaija Mikkilä-Erdmann, professori, opettajankoulutusfoorumin varapuheenjohtaja
Turun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, mirmik@utu.fi

Seija Mahlamäki-Kultanen, opettajankoulutusfoorumin varapuheenjohtaja
HAMK, seija.mahlamaki-kultanen@hamk.fi

Katri Kleemola, opettajankoulutusfoorumin akateeminen koordinaattori
Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta, katri.kleemola@helsinki.fi



**WITH THE POWER
OF KNOWLEDGE
– FOR THE WORLD**

Ministeriön näkökulmia varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämiseen

Opetusneuvos Kirsi Alila

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto

**Lämmin kiitos
osallistumisestasi ja
toimistasi
varhaiskasvatuksen hyväksi**

