



OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Koulutusten kehittämistä tutkimuksella, yhteistyöllä ja verkostoitumalla

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin
toisen toimintakauden loppuraportti

Koulutusten kehittämistä tutkimuksella, yhteistyöllä ja verkostoitumalla

Varhaiskasvatuksen koulutusten
kehittämisfoorumin toisen
toimintakauden loppuraportti

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-263-727-7
ISSN pdf: 1799-0351

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Koulutusten kehittämistä tutkimuksella, yhteistyöllä ja verkostoitumalla Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimintakauden loppuraportti

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2024:7		Teema	Koulutus
Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
Yhteisötekijä	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
Kieli	suomi	Sivumäärä	136

Tiivistelmä

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II toimi vuosina 2021–2023. Foorumin toinen kausi jatkoi ensimmäisen kauden toimintaa ja toteutti sen asettamia toimenpide-ehdotuksia ja kehittämisohjelmaa. Raportin ensimmäinen luku kuvaa toiselle kaudelle asetettuja tavoitteita ja yksilöi foorumin toimintaa. Toisessa luvussa kuvataan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I kauden jälkeen tapahtuneita varhaiskasvatuksen toimintaympäristöön ja koulutuspolitiikkaan kohdentuneita muutoksia. Luvussa tarkastellaan myös ammatillisen koulutuksen, ammattikorkea- ja yliopistokoulutusten nykytilannetta ja keskeisiä muutoksia vuoden 2021 jälkeen. Luvun päättää tarkastelu kansainvälisestä varhaiskasvatuksen toimintaympäristöstä. Luku kolme esittelee kunkin jaoston toimintaa ja sitä, miten kutakin jaostolle asetettua toimenpidettä on edistetty toimintakauden aikana. Tämän luvun lopuksi esitellään kunkin jaoston kehittämissuosituksia oman toimintansa keskiössä olleista teemoista. Kehittämissuosituksien laadinnassa on hyödynnetty jaoston omaa toimintaa ja asiantuntemusta, aluetilaisuuksien ja kuulemistilaisuuksien antia sekä toteutettujen kyselyiden tuloksia. Luvussa neljä arvioidaan foorumin toimintaa ja kootaan keskeiset tulevaan luotaavat kehittämissuosituksia.

Asiasanat varhaiskasvatus, koulutus, kehittäminen, suositukset, kehittämisohjelma, kehittämissuosituksia

ISBN PDF 978-952-263-727-7 **ISSN PDF** 1799-0351

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-727-7>

Utveckling av utbildningarna genom forskning, samarbete och nätverkande Slutrapport från den andra mandatperioden för utvecklingsforumet för utbildningar inom småbarnspedagogiken

Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2024:7	Tema	Utbildning
---	-------------	------------

Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet
-----------------	--------------------------------------

Utarbetad av	Undervisnings- och kulturministeriet
Språk	finska

Sidantal	136
-----------------	-----

Referat

Utvecklingsforumet för utbildningar inom småbarnspedagogiken II var verksam 2021–2023. Forumets andra mandatperiod fortsatte det arbete som inleddes under den första mandatperioden. Den andra perioden gick ut på att genomföra de åtgärdsförslag och det utvecklingsprogram som lades fram under den första perioden. I rapportens första kapitel beskrivs målen för den andra perioden och specificeras forumets verksamhet. I kapitel två beskrivs de förändringar som skett i småbarnspedagogikens verksamhetsmiljö och utbildningspolitiken efter den första mandatperioden. I kapitlet analyseras också nuläget och centrala förändringar inom yrkesutbildningen, yrkeshögskoleutbildningen och universitetsutbildningen efter 2021. Kapitlet avslutas med en granskning av småbarnspedagogikens internationella verksamhetsmiljö. I kapitel tre presenteras varje sektionens verksamhet och hur de olika sektionernas åtgärder har framskridit under verksamhetsperioden. I slutet av kapitlet presenteras varje sektionens utvecklingsrekommendationer i fråga om de teman som de fokuserat på i sin verksamhet. Rekommendationerna grundar sig på sektionens egen verksamhet och sakkunskap, utbytet från regionala tillställningar och diskussionsmöten samt resultaten av enkäter. I kapitel fyra bedöms forumets verksamhet och sammanfattas de viktigaste utvecklingsrekommendationerna med sikte på framtiden.

Nyckelord	utvecklingsprogram, utvecklingsrekommendationer, småbarnspedagogik, utbildning, utveckling, rekommendationer
------------------	--

ISBN PDF	978-952-263-727-7
-----------------	-------------------

ISSN PDF	1799-0351
-----------------	-----------

URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-727-7
-------------------	---

Developing training through research, cooperation and networking Final Report of the Second Forum for Developing Education and Training Provision and Programmes in Early Childhood Education and Care

Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2024:7 **Subject** Education

Publisher Ministry of Education and Culture

Group author Ministry of Education and Culture

Language Finnish

Pages 136

Abstract

The Second Forum for Developing Education and Training Provision and Programmes in Early Childhood Education and Care served in 2021–2023. During its second term, the Forum continued the work it had begun over the first term, implementing its proposals for measures and the development programme. The first chapter of the report describes the objectives set for the second term and provides information of the Forum's activities. The second chapter describes the changes in the context and education policy of early childhood education and care that have taken place since the Forum's first term. The chapter also examines the current situation and key changes in vocational education and training and in university of applied sciences and university education after 2021. The chapter ends with an examination of the international context of early childhood education and care. The third chapter presents the work of sub-committees and how each sub-committee advanced the measures set for it during the term. The development recommendations which each sub-committee has drawn up for its key themes are presented at the end of the chapter. The recommendations draw on the sub-committee's work and expertise, the results of regional events and consultations, and survey results. The fourth chapter assesses the Forum's work and compiles key recommendations for developing future activities.

Keywords development programme, development recommendations,
early childhood education and care, education, training, development, recommendations

ISBN PDF 978-952-263-727-7

ISSN PDF 1799-0351

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-727-7>

Sisältö

Lukijalle	8
1 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden asettaminen ja toiminta	11
1.1 Foorumin tehtävät ja tavoitteet	11
1.2 Foorumin työskentely.....	13
1.2.1 Ohjausryhmä	15
1.2.2 Jaostot.....	16
1.2.3 Foorumin kokoukset	17
1.2.4 Alueelliset kuulemistilaisuudet	18
1.2.5 Muu yhteistyö	19
1.2.6 Kyselyt.....	20
2 Varhaiskasvatuksen koulutukset osana varhaiskasvatuksen ja koulutuspolitiikan toimintaympäristön muutoksia	21
2.1 Koulutuspolitiikan ajankohtaiset linjaukset	21
2.1.1 Korkeakoulutusta koskevat koulutuspoliittiset linjaukset.....	26
2.1.2 Ammatillista koulutusta koskevat koulutuspoliittiset linjaukset.....	28
2.1.3 Hallitusohjelmien varhaiskasvatuksen koulutusta koskevat linjaukset.....	28
2.2 Koulutuslainsäädännön muutokset.....	32
2.3 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistusten yhteys koulutusten kehittämiseen.....	39
2.4 Varhaiskasvatuksen koulutusten nykytilanne.....	40
2.4.1 Ammatillinen koulutus	40
2.4.2 Korkeakoulutus.....	45
2.5 Kansainvälinen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö.....	54
3 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden toteuttamat toimenpiteet	62
3.1 Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaosto.....	62
3.2 Ennakointi ja joustavat koulutuspolut -jaosto	74
3.3 Koulutusten välinen yhteistyö -jaosto	95
3.4 Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaosto	102

4 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin arviointia ja kehittämissuosituksia	114
4.1 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden toiminnan arviointia	114
4.2 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimintakauden kehittämissuositukset.....	116
Liitteet	119
Liite 1. Asettamispäätös.....	119
Liite 2. Aluetilaisuuksien ohjelma	124
Liite 3. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet	126
Liite 4. Valmistuneet varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja kasvatustieteen maisterit yliopistoista sekä varhaiskasvatuksen sosionomit ammattikorkeakouluista vuosina 2021–2022	128
Liite 5. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja kouluttajien osaamisportfolio	131

LUKIJALLE

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II on työskennellyt vuosien 2021–2023 aikana jatkaen ensimmäisen kauden työtä. Tämä asiakirja esittelee foorumin toisen kauden toimintaa, yksilöi toiminnan keskeisessä roolissa olleiden neljän jaoston kehittämissuositukset ja niistä johdetut keskeiset kehittämissuositukset.

Foorumin työtä ohjasi sille opetus- ja kulttuuriministeriön asettamispäätöksessä 26.10.2021 asetetut tavoitteet:

- Edistää yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien (työelämä) kesken.
- Seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja.
- Seurata ja edistää kansallista ja kansainvälistä koulutustutkimusta.
- Tukea varhaiskasvatuslain toimeenpanoa koulutukseen liittyvissä asioissa sekä edistää varhaiskasvatuslakiin kirjatun henkilöstörakenteen toteutumista.
- Kohentaa aktiivisella tiedottamisella varhaiskasvatuksen koulutuksen ja koko työalan vetovoimaa opiskelijoiden ja koulutukseen hakeutuvien keskuudessa.

Toiminnan keskiössä pidettiin sitä, että työskentely tukisi varhaiskasvatuslain voimaantumista vuonna 2030 erityisesti henkilöstön osalta.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toinen kausi erosi jossain määrin ensimmäisen kauden rakenteesta ja toiminnasta. Rakenteellisesti oli tehty muutoksia siten, että osa ensimmäisellä kaudella olleista toimijoista asettuivat kuultaviksi tahoiksi. Muun muassa varhaiskasvatusalaan liittyvät ammattijärjestöt olivat kuultavia tahoja. Näitä kuultavia tahoja foorumin tuli kuulla kautensa aikana. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisella kaudella varsinaisina jäseninä olivat ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulutus, yliopistokoulutus, opiskelijajärjestöt, kuntien edustus, Aluehallintoviraston ja Kansallisen

koulutusten arviointikeskuksen edustus sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen edustus. Rakenteellinen muutos merkitsi myös varsinaisen foorumin jäsenmäärän pienentymistä verrattuna edelliseen kauteen.

Foorumin toiminnan keskiössä ovat olleet kaikki koulutustahot, joissa koulutetaan ammattilaisia varhaiskasvatukseen. Toiminnassa on huomioitu perhepäivähoitajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit unohtamatta varhaiskasvatuksen johtamistehtävissä olevia. Näin foorumista muodostui yhteistyöfoorumi ammatillisen koulutukselle, ammattikorkeille ja yliopistoille sekä työelämälle.

Toiminnallisesti merkityksellinen ero verrattuna ensimmäiseen kauteen oli se, että toimintaa oli viitoittamassa toimeenpanosuunnitelma, joka oli laadittu ensimmäisen kauden kehittämissuosituksen pohjalta (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksen toimeenpanosuunnitelma, OKM julkaisuja 2021:33 ja 2021:34; ruotsinkielinen). Toimeenpanosuunnitelma sisälsi 27 toimenpidettä sijoittuen neljälle eri osa-alueelle. Toimenpiteet olivat hyvin eritasoisia: osa toimenpiteistä oli kestoaltaan pysyviä, osassa vastuutahoja oli useita ja osa hyvinkin lyhyessä aikajänteessä tapahtuvia.

Foorumi jakautui työskentelemään neljässä jaostossa. Kukin jaosto otti vastuulleen yhden edellä mainitun toimeenpanosuunnitelman osa-alueista, joita olivat: Nopeasti muuttuva toimintaympäristö edellyttää vahvaa ammatillista osaamista, Varhaiskasvatuksen työvoimatarpeeseen vastataan ennakoinnilla ja joustavilla koulutuspoluilla, Varhaiskasvatuksen koulutuksia tulee kehittää yhteistyössä ja Varhaiskasvatuksen pito- ja vetovoimaa vahvistetaan koulutusten ja työympäristön laatua ja yhteistyötä kehittämällä.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäinen kausi kirjasi toimenpide-ehdotukset muotoon, joka edellytti toiselta kaudelta konkreettejakin toimia. Asetetut toimenpiteet asettivat toiminnalle raamit ja väylämerkit, mutta samalla myös kohtuullisen isoja vaateita toisen kauden toiminnalle. Toisen toimintakauden aikana tuli näkyväksi, että osa toimenpide-ehdotuksista oli sellaisia, joita foorumin ja sen jäsenistön on vaikea muuttaa konkreettiseksi teoksi tai muutokseksi. Suurin osa tässä asiakirjassa esitettävistä kehittämissuosituksista ovat jatkoa edellisen kauden toimenpiteille. Kriittisesti voimme arvioida, millainen mahdollisuus tämän muotoisella foorumilla on saada aikaiseksi konkreettisia toimia. Kun suunnitellaan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin jatkoa, on merkityksellistä arvioida, millainen painoarvo, mandaatti ja rahoitus tulevalle foorumille tai vastaavalle toimijalle annetaan toteuttaa asetettuja

kehittämistoimenpiteitä- ja suosituksia. Myös foorumin käytössä oleva henkilöstö-
resurssi tulee arvioida. Vaikka tämän kauden pienempi foorumin jäsenmäärä
koettiin positiivisena ja ketteryyttä lisäävänä, tunnistettiin myös se, että osallis-
tuminen foorumiin tarkoitti vahvaa sitoutumista ja aikaresurssia. Kaikilla jäsenillä
ei välttämättä ollut mahdollisuutta oman päätyönsä ohella sitoutua toimintaan
haluamallaan tavalla.

Toimintakauden päättyessä voi todeta, että foorumin toiminta on koettu
tarpeelliseksi. Tämä tarve välittyy niin foorumiin osallistuneiden puheenvuoroissa
kuin alan ammattilaisia kohdatessa. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämis-
foorumin toiminta on mahdollistanut yhteisen eri osapuolet yhdistävän dialogin ja
toinen toisiltaan oppimisen.

Leena Halttunen

Puheenjohtaja, Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II

1 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden asettaminen ja toiminta

Opetus- ja kulttuuriministeri Li Andersson asetti Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toiselle toimikaudelleen 26.10.2021 kirjatussa asettamis- päätöksessä (liite 1). Toimikausi määriteltiin vajaan kahden vuoden mittaiseksi ajalle 1.11.2021–31.12.2023.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi selvitti ensimmäisellä toimi- kaudellaan vuosina 2019–2020 laajasti varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusten nykytilaa eri näkökulmista ja laati varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämis- ohjelman. Laaja ja kattava kehittämisohjelma julkaistiin 14.1.2021 (OKM julkaisuja 2021:3). Kehittämisohjelman kehittämissuosituksista laadittiin jatkotyöskentelyssä vielä erillinen toimeenpanosuunnitelma (OKM julkaisuja 2021:33 suomenkielinen, 2021:34 ruotsinkielinen), jonka toteuttamista ja seurantaan koulutusten kehittämisfoorumin toinen toimikausi on edistänyt. Moninaisen varhaiskasvatuksen koulutusten muodostaman kokonaisuuden kehittämistä ja yhteistyön tiivistämistä eri koulutusasteiden ja koulutusalojen sekä muiden toimijoiden välillä oli tarpeen jatkaa.

Luvussa yksi kuvataan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden tehtäviä ja tavoitteita sekä työskentelyä. Lisäksi luvussa yksi kuvataan foorumin työskentelyä ohjausryhmän, foorumin kokousten, jaostojen ja kuulemis- tilaisuuksien sekä muiden toimintojen osalta. Jaostojen toimintaa kuvataan laajemmin luvussa kaksi.

1.1 Foorumin tehtävät ja tavoitteet

Kehittämisfoorumin tehtävät ja tavoitteet määriteltiin asettamispäätöksessä seuraavasti:

- Seurata aikaisemman varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin laatiman kehittämisohjelman ja sen sisältämien kehittämissuosituksien sekä niiden pohjalle laaditun toimeenpanosuunnitelman toteutumista.

- Tehdä esityksiä seuraavista teemoista
 - Varhaiskasvatuksen koulutuksia koskien (mm. koulutusmäärät, koulutussisällöt) huomioiden viimeaikainen varhaiskasvatusta ja laajemmin koko koulutuspolitiikkaa koskeva tutkimustieto ja varhaiskasvatuksen viimeaikaiset toimintakulttuurin ja -ympäristön muutokset,
 - perus- ja täydennyskoulutuksen keskinäisen jatkumon edistäminen,
 - varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä koulutuspolut,
 - suomen- ja ruotsinkielinen, vähemmistökielinen ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutus, lisäksi varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyvä koulutus.
- Edistää yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien (työelämä) kesken.
- Seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja.
- Seurata ja edistää kansallista ja kansainvälistä koulutustutkimusta.
- Tukea varhaiskasvatuslain toimeenpanoa koulutukseen liittyvissä asioissa sekä edistää varhaiskasvatuslakiin kirjatun henkilöstörakenteen toteutumista.
- Kohentaa aktiivisella tiedottamisella varhaiskasvatuksen koulutuksen ja koko työalan vetovoimaa opiskelijoiden ja koulutukseen hakeutuvien keskuudessa.

Asettamispäätöksessä nostettiin esiin myös yhteistyö opetus- ja kulttuuri-ministeriön alaisuudessa toimivien Opettajankoulutusfoorumin sekä Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan kanssa niiden toimintakausien aikana. Samoin työskentelyssä tuli hyödyntää Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumin, Kansallisen koulutusten arviointikeskuksen ja Koulutuksen tutkimuslaitoksen tuottamaa tietoa. Samoin painotettiin huomioimaan koulutusten kehittämiseen liittyvien muiden kotimaisten ja kansainvälisten tahojen tuottamaa tietoa kuten ruotsinkielisen koulutuksen selvityshenkilön 11.3.2021 julkaistu raportti (OKM, julkaisuja 2021:9) sekä saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämiss-ryhmän 15.4.2021 julkaisema raportti (OKM julkaisuja 2021:25).

Lähteet

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Den svenskspråkiga utbildningen i Finland: särdrag, utmaningar, utvecklingsbehov och förslag till åtgärder. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:9, Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Genomförandeplan för rekommendationerna för utveckling av utbildningarna inom småbarnspedagogik. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:34, Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:25, Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, Helsinki.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksen toimeenpanosuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:33, Helsinki.

1.2 Foorumin työskentely

Kehittämisfoorumin toimikauden alkuosaa leimasi COVID-19 pandemia. Se pakotti organisoimaan työskentelyn virtuaalisesti, Teams-alustalla tapahtuvaksi. Kasvokkaiset vuorovaikutustilanteet eivät olleet mahdollisia erityisesti siinä vaiheessa, kun jaostot valmistelivat työtään. Alkuvaiheen haasteista huolimatta työskentely pääsi käynnistymään hyvin, koska jaostotyön pohjalla oli ensimmäisen kauden toimeenpanosuunnitelma, jota osa tämänkin kauden jäsenistä oli ollut laatimassa. Jäsenistössä oli sekä ensimmäisellä kaudella mukana olleita ja uusia henkilöitä.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin tavoitteiksi asettuivat sekä foorumin toiminnalle yleisemmällä tasolla asetetut tavoitteet että ennen kaikkea foorumin ensimmäisen kauden jälkeen asetetut toimenpide-ehdotukset. Näihin tavoitteisiin pääsemiseksi toiminnallisina periaatteina ovat toimineet ratkaisukeskeisyys, kunnioitus toisten työtä kohtaan sekä riittävän jaettuun ymmärrykseen pyrkiminen. Onnistuneen yhteistyön on lisäksi oletettu osaltaan lisäävän koko varhaiskasvatuksen alan veto- ja pitovoimaisuutta.

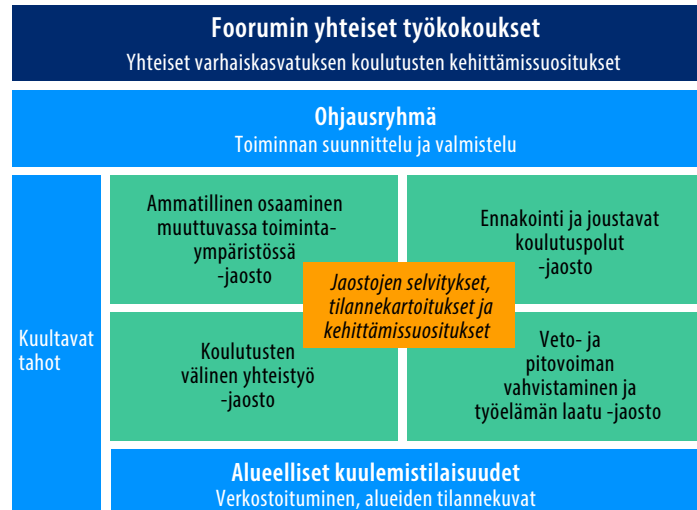
Yhteistyön rakentuminen laajan ja moninaisen toimijajoukon kesken edellytti työskentelyperiaatteiden ja rakenteiden määrittelyä työn alkaessa. Rakenteellisesti foorumin toimintaa kuvaavat foorumin kokoukset, ohjausryhmä ja jaostot. Foorumin kokoukset keräsivät kokoon kaikki foorumin 30 jäsentä ja niiden antina oli ajankohtainen foorumin työtä edistävä informaatio. Ohjausryhmän tehtävänä

on ollut koordinoita ja ohjata toimintaa sekä valmistella tarvittavia asioita. Foorumi myös jakautui heti alkuvaiheessa neljään jaostoon toteuttamaan asetettuja toimenpide-ehdotuksia. Jaostojen rakenteissa pyrittiin siihen, että niiden jäsenet edustaisivat mahdollisimman kattavasti eri toimijoita.

Foorumin kokousten ja jaostotyön ohella merkityksellinen osa toimintaa olivat alueelliset kuulemistilaisuudet, jotka loivat kuvaa varhaiskasvatuksen alueellisesta tilanteesta ja alueen koulutuksista. Toinen tärkeä toimintatapa olivat kyselyt kaikille alan koulutustahoille ja työnantajille. Kolmas uudenlainen osa toimintaa oli osallistaa kuultavat tahot. Kuultavia tahoja kuultiin toiminnan alkuvaiheessa, aluutilaisuuksiin liittyen ja toisen kauden kehittämissuosituksista. Saimme heidän kauttaan arvokasta näkökulmaa toimintaamme. Kuultavia tahoja olivat 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 korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, KT Kuntatyöntekijät ja Hyvinvointiala Hali. Loppuvaiheessa saimme myös palautetta Suomen varhaiskasvatuksen erityisopettajat ry:ltä.

Foorumi on pyrkinyt toteuttamaan sille asetettuja tehtäviä oman toimintansa organisoinnissa. Varhaiskasvatuksen koulutuskenttä on laaja ja moninainen, ja siksi koulutusten kehittämisfoorumille asetetut tehtävätkin ovat olleet käytettävissä oleviin resursseihin suhteutettuna paikoitellen haasteellisia toteuttaa. Kauden aikana pyrittiin huomioimaan kaikki esitetyt toimenpide-ehdotukset – osassa on päästy paremmin eteenpäin ja osa on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kaikki toimenpide-ehdotukset eivät olleet sellaisia, että niitä voitiin edistää vain foorumin toimin. Yksittäisten toimenpide-ehdotusten rinnalla pidimme kirikkaana mielessä kaksi laajempaa tavoitetta: koulutusten kehittäminen ja vuonna 2030 voimaan astuvan henkilöstörakenteen tukeminen.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi esittää raportissaan kehittämissuosituksia sekä jaostoittain että foorumina. Olemme pyrkineet myös siihen, että keskeiset foorumin suositukset ovat sellaisia, joita voidaan konkretisoida, jolloin ne parhaiten edistävät alan koulutuksia tulevaisuudessa.

Kuvio 1. Kehittämisfoorumin rakenne

1.2.1 Ohjausryhmä

Foorumin toimintaa on ohjannut, seurannut ja arvioinut ohjausryhmä, joka koostui puheenjohtajistosta, asiantuntijasihteereistä ja opetus- ja kulttuuriministeriön edustajasta. Keväällä 2022 ohjausryhmän kokouksiin kutsuttiin myös jaostojen puheenjohtajat. Ohjausryhmän jäseniä olivat Leena Halttunen, puheenjohtaja, Jyväskylän yliopisto, Soili Lehtiniemi, varapuheenjohtaja, STEP-koulutus, Meeri Rusi, varapuheenjohtaja, Turun ammattikorkeakoulu, Mirja Kivikangas, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, Virpi Mattila, Espoon kaupunki, Tuija Portell, Valkeakosken kaupunki, 1.1.2021–31.12.2022, Emma Holsti, Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry. ja Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry., 1.11.2021–13.9.2022, Thea Venho, Suomen opettajaksi opiskelevien liitto SOOL ry., 18.10.2022 lähtien, Pia Kola-Torvinen, asiantuntijasihteeri, Opetushallitus, Sanna Penttinen, asiantuntijasihteeri, Opetushallitus, Helena Leskinen, tekninen sihteeri, opetus- ja kulttuuriministeriö ja Kirsi Alila, opetus- ja kulttuuriministeriö. Ohjausryhmä kokoontui toimikauden aikana 21 kertaa.

Ohjausryhmän jäseniä oli kutsuttuna yhteistyötahojen tilaisuuksiin seuraavasti:

Puheenjohtaja oli kutsuttuna Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tilaisuuteen 29.9.2022, jossa hän esitteli foorumin toisen kauden sen hetkistä toimintaa.

Opettajankoulutusfoorumin kanssa pidettiin yhteinen tapaaminen loppuvuodesta 2022. Tilaisuudessa kuultiin Opettajankoulutusfoorumin taholta kauden kokoavia johtopäätöksiä ja vastaavasti annettiin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden tilannekatsaus.

Kirsi Alila (OKM) esitteli foorumin toimintaa Opettajankoulutusfoorumin juhlaseminaarissa 30.11.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriön yllijohdajien kanssa oli tapaaminen 20.1.2023 ja 7.2.2024. Yllijohdajatapaamisessa tammikuussa 2023 käytiin läpi Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin II toiminnan vaihetta ja helmikuun 2024 tapaamisessa tarkasteltiin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin II toiminnan arviointia, kehittämissuosituksia ja jatkoa.

1.2.2 Jaostot

Kehittämisfoorumin työskentely organisoitiin neljään jaostoon, joiden puheenjohtajiksi ohjausryhmä kutsui kuhunkin kaksi foorumin jäsentä. Foorumin jäsenet jakautuivat jaostoihin omien intressiensä mukaisesti kuitenkin siten, että jokaisessa jaostossa oli mahdollisimman kattava edustus eri koulutuksista ja sidosryhmistä.

Jaostot olivat seuraavat:

1. Ammatillista osaamista muuttuvassa toimintaympäristössä (puheenjohtajina Tuija Portell, Valkeakosken kaupunki 31.12.2022 asti ja Nina Sajaniemi, Itä-Suomen yliopisto)
2. Ennakointia ja joustavia koulutuspolkuja (puheenjohtajina Virpi Mattila, Espoon kaupunki ja Outi Wallin, Tampereen ammattikorkeakoulu)
3. Koulutusten välistä yhteistyötä (puheenjohtajina Terhi Rissanen, Tampereen seudun ammattiopisto ja Niina Rutanen, Jyväskylän yliopisto)
4. Veto- ja pitovoiman vahvistamista ja työelämän laatua (puheenjohtajina Mia Heikkilä, Åbo Akademi 12.6.2023 asti ja Mirja Kivikangas, aluehallintovirasto)

1.2.3 Foorumin kokoukset

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden kaikkien jäsenten yhteisiä työkokouksia järjestettiin vuosina 2022 ja 2023 yhteensä kahdeksan kertaa, joista viisi järjestettiin Helsingissä ja kolme etäyhteydellä. Työkokousten sisältöinä olivat:

1. Järjestäytymiskokous pidettiin 21.1.2022, jossa käytiin läpi foorumin tavoitteet ja työskentelytavat ja -aikataulut.
2. 8.4.2022 foorumin toisessa kokouksessa esiteltiin jaostojen työsuunnitelmia. Tapaamisessa oli myös katsauksia muista ohjelmista ja kehittämishankkeista, joilla oli yhteyksiä Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n toimintaan ja tavoitteisiin.
3. 31.8.2022 tilaisuudessa esiteltiin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n toimintaa ja keskusteltiin jaostojen työskentelystä. Samalla kuultiin yhteistyötahojen näkemyksiä Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n toiminnasta ja tavoitteista.
4. 1.11.2022 foorumissa oli esityksiä vähemmistöryhmien varhaiskasvatuskoulutusten tilannekatsauksista (maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutus, saamenkielinen koulutus, ruotsinkielinen koulutus), Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvin tilanpäivitys varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnista ja Opetushallituksen esitys ulkomailla suoritettujen varhaiskasvatuksen tutkintojen tunnustamisesta.
5. 26.1.2023 tilaisuudessa käytiin läpi foorumin tilannekatsaus ja järjestettiin mahdollisuus jaostojen yhteiselle työskentelylle työpajamuodossa jaostojen poikkileikkaavista teemoista.
6. 30.3.2023 foorumitapaamisessa käytiin läpi ajankohtaisia asioita ammatillisen koulutuksen tutkinnoista, varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen kehittämissuunnista ja varhaiskasvatuksen opettajan koulutuksesta yliopistokoulutuksessa yliopistoissa. Tapaamisen alussa kuultavat tahot osallistuivat yhteiseen paneelikeskusteluun, jonka teemat liittyivät aluetilaisuuksien kysymyksiin. Kukin jaosto oli valmistellut aluetilaisuuksissa esillä olleista kysymyksistä kaksi, joihin haluttiin myös kuultavien tahojen näkemys.
7. 25.5.2023 Owl Group esitteli kehittämisfoorumin työnantajille ja koulutustahoille suunnattujen kyselyjen tuloksia. Tilaisuudessa käytiin myös läpi foorumin loppuraporttiin liittyviä ohjeistuksia ja jaostojen toimenpiteiden vaiheita.
8. 25.10.2023 kehittämisfoorumin viimeisessä kokouksessa järjestettiin yhteistyötahojen kuuleminen ja keskusteltiin kuultavien tahojen

lausunnoista ja jaostojen kehittämissuosituksista. Käytiin läpi myös loppuraportin tilannetta, kouluttajakyselyä ja loppuseminaarin suunnittelua. Foorumin jäsenillä oli myös mahdollisuus keskustella pienryhmissä foorumin arvioinnista ja jatkosta.

1.2.4 Alueelliset kuulemistilaisuudet

Foorumin työskentelyn yhtenä muotona olivat aluehallintoviranomaisten (AVI) kanssa yhdessä järjestetyt alueelliset kuulemistilaisuudet (liite 2). Helmikuun 2023 aikana järjestettiin seitsemän alueellista kuulemistilaisuutta seuraavilla paikkakunnilla:

- 2.2.2023 Kuopio (Itä-Suomen AVI)
- 7.2.2023 Turku (Lounais-Suomen AVI)
- 9.2.2023 Tampere (ruotsinkielinen tilaisuus)
- 14.2.2023 Helsinki (Etelä-Suomen AVI)
- 16.2.2023 Tampere (Länsi- ja Sisä-Suomen AVI)
- 21.2.2023 Oulu (Pohjois-Suomen AVI)
- 23.2.2023 Rovaniemi (Lapin AVI)

Aluetilaisuudet suunniteltiin ja järjestettiin yhdessä aluehallintovirastojen varhaiskasvatuksen vastuuhenkilöiden kanssa. Tilaisuuksiin osallistui sekä koulutuksen järjestäjiä eri koulutusasteilta, että työelämän edustajia. Työelämän edustajat edustivat sekä kunnallisia että yksityisiä varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palvelun tuottajia. Ruotsinkielinen aluetilaisuus kattoi kaikki ne alueet, joilla järjestetään ruotsinkielistä koulutusta.

Aluetilaisuuksien tavoitteena oli saada tietoa ja näkemyksiä varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöstä kyseisellä alueella sekä varhaiskasvatuksen perus- ja täydennyskoulutukseen liittyvistä alueen kehittämisen tarpeista, hyvistä käytännöistä ja ominaispiirteistä. Aluetilaisuuksien osallistujille lähetettiin etukäteen jaostojen laatimia kysymyksiä pohdittavaksi ja keskusteltavaksi. Jaostoilla oli näin mahdollisuus saada tietoa ja näkemyksiä eri alueiden tilanteista jaostojen tavoitteisiin ja toimintaan nähden.

Kokonaisuudessaan alueelliset tilaisuudet toivat esille tietoa varhaiskasvatuksen koulutusten tilanteista eri alueilla. Aluetilaisuuksissa korostui alueiden erilainen tilanne varhaiskasvatuksen koulutusten ja työvoimatarpeen suhteen. Varhaiskasvatuksen työvoimapolun vaikutukset alan koulutukseen ja vetovoimaan

vaihtelevat alueittain. Koulutuksen järjestäjien välinen yhteistyö sekä yhteydet työelämään myös vaihtelevat. Tilaisuuksissa kuitenkin korostui halu tehdä tiiviimpää verkostoyhteistyötä niin kansallisella kuin aluetasollakin.

1.2.5 Muu yhteistyö

Kehittämisfoorumin toisen toimintakauden aikana eri koulutusasteiden yhteistyötä edistettiin koko foorumin yhteisten tilaisuuksien lisäksi koulutusasteiden erilaisissa työryhmissä.

Foorumin ammatillisen koulutuksen edustajat kokoontuivat kauden aikana yhteensä kuusi kertaa. Osallistujina olivat koulutuksen järjestäjien edustajat, opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen edustajat. Teemoina olivat muun muassa ammatillisen koulutuksen ajankohtaiset muutokset, tutkinnon perusteiden uudistukset, lastenhoitajien työvoima- ja koulutustarpeet tukevaisuudessa sekä foorumien jaostojen kehittämistoimien valmistelu ammatillisen koulutuksen näkökulmasta.

Ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä tehtiin foorumin jäsenten kesken sekä myös Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston ja sen varhaiskasvatustyöryhmän kanssa. Verkostotyö on jo 1990 –luvulla syntynyt ammattikorkeakoulujen yhteistyön muoto ja verkoston kautta saatiin muun muassa välitettyä foorumille tietoa ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatuksen koulutuksen tilanteista keväällä 2023, kun foorumin kokouksessa esiteltiin Varhaiskasvatuksen työryhmän ja Petteri Väkiparran koostama esitys.

Kehittämisfoorumin aikana syntyi aloite kaikkien koulutusasteiden yhteisen hankeyhteistyön käynnistymisestä. Muodostettu hankeyhteistyöverkosto kokoontui vuoden 2023 aikana viisi kertaa. Tavoitteeksi asetettiin hankehaut vuoden 2024 aikana. Suunniteltujen hankkeiden sisällöt ovat liittyneet jatkuvan oppimisen -teemaan teemaan, tutkimus- ja osaamisperustaisuuteen eri koulutuksissa sekä opettajien ja työelämän edustajien täydennyskoulutuksen yhteistoteutuksiin. Tavoiteltavat hankkeet ovat rahoitettuja esimerkiksi ESR:n, opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen tai Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen JOTPA:n toimesta.

Varhaiskasvatuksen koulutusfoorumin toisen kauden loppupuolella heräsi ajatus siitä, että on tarpeen koota varhaiskasvatuksen kouluttajat yliopistoissa omaan verkostoonsa edistämään varhaiskasvatuksen kouluttajien yhteistyötä ja tiedonvaihtoa. Verkoston kerääminen on aloitettu loppuvuodesta 2023.

1.2.6 Kyselyt

Koulutusfoorumin aikana toteutettiin kolme kyselyä, joiden kohderyhminä olivat varhaiskasvatuspalveluja järjestävät julkiset ja yksityiset toimijat sekä varhaiskasvatuksen koulutuksia toteuttavat koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta vastasi Owl Group Oy. Kyselyjen sisällöt muodostuivat kehittämisfoorumin jaostojen työskentelyssä syntyneistä tarpeista. Keskeisinä selvitettävänä asioina kyselyissä olivat muun muassa koulutus- ja työvoimatarpeen arviot vuoteen 2030 mennessä, varhaiskasvatuksen osaamistarpeet ja osaamisprofiilit tulevaisuudessa, yhteistyömuodot- ja tarpeet, joustavien koulutuspolkujen toteutuminen ja niiden kehittäminen sekä varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimaan liittyvät asiat. Jaostot hyödynsivät kyselyjen tuloksia työskentelyssään ja raportoinnissaan.

Ammattiosaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaosto toteutti kyselyn varhaiskasvatuksen koulutuksen järjestäjille ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatti- korkeakouluissa ja yliopistoissa kesän ja syksyn 2023 aikana. Keskeisinä asioina kyselyissä kartoitettiin varhaiskasvatusalan opettajien ja kouluttajien taustakoulutuksia, kelpoisuuksia sekä työkokemusta varhaiskasvatusalalta. Heiltä tiedusteltiin myös varhaiskasvatukseen liittyvistä täydennyskoulutustarpeista.

2 Varhaiskasvatuksen koulutukset osana varhaiskasvatuksen ja koulutuspolitiikan toimintaympäristön muutoksia

Tässä luvussa kaksi kuvataan varhaiskasvatuksen koulutuksia osana muuttuvaa varhaiskasvatuksen ja koulutuspolitiikan toimintaympäristöä. Luvussa kuvataan koulutuspolitiikan ajankohtaisia linjauksia ja koulutuslainsäädännön muutoksia sekä kerrotaan varhaiskasvatuksen koulutusten tilannekuvasta niin ammatillisessa kuin myös korkeakoulutuksessa edellisen Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toimikauden jälkeen. Luvussa esitellään myös pääministerien Marin ja Orpo hallitusohjelmien kirjauksia koskien varhaiskasvatuksen koulutuksia. Luvun lopuksi luodaan katsaus varhaiskasvatuksen kansainväliseen toimintaympäristöön koulutusten kehittämisen näkökulmasta.

2.1 Koulutuspolitiikan ajankohtaiset linjaukset

Kirsi Alila, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Anne Ekroth, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Katri Tervaspalo, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Aija Töytäri, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Opetus- ja kulttuuriministeriön sivistyskatsaus

Opetus- ja kulttuuriministeriön sivistyskatsaus (2023) kokoaa tilasto- ja muita tietoja opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalasta, sen kehityksestä ja tilanteesta kansainvälisessä vertailussa. Sivistysektorin heikkenevää kehitystä on viime vuosikymmeninä nähty muun muassa nuorten oppimistuloksissa ja koulutustasossa, kirjastojen käytössä, nuorten fyysisessä kunnossa ja liikkumisessa sekä kulttuurialan työllisyydessä. Sosiaaliseen taustaan ja alueisiin liittyvät erot oppimistuloksissa ja koulutustasossa ovat kasvaneet. Kansainvälisessä vertailussa suomalaisten koulutustaso on laskenut kehittyneiden maiden keskitasolle ja työikäisen väestön koulutustason nousu on hidastumassa. Koulutuksen taloudellinen tuotto on säilynyt hyvänä ja korkeampi koulutus on yhteydessä korkeampaan työllisyyteen ja palkkatasoon. Koulutustasoa nostavilla toimilla voisi olla huomattava suomalaisten inhimillistä pääomaa nostava ja tuottavuuspainotettua huoltosuhdetta parantava

vaikutus. Tutkimus- ja kehittämishenkilöstön määrä on kääntynyt uudestaan nousuun. Tutkimustoiminnan tieteellinen vaikuttavuus on pysytellyt kansainvälisen keskitason yläpuolella, mutta tutkijakoulutettujen määrän kasvu on nyt hitaampaa verrattuna 50 vuoteen. Sivistyskatsaus tullaan julkaisemaan seuraavan kerran keväällä 2024. [Sivistyskatsaus kuvaa Suomen koulutus- ja kulttuurisektorin kehitystä viime vuosikymmenien ajalta nykypäivään.](#)

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus

Ministeriöiden tulevaisuuskatsauksessa (2022) kuvataan yhteiskunnan tila ja päätöksiä vaativat kysymykset.

Pitkittynyt koronapandemia, Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan ja kiihtyvä ilmastonmuutos ovat johtaneet Suomen ja koko maailman tilanteeseen, jossa tulevaisuus näyttää varsin epävarmalta. Epävarmassa tilanteessa päätöksenteko on vaikeaa. Suomessa on pidetty eduskuntavaalit keväällä 2023 ja uusi hallitusohjelma linjaa lähivuosien politiikasta. Tähän tarpeeseen ministeriöt ovat julkaisseet yksin kansiin kootun tulevaisuuskatsauksen, joka luo tuleville päättäjille kattavan kuvan nykytilanteesta sekä näkymiä siihen, miten haasteita voisi ratkaista.

[Ministeriöiden tulevaisuuskatsaus 2022](#)

Koulutuspoliittinen selonteko

Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa esitetään kohti 2040-lukua ulottuva koulutuksen ja tutkimuksen tavoitetila sekä tarvittavat voimavarojen, rakenteiden ja ohjauksen muutokset, joilla vastataan ja vaikutetaan toimintaympäristön muutostekijöihin ja luodaan merkityksellisen elämän edellytykset kaikille.

Tavoitetilan ja sen saavuttamiseksi tarvittavien toimenpiteiden perustana on koulutuksen ja tutkimuksen nykytilan sekä keskeisten toimintaympäristön muutosten analyysi. Tavoitetilana on vahva sivistysperusta, oppijoiden hyvinvointi ja koulutuksellinen tasa-arvo, korkea koulutus- ja osaamistaso, koulutuksen ja tutkimuksen järjestäminen sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla, yhteistyön ja digitalisaation hyödyntäminen sekä koulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyys. Tavoitetilan saavuttamiseksi esitetään toimenpiteet varhaiskasvatuksesta ammatilliseen koulutukseen, korkeakoulutukseen ja tutkittuun tietoon, vapaaseen sivistystyöhön, jatkuvaan oppimiseen, taide- ja kulttuurikasvatukseen ja taiteen perusopetukseen sekä opintotukeen.

Erikseen esitetään ruotsinkielisen koulutuksen, maahanmuuttajien oppimisen, vammaisten ihmisten oppimisen ja saamenkielisen koulutuksen tilannekuva sekä näiden tilannetta edistävät toimenpiteet.

Laadukas varhaiskasvatus luo osaamista ja hyvinvointia yhdenvertaisesti jokaiselle lapselle ja nuorelle. Laadukkaan kasvatuksen ja koulutuksen järjestämisen ongelmia ovat muun muassa väestönmuutos ja ikäluokkien pieneneminen, koulutuksellisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden heikkeneminen, kelpoisten opettajien ja erityisopettajien saatavuus erityisesti varhaiskasvatuksessa, varhaiskasvatuksen alhainen osallistumisaste, perusopetuksen oppimistulosten lasku sekä oppimiseen liittyvien asenteiden heikkeneminen.

Muutosten aiheuttamat paineet lainsäädännölle ja rahoitukselle ovat niin mittavat, että nykyinen hallintomalli ja rakenne eivät tue tavoitetta tuottaa jatkossakin kasvatus- ja koulutuspalveluita yhdenvertaisesti koko maassa. Selonteossa esitetyillä lainsäädännön ja rahoituksen kokonaisuudistuksilla turvataan sivistyksellisten oikeuksien ja lapsen oikeuksien yhdenvertaista toteutumista sekä varhaiskasvatus-, esi- ja perusopetuspalveluiden yhdenvertaisuutta, saatavuutta ja laatua koko maassa.

Toimilla parannetaan oppimistuloksia, hyvinvointia sekä lasten ja nuorten kokonaisvaltaista kehitystä. Oppimisen edellytykset rakentuvat laadukkaassa varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa. Varhaiskasvatus edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti lapsen kokonaisvaltaista oppimista, kehitystä ja hyvinvointia. Perusopetuslaki takaa kaikille oikeuden kasvaa, oppia ja kehittyä turvallisessa ympäristössä taustasta ja varallisuudesta riippumatta. Hyvinvointi on edellytys osaamisen kehittymiselle. Lasten ja nuorten hyvinvointi varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa muodostuu niin fyysisistä, psyykkisistä kuin sosiaalisista tekijöistä sekä turvallisuudesta.

[Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko](#). Valtioneuvoston julkaisuja 2021:24 [Koulutuspoliittinen selonteko](#)

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus

Jatkuvan oppimisen uudistuksen parlamentaarinen ryhmä linjasi loppuvuodesta 2020 vision ja tavoitteet vuoteen 2030 sekä 27 toimenpidettä tavoitteisiin pääsemiseksi. Uudistuksessa tarkastellaan erityisesti työikäisten mahdollisuuksia kehittää osaamista. Toimeenpano jatkuu useamman hallituskauden ajan. Jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen

ohjelmassa osaajapulaan pyritään vastaamaan muun muassa jatkuvaa oppimista kehittämällä ja hyödyntämällä paremmin jo olemassa olevaa osaamista. Hallitus lisää jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia erityisesti sosiaali- ja terveydenhuolto- sekä kasvatusaloille.

Aikuisten tutkintokoulutusta suunnataan koulutustasoa nostavaan tai työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen. Hallitus lisää jatkuvan oppimisen tarjonnan markkinalähtöisyyttä ja poistaa esteitä yksityisen rahoituksen kasvattamiselta. Ammatillisen koulutuksen sekä korkeakoulujen rahoitusjärjestelmän on tuettava myös tutkintoja pienempien osaamiskokonaisuuksien suorittamista. Koulutusjärjestelmän rahoituksen on kannustettava tällaisten opintokokonaisuuksien tarjoamiseen. Suunnittelu on tehtävä yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa, jotta osaaminen vastaa tarpeisiin. Maahanmuuttajien kieltenopetusta uudistetaan niin, että se yhdistyy paremmin työmarkkinoille tai jatko-opintoihin valmistavaan koulutukseen.

[Jatkuvan oppimisen uudistus](#) -hankkeen verkkosivut

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Mikko Mähönen, erityisasiantuntija, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Anna Päiviö, erityisasiantuntija, Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (JOTPA) edistää työikäisten osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Palvelukeskuksen perustaminen on osa laajempaa jatkuvan oppimisen uudistusta. Palvelukeskusta koskeva laki (682/2021) tuli voimaan 1.9.2021, ja palvelukeskus aloitti toimintansa samana vuonna. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen ohjauksesta vastaavat yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Palvelukeskus toimii Opetushallituksen erillisyyksikkönä.

Palvelukeskuksen tehtävänä on analysoida työelämän osaamis- ja työvoimatarpeita, rahoittaa työikäisille tarkoitettuja koulutuksia, kehittää tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja, tukea alueellista ja muuta yhteistyötä sekä osallistua jatkuvan oppimisen digitaalisen palvelukokonaisuuden kehittämiseen.

JOTPA on toteuttanut kaksi valtionavustuksen hakua, joiden teemana on ollut osaavan työvoiman saatavuus varhaiskasvatuksen tehtävissä.

Ensimmäinen valtionavustus avattiin haettavaksi keväällä 2022. Haun tavoitteena oli edistää osaavan työvoiman saatavuutta varhaiskasvatuksen tehtävien lisäksi myös sosiaali- ja terveysalalla lisäämällä alojen täydentävien ja pätevöittävien opintojen suoritusmahdollisuuksia koulutustarjonnan katvealueilla. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa opintoihin osallistumiseen ja työelämään siirtymiseen liittyviä haasteita ja osittain uudistaa opintojen toteuttamistapoja muun muassa kieliopintoihin liittyvän tarjonnan kehittämällä, työn ohessa tapahtuvan oppimisen edistämällä, asiakaslähtöisten opintopolkujen lisäämisellä sekä hakevan ja tukevan toiminnan kehittämällä osana täydentävien ja pätevöittävien opintojen järjestämistä.

Avustusta haettiin 94 hakijan toimesta, ja avustus myönnettiin 11 hakijalle, joista kolme keskittyi varhaiskasvatuksen opettajien pätevöittämis- ja täydennyskoulutuksiin ja yksi varhaiskasvatuksen sosionomien pätevöittäviin opintoihin. Rahoitusta päätettiin lopulta myöntää Turun, Helsingin ja Tampereen yliopistolle varhaiskasvatuksen opettajien pätevöittäviin opintoihin. Varhaiskasvatukseen keskittyneiden opintojen yhteenlaskettu avustussumma oli noin 450 000 euroa.

Toinen valtionavustushaku avattiin huhtikuussa 2023, tällä kertaa pelkästään varhaiskasvatuksen pätevöittävien opintojen tukemiseen. Avustuksen pääasiallisena tavoitteena oli edistää osaavan työvoiman saatavuutta varhaiskasvatuksessa ja lisätä pätevöittävien opintojen suoritusmahdollisuuksia ja tarjontaa varhaiskasvatuksessa henkilöille, jotka ovat suorittaneet alan tutkinnon ulkomailla, työskentelevät alalla ilman lain mukaista kelpoisuutta tai hakeutuvat alalle muista tehtävistä ilman lain mukaista kelpoisuutta. Pätevöittämään pyrittiin varhaiskasvatuksen opettajien, sosionomien sekä lastenhoitajien tehtävissä toimivia tai niihin hakeutuvia, eli uutena koulutusasteena mukaan tuli myös toisen asteen ammatillinen koulutus.

Hakijoita oli yhteensä 19, joista 14:lle päätettiin myöntää avustus. Yhteenlaskettu avustussumma oli tässä valtionavustuskierroksessa noin 2 miljoonaa euroa, jolla on tarkoitus pätevöittää yhteensä noin 400 varhaiskasvatuksen eritasoisissa tehtävissä toimivaa henkilöä.

[Tietoa meistä | Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus \(jotpa.fi\)](#)

Lähteet

Laki jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210682>

2.1.1 Korkeakoulutusta koskevat koulutuspoliittiset linjaukset

Korkeakoulutuksen kestävä kasvun ohjelma

Opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulujen kestävä kasvun linjauksia on valmisteltu vuonna 2021 opetus- ja kulttuuriministeriön ja korkeakoulujen yhteistyönä. Kestävä kasvun linjausten pääteemoja ovat koulutusperäisen maahanmuuton lisääminen, korkeakoulutuksen aikaistaminen ja joustavoittaminen, jatkuvan oppimisen tarjonnan vahvistaminen, kriittisen ja huippuosaamisen lisääminen sekä koulutusvastuujärjestelmän uudistaminen.

Koulutusvastuujärjestelmän uudistamista koskevat ehdotukset sisältävät toimenpide-ehdotuksen koulutuspolkujen sujuvoittamiseksi siten, että siirtyminen seuraavaan syklin koulutukseen esimerkiksi toiselle korkeakoulusektorille on työelämään sijoittumisen kannalta perusteltua eikä pidennä koulutuspolun kokonaispituutta.

Koulutusvastuujärjestelmän uudistamiseen liittyvässä tutkintonimikkeiden selkeyttämistä koskevassa ehdotuksessa tuodaan esille kaikkien nykyisten tutkintonimikkeiden tarve; palvelisiko nykyistä väljempi koulutusvastuiden määrittely paremmin työelämän tarpeita?

[Korkeakoulujen kestävä kasvun ohjelma](#)

Selvityshenkilö (Kosunen, OKM julkaisuja 2021:35) laati opetus- ja kulttuuriministeriölle pääministeri Marinin hallitusohjelman mukaisen korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelman. Suunnitelmassa käydään läpi korkeakoulutuksen sosiaalisen, alueellisen ja kielellisen tasa-arvon toteutuminen sekä eri vähemmistöryhmien korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdolliset esteet. Suunnitelmaan on kirjattu tavoitteita ja linjauksia saavutettavuuden edistämiseksi kaikkien korkeakoulussa toimivien ja kohdennetusti aliedustettuihin ja vähemmistöryhmiin kuuluvien osalta. Korkeakoulut ovat valmistelleet vuoden 2022 aikana omat saavutettavuussuunnitelmansa korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelman yhteisten suuntaviivojen pohjalta. Erityistä huomioita suunnitelmissa pyydettiin kiinnittämään opiskelijavalintoihin ja opetuksen järjestämiseen (ml. kohtuulliset mukautukset, yksilölliset opiskelijajärjestelyt ja esteettömyys), opinto- ja uraohjaus (ml. tarvehankintainen tuki) sekä kaikenlaisen häirinnän ja syrjinnän ehkäiseminen ja poistaminen. Jatkossa saavutettavuussuunnitelmien tavoitteiden toteutumista seurataan osana korkeakoulujen ja opetus- ja kulttuuriministeriön välistä ohjausprosessia.

[Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua](#)

Korkeakoulujen jatkuva oppiminen

OKM julkaisi joulukuussa 2022 korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategian, jonka tavoitteena on korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnan uudistuminen nykyistä selkeämmiksi kokonaisuuksiksi, jotka sekä oppijat että työelämä tunnistavat. Tarjonnan on voitava kumuloitua asiantuntijana kehittymisen poluksi. Keskeisiä keinoja ovat EU-suosituksen mukaisten pienten osaamiskokonaisuuksien (micro-credentials) kehittäminen, erikoistumiskoulutusten aseman vahvistaminen sekä kansainvälisille osaajille ja Suomessa jo oleville ulkomaalaistaustaisille henkilöille suunnattujen pätevyittävien ja muiden osaamiskokonaisuuksien selkeyttäminen. Avoimen korkeakouluopetuksen tarjonnan monipuolistaminen tukee korkeakoulutuksen saavutettavuutta ja luo uutta kysyntää.

Keskeinen strateginen kehittämissuunta on, että jatkuvan oppimisen sisällöt perustuvat kasvavassa määrin läheiseen yhteyteen TKI-toiminnan kanssa. Oppivia työyhteisöjä uudistetaan TKI-työlle rakentuvilla jatkuvan oppimisen toteutuksilla, jotka kytkevät yksilön ja organisaation kehittymisen intressejä toisiinsa. Korkeakoulujen yhteistyöllä ja digitaalisuuden hyödyntämisellä on mahdollista vastata kasvaviin koulutus-, osaamis- ja TKI-tarpeisiin kestävästi. Korkeakoulujen Digivisio 2030 -kehittämistyö, joka kytkeytyy hallinnonalojen yhteistyönä kehitettävään Jatkuvan oppimisen digitaaliseen palvelukokonaisuuteen (JOD) luo kohtaamispaikan, johon korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonta viedään yksilö- ja organisaatioasiakkaiden saataville.

Tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatioiden tiekartta

Pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella toteutettiin tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatioiden tiekartta TKI-toimintaympäristön kehittämiseksi. Tiekartta loi suuntaviivat kestäväan kasvuun ja hyvinvointiin sekä T&K-toiminnan määrän ja kunnianhimon tason nostoon.

[Kansallinen tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatioiden tiekartta](#)

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan (Valtioneuvoston julkaisu 2023:58, s.111) hallitus laatii vaalikauden aikana kahdeksanvuotisen suunnitelman T&K-rahoituksesta ja muihin TKI-politiikkaan liittyvistä näkökohdista. Suunnitelman valmistelevat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö tutkimustoimijoita ja elinkeinoelämää laajasti osallistaen. Suunnitelman valmistelua johtaa tutkimus- ja innovaationeuvosto.

2.1.2 Ammatillista koulutusta koskevat koulutuspoliittiset linjaukset

Anne Ekroth, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Ammatillisten tutkintojen kehittäminen

Opetus- ja kulttuuriministeri asetti työryhmän kehittämään ammatillisia tutkintoja toimikaudeksi 1.9.2022–30.9.2023. Toimeksianto perustuu pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan, valtioneuvoston koulutuspoliittiseen selontekoon sekä Euroopan unionin neuvoston suositukseen eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin. Työryhmä esittää väliraportissaan periaateehdotukset ammatti- ja erikoisammattitutkintojen joustavuuden lisäämiseksi, opiskelijoiden valinnan mahdollisuuksien monipuolistamiseksi ja pienten osaamiskokonaisuuksien ottamiseksi osaksi ammatillisen koulutuksen järjestelmää.

Työryhmän mukaan tutkintojen rinnalla tarvitaan nykyistä lyhyempiä koulutuksia, jotka voivat ylittää nykyisten tutkintojen rajat. Työryhmän keskeiset ehdotukset ovat tutkinnon osien nykyistä laajempi ja joustavampi hyödyntäminen, joka mahdollistaa yksilöiden ja työelämän osaamistarpeisiin vastaamisen. Ammattiin opiskelevalla tulee olla aina mahdollisuus suorittaa tutkinnon osa tai osia eri tutkinnoista. Käytännössä kyse olisi muutamista tutkinnon osista muodostuvista opintokokonaisuuksista, joita koulutuksen järjestäjät voivat omasta tarjonnastaan suunnitella alueensa työelämän tarpeisiin. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkinnon osia tulee edelleen kehittää ja tarjontaa lisätä. Yksittäisten tutkinnon osien järjestäminen ja tarjoaminen tulisi tehdä rahoituksellisesti kannattavaksi vaihtoehdoksi kokonaisten tutkintojen järjestämisen rinnalla. Lisäksi ehdotetaan, että virallisessa koulutusjärjestelmässä tutkinnon osat todetaan pieniksi osaamiskokonaisuuksiksi. Pienten osaamiskokonaisuuksien suorittamismahdollisuuksien lisäämiseksi tulisi muun muassa kehittää koulutukseen pääsyä sekä sujuvoittaa aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

2.1.3 Hallitusohjelmien varhaiskasvatuksen koulutusta koskevat linjaukset

Kirsi Alila, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Anne Ekroth, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Pääministeri Sanna Marinin hallituskauden aikana toteutettiin Oikeus oppia ja Oikeus osata -kehittämishjelmat.

Oikeus oppia -kehittämishjelma toteutettiin vuosina 2020–2022. Ohjelman tavoitteena oli laadun ja tasa-arvon edistäminen varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa. Kehittämishjelman erilaisissa hankkeissa ja työryhmissä uudistettiin lainsäädäntöä, vahvistettiin rahoitusjärjestelmän vaikuttavuutta (tarveperustainen rahoitus 1.1.2023 alkaen), jaettiin valtionavustuksia, etsittiin yhdenvertaisuutta vahvistavia ja vaikuttavia käytänteitä ja toimintatapoja. Lisäksi tehtiin erilaisia selvityksiä, tutkimuksia, kartoituksia ja politiikkasuosituksia. Varhaiskasvatuksen ohjelmaan oli rahoitusta yhteensä 125 miljoonaa euroa ja esi- ja perusopetukseen 188 miljoonaa euroa.

Varhaiskasvatuksen *Oikeus oppia -kehittämishjelman* toimet jakautuivat neljän teeman alle. Ensimmäisen Luodaan tasa-arvoisia edellytyksiä oppimispoluille -teeman sisällä tavoitteena oli nostaa varhaiskasvatuksen osallistumisastetta, toteutettiin subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajauksen poisto ja suhdelukujen tiukentamisen poisto ja kehitettiin varhaiskasvatuksen ja neuvoloiden yhteistyötä ja palveluohjausta. Lapsen oppimisen tuki -teeman osalta vahvistettiin muun muassa varhaiskasvatuksen lainsäädännön tukea koskevalla tuen uudistuksella, joka tuli voimaan syksyllä 2022.

Oppimisen polun joustavampi alku -teeman alla toteutettiin muun muassa viisivuotiaiden maksuttoman varhaiskasvatuksen kolmas vaihe ja aloitettiin kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu ja sen pitkäaikainen seurantatutkimus. Parannamme varhaiskasvatuksen laatua -teemassa luotiin varhaiskasvatuksen laatukriteerit ja kansallinen laadunarviointijärjestelmä Valssi. Lisäksi tuotettiin varhaiskasvatuksen johtamisesta arviointi, tukimateriaalia, verkostoja ja esitys johtajuuden koulutuskokonaisuudesta.

Oikeus osata -kehittämishjelman tavoitteena oli varmistaa ammatillisen koulutuksen laatu ja tukea sen jatkuvaa parantamista ammatillisen koulutuksen laatustrategian vaikuttavuustavoitteiden ja linjausten mukaisesti. Lisäksi ohjelman tavoitteena oli kaventaa ja ennaltaehkäistä sukupuolesta, sosioekonomisesta taustasta, asuinpaikasta tai tuen tarpeesta johtuvia eroja oppimisessa ja oppimistuloksissa ja edistää näin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ammatillisessa koulutuksessa.

Lukiokoulutuksen laatu- ja saavutettavuushjelman tavoitteena oli edistää lukiolaisten hyvinvointia ja vahvistaa koulutuksen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuutta, nostaa osaamistasoa ja osaamisen laatua sekä kaventaa oppimiseroja. Tavoitteena oli lisäksi tukea koulutuksen järjestäjiä lukiokoulutuksen laadunhallinnassa. Osana lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen laatuohjelmaa toteutettiin opinto-ohjauksen kehittämishanke, jonka tavoitteena oli kehittää

ohjauksen toimintatapoja ja -käytänteitä valtakunnallisesti systemaattisiksi ja opiskelijoita yhdenvertaisesti kohteleviksi.

[Ulkoisen vaikuttavuusarvionti Oikeus osata -kehittämishjelmaan valmistui](#)

Ammatillisen ja lukiokoulutuksen kehittämishjelmat ovat osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman toimeenpanoa. Kolmen vuoden aikana ammatillista koulutusta kehitettiin yhteensä yli 270 miljoonalla eurolla. Lisäksi strategia-rahoitusta suunnattiin tukemaan kehittämishjelman tavoitteita. Lukion laatu- ja saavutettavuusohjelmaa on toteutettu yhteensä 15 miljoonalla eurolla vuosina 2021–2022.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma sisältää seuraavia kirjauksia liittyen varhaiskasvatuksen koulutuksiin:

- Varhaiskasvatuksen opettajien aloituspaikkoja lisätään yliopistoissa. Joka vuosi on koulutettava vähintään 1 400 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa molempien kansalliskielten tarpeet huomioiden.
- Hallitus turvaa jo alalla työskenteleville erilaiset mahdollisuudet pätevyitä varhaiskasvatuslain mukaisiin tehtäviin muunto- ja monimuotokoulutuksella.
- Hallitus lisää jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon alalla sekä kasvatusaloille.
- Hallitus selkiyttää sosionomien roolia varhaiskasvatuksessa ja lisää varhaiskasvatuksen sosionomien koulutusta. Varhaiskasvatuksen johtajan tehtävässä toimiminen mahdollistetaan myös varhaiskasvatuksen sosionomi YAMK-tutkinnolla huolehtien riittävästä pedagogisesta ja didaktisesta osaamisesta.
- Lasten kieltenoppimista tuetaan varhaiskasvatuksesta alkaen vahvistamalla ja laajentamalla kielikylpy- ja kielisuihkutoimintaa. Koulutetaan lisää kielikylpyopettajia, jotta voidaan vastata lapsiperheiden kiinnostukseen kielikylpyä ja kielisuihkuja kohtaan.
- Jatketaan SORA-hankkeen loppuraportissa todettujen kehittämistarpeiden pohjalta lainsäädännön valmistelua.

[Ammatillisen koulutuksen hallitusohjelmakirjaukset ja niiden toimeenpano](#)

Pääministeri Petteri Orpon ohjelman mukaisesti ammatillisen koulutuksen tavoitteena on varmistaa jokaiselle opiskelijalle riittävät ammatilliset ja sivistykselliset valmiudet sekä työelämätaidot siirtyä opintojen jälkeen työelämään tai jatko-opintoihin.

Tällä hetkellä ammatillisen perustutkinnon suorittaneista useampi kuin joka kymmenes jää valmistumisensa jälkeen työttömäksi. Aikuisille suunnattu ammatillinen koulutus painottuu pitkäkestoiseen perustutkintokoulutukseen, mikä rajoittaa koulutukseen osallistuvien määrää.

Hallitusohjelmassa on tunnistettu ammatillisen koulutuksen kaksoistehtävä oppivelvollisten kouluttamisessa ja aikuisten jatkuvassa oppimisessa. Hallitusohjelmassa korostuvat ammatillisen koulutuksen merkitys työelämän osaamistarpeisiin vastaamisessa ja koulutuksen jälkeinen työllistyminen.

Hallitusohjelman mukaisesti uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusmallia ja toiminnanohjausta. Rahoitusmallin ja toiminnanohjauksen uudistamisen tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän yhteistyötä, jotta koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin. Huoltovarmuuden varmistamiseksi ammatillisessa koulutuksessa on varmistettava, että kriittisten alojen osaamistarpeisiin vastataan riittävästi.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman tavoitteena on selkeyttää oppimisen tukea ja yhtenäistää oppimisen tuen ketju varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Oppimisen tuen kehittäminen toteutetaan sekä lukiokoulutuksen että ammatillisen koulutuksen osalta yhteneväisesti.

Nykyisin kaikki oppilaat ja opiskelijat eivät saa tarvitsemaansa tukea. Varhaisella puuttumisella ehkäistään ongelmia, jotka käyvät kalliiksi sekä inhimillisesti että taloudellisesti. Oppimisen edellytyksiä luodaan ja hyvinvointia vahvistetaan myös kulttuurin ja liikunnan keinoin. Hallitus vahvistaa myös oppilaanohjausta kaikilla koulutusasteilla huomioiden erityisesti jatko-opinnot ja työllistymisen.

Ammatillisessa koulutuksessa hallitus turvaa riittävän lähiopetuksen määrän. Turvataan erityisesti oppivelvollisuuskoulutuksessa olevien ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetuksen määrään, työpaikkaohjaamiseen sekä tarvittavaan oppimisen tukeen.

Lähteet

Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042>

2.2 Koulutuslainsäädännön muutokset

Kirsi Alila, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Anne Ekroth, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

SORA-lainsäädäntö, ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen

SORA-lait tulivat voimaan 1.1.2012. Lainsäädäntö koskee sekä opiskelijavalintaa että jo saadun opiskeluoikeuden peruuttamista ammatillisessa koulutuksessa, ammatti- korkeakoulussa ja yliopistossa. Tavoitteena on parantaa turvallisuutta koulutuksessa ja sen jälkeisessä työelämässä lisäämällä koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen mahdollisuutta puuttua opiskeluun soveltumattomuuteen, joka aiheuttaa turvallisuusriskejä. SORA-lainsäädäntö koskee vain aloja, joilla potilas- tai asiakas- turvallisuus, alaikäisten turvallisuus tai liikenteen turvallisuus voivat vaarantua, niin sanotut SORA-alat (esim. sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja), kasvatusta ja ohjausalan perustutkinto (lastenohjaaja), opettajaopinnot, sosionomi- opinnot jne.)

Opiskelijaksi ottamisessa pääsääntö on esteettömyys: hakijan terveydentila tai toimintakyky ei saa olla este opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ei kuitenkaan voi ottaa henkilöä, joka terveydentilansa tai toimintakykynsä takia ei pysty selviytymään opintoihin liittyvistä käytännön tehtävistä kuten työharjoittelusta, jos tätä estettä ei kohtuullisin toimin voi poistaa.

Soveltumattomuus alalle tarkoittaa, että opiskelija on vaarantamalla toistuvasti tai vakavasti opinnoissaan toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden osoittanut ilmeisen soveltumattomaksi toimimaan koulutukseen liittyvissä käytännön tehtävissä oppilaitoksella, työpaikassa tai muussa oppimisympäristössä. SORA-säännöksiä voidaan soveltaa myös tilanteessa, jossa opiskelija ei terveydentilaltaan ja toimintakyvyltään täytä opiskelijaksi ottamisen edellytyksiä. Opiskeluoikeus voidaan peruuttaa myös aiemman peruuttamispäätöksen tai rikosrekisterimerkinnän vuoksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö hankki osana SORA-selvitystä tutkimuksen koskien oppilaitosten soveltuvuusarviointeja. Tutkimus koostui kahdesta osasta: soveltuvuuskokeita koskevasta kirjallisuuskatsauksesta sekä oppilaitoksien opiskelijavalintoja sekä erityisesti valintavaiheessa käytettyjä soveltuvuuden arviointitapoja ja -menettelyjä koskevasta kyselytutkimuksesta. Tutkimuksen toteuttivat Innolink ja Helsingin yliopisto keväällä 2022.

Kirjallisuuskatsauksen mukaan luotettava soveltuvuudenarviointi edellyttää huolellista ja vaativaa prosessia, jossa taustalla on soveltuvuuden arvioinnin tieteellinen asiantuntemus. Soveltuvuusanalyysi on prosessi, joka koostuu tehtävä-analyysistä, sopivien arviointimenetelmien valinnasta, arvioinnin pilotoinnista, standardien määrittelystä sekä arvioinnin toteutuksesta ja palautteen antamisesta hakijalle.

Soveltuvuuden arviointi on usein menetelmälähtöistä eikä edellä kuvattu prosessi toteudu tai prosessi on vähintään dokumentoitu heikosti. Erityisesti tehtävä-analyysi, eli soveltuvuuden / soveltumattomuuden kriteeristön määrittely, on tyypillisesti kuvattu hyvin yleisluontoisesti ja usein jopa stereotyyppisesti (esim. hyvät vuorovaikutustaidot, hyvä motivaatio). Hakijoiden saama palaute on hyvin yleisellä tasolla tai kuvattu hakijoille pisteinä, joiden muodostuminen ja kriteeristö ei yksittäisen hakijan näkökulmasta ole tulkittavissa (esimerkiksi: Soveltuvuus-pisteesi ovat 4, sisäänpääsyyn vaadittiin pisteet 6).

Tutkimuskirjallisuuden perusteella erilaisiin käytettyihin arviointimenetelmiin sisältyy kaikkiin omat vahvuudet ja heikkoudet. Erityisesti haastatteluun liittyvät ongelmat ovat kirjallisuuden perusteella ilmeiset ja erityisesti haastattelijan vaikutus on ongelmallinen. Samoin on vaikea arvioida hakijan vuorovaikutustaitoja, sillä ei ole olemassa selkeää vastausta sille, milloin ne muodostavat esteen valinnalle. Kognitiiviset kykytekijät, tiedot ja taidot, ovatkin alasta riippumatta kaikkein vahvimpia ennustajia suoriutumiseksi sekä koulutuksissa, että varsinaisissa työtehtävissä.

SORA-soveltuvuuden osalta on huomioitava, että soveltuvuuden arviointi ei ole sama asia kuin soveltumattomuuden arviointi ja soveltuvuuden arviointiin käytettävät menetelmät eivät automaattisesti ole päteviä arvioimaan soveltumattomuutta. Tutkimuskirjallisuuden perusteella ei ole määriteltävissä kriteerejä soveltumattomuuden käytölle karsintamenetelmänä yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta tai ellei kriteereinä ole fyysiset ominaisuudet tai lääketieteelliset kriteerit, joista jälkimmäiset harvemmin kuuluvat perinteisen soveltuvuusarvioinnin piiriin. SORA-lainsäädännön lähtökohtana on opiskelijavalintojen esteettömyys.

Suurimmat ongelmat erityisesti karsivissa soveltuvuusarvioinneissa muodostavat tilanteet, joissa soveltuvuusarviointiprosessin aikana muodostuu niin sanottu ”piilokriteeristö”. Tällainen piilokriteeristö voi muotoutua esimerkiksi erilaisista diagnooseista. Prosessissa näitä (piilokriteerejä) kuitenkin saatetaan arvioida epäsuorasti erilaisten riskitekijöiden avulla, joita ei voida hakijalle palautteessa

kommunikoida arviointiin liittyvien epävarmuustekijöiden takia. Tämä on merkittävä ongelma hakijan oikeusturvan, yhdenvertaisuuden ja opiskelija-valintojen lähtökohdan, esteettömyyden näkökulmasta.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella 2000-luvulla Suomessa käytössä ollut lähtökohta siitä, että soveltuvuusarviointia ei käytetä karsintakriteerinä on ollut perusteltu. Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen järjestäjille tehdyssä kyselyssä perusteella voidaan todeta, että valintamenettelyiden kirjo on todella laaja.

Tällä hetkellä saman koulutusalan ja jopa saman oppilaitoksen sisällä voi olla hyvin erilaisia näkemyksiä soveltuvuuden arvioinnin onnistumisesta. Vastaajat muistuttavat, että alueelliset erot hakijamäärissä ja -tilanteissa tuovat omat haasteensa. Olisikin tärkeää, että hakijoita kohdellaan tasapuolisesti. Moni vastaaja koki SORA-lainsäädännön enemmän koulutuksen aikaisena kysymyksenä kuin valintavaiheeseen liittyvänä.

Yhteenvetona voi todeta, että perinteisesti käytettävissä olevat soveltuvuusarviointit eivät vastaa SORA-lainsäädännössä määriteltyihin soveltumattomuuden kriteereihin käytetyistä arviointimenetelmistä riippumatta, koska niitä ei suoranaisesti missään vaiheessa arvioida. Vaikka soveltumattomuuden arviointi kirjallisuuskatsauksen perusteella on haastavaa, kokee suurin osa tutkimukseen vastaajista, että oppilaitosten valintakokeissa pystytään karsimaan ne opiskelijat, jotka tulisivat karsiutumaan SORA-lainsäädännön perusteella. SORA-lainsäädäntö antaa koulutuksen järjestäjälle ja korkeakoululle mahdollisuuden peruuttaa opiskelijan opiskeluoikeus silloin, kun koulutukseen tai ammatissa toimimiseen sisältyy alaikäisen turvallisuutta, potilas- tai asiakasturvallisuutta tai liikenteen turvallisuutta koskevia vaatimuksia. Opiskelijasta saadaan paljon enemmän informaatiota opintojen aikana, kuin suppean opiskelijavalinnan hetkenä.

[Tutkimus oppilaitosten soveltuvuusarvioinnin käytännöistä 2021](#)

[Tutkimus oppilaitosten soveltuvuusarvioinnin käytännöistä \(SORA\) 2022](#)

SORA-lainsäädäntöä koskeva hallituksen esitysluonnos oli lausuntokierroksella 22.6.–31.8.2022. Esityksen tavoitteena on täsmentää ja selkeyttää SORA-sääntelyn kokonaisuutta. Hallituksen esityksen valmistelu lausuntopalautteen perusteella jatkuu ja esitys tullaan antamaan pääministeri Orpon hallituskaudella.

Oppivelvollisuuslaki

Oppivelvollisuuden tavoitteena on turvata kaikille elämässä ja yhteiskunnassa tarpeellinen perusosaaminen ja sivistys sekä edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia kehittää itseään kykyjensä ja tarpeidensa mukaisesti. Lisäksi oppivelvollisuuden tavoitteena on nostaa koulutus- ja osaamistasoa, kaventaa oppimiseroja ja lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja lasten ja nuorten hyvinvointia.

Oppivelvollisuutta laajennettiin uudella 1.8.2021 voimaan tulleella oppivelvollisuuslailla (1214/2020) siten, että oppivelvollisuus päättyy jatkossa, kun oppivelvollinen täyttää 18 vuotta tai kun oppivelvollinen on tätä ennen hyväksytysti suorittanut ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. Oppivelvollisuuden laajentaminen tähtää siihen, että kaikki perusopetuksen päättävät jatkavat opintojaan ja siirtyvät joko välittömästi tai nivelvaiheen koulutuksen jälkeen toisen asteen koulutukseen. Tavoitteena on, että jokainen nuori suorittaisi toisen asteen tutkinnon.

Osana oppivelvollisuuden laajentamiseen liittyvää lainsäädäntöä annettiin uusi laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta (1215/2020). TUVA-koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiuksia hakeutua lukiokoulutukseen tai ammatilliseen tutkintokoulutukseen, ohjata jatko-opinto- ja työelämäsuunnitelman laadintaan sekä vahvistaa opiskelijan edellytyksiä suorittaa lukiokoulutuksen oppimäärä ja sen päätteeksi suoritettava ylioppilastutkinto tai ammatillinen tutkinto.

Oppivelvollisuuden laajentumisen yhteydessä on lisäksi vahvistettu ohjausta ja oppilashuollon palveluita sekä peruskoulun mahdollisuuksia tarjota jokaiselle riittävät valmiudet suoriutua toisen asteen koulutuksesta. Opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti laajan opinto-ohjauksen kehittämisohjelman, jolla tuettiin ja vahvistettiin opinto-ohjausta perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa.

Oppivelvollisuudelle asetetut tavoitteet varmistavat jokaiselle nuorelle kouluttautumisen ainakin toisen asteen tutkintoon sekä osaamistason ja hyvinvoinnin parantamisen. Tämä vähentää vailla tutkintoa olevien nuorten määrää ja tukee työvoiman saatavuutta myös varhaiskasvatuksen työvoimatarpeeseen.

Lähteet

Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214>

Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201215>

Varhaiskasvatustalaki

Varhaiskasvatustalain (540/2018) ja asetuksen (753/2018) kehityksestä sekä henkilöstön kelpoisuuksiin, rakenteeseen ja mitoituksiin liittyneitä uudistuksia kuvattiin laajasti Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen toimikauden loppuraportissa (OKM julkaisuja 2021:3, luku 2.3). Tässä luvussa kuvataan vuonna 2022 tapahtunutta varhaiskasvatustalain tuen uudistusta, jolla voidaan katsoa olleen varhaiskasvatustalain vuonna 2021-2023 tapahtuneista muutoksista laajin vaikutus varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksiin ja sitä kautta tarve uudistaa henkilöstön koulutusten tuottamaa osaamista ja alalla tarvittavaa asiantuntijuutta.

Varhaiskasvatustalain laaja uudistus liittyen lapsen oikeuteen varhaiskasvatuksessa annettavaan tukeen tuli voimaan 1.8.2022 (lain muutos 1183/16.12.2021). Varhaiskasvatustalakiin lisättiin uutena luku 3 a ja pykälät 15 a–15 e, joissa säädetään lapsen oikeudesta tukeen, tuen toteutuksesta, tukipalveluista, tuen tarpeen arvioinnista sekä hallintopäätöksen tekemisestä. Lain mukaan varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada hänen yksilölliseen kehityksensä, oppimisensa ja hyvinvointinsa edellyttämää tukea niin kunnallisessa kuin yksityisen toimijan järjestämässä varhaiskasvatuksessa viivytystä heti tuen tarpeen ilmettyä. Tämä lain tavoite korostaa ja vahvistaa lapsen oikeutta tarvitsemaansa tukeen.

Lain tuen uudistuksessa säädettiin yleisestä, tehostetusta ja erityisestä tuesta sekä tuen rakenteellisista, pedagogista ja hoidollisista muodoista. Laissa säädetään myös yhteistyövelvoitteesta suunnitella, toteuttaa ja arvioida silloin kun lapsi osallistuu useamman kuin yhden varhaiskasvatuksen järjestäjän tai tuottajan varhaiskasvatukseen ja lapsella on tuen tarve. Yhteistyövelvoitetta tuodaan esiin myös tuen toteutumisen arvioinnissa varhaiskasvatuksen henkilöstön, lapsen huoltajien, viranomaisten, asiantuntijoiden ja esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten kesken. Tukipalvelujen osalta laissa on maininta erityisopettajan antamasta konsultaatiosta ja opetuksesta sekä tulkitsemis- ja avustamispalveluista ja apuvälineistä. Lain uudistuksen myötä varhaiskasvatuksessa on tullut tehdä hallintopäätös tehostetusta ja erityisestä tuesta sekä myös yleisen tuelta osalta silloin kun lapsi tarvitsee apuvälineitä.

Tuen luvun lisäksi varhaiskasvatustalakiin tehtiin olemassa oleviin pykäliin muutoksia. Varhaiskasvatustalain tavoitteisiin (3 §) tehtiin lisäys tavoitteeseen kaksi niin, että varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista inklusiivisten

periaatteiden mukaisesti. Varhaiskasvatuslain 23 §:n tehtiin muutos, jonka mukaan lapsen tuen tarpeen, tukitoimenpiteiden ja niiden toteuttamisen sekä tuen vaikuttavuuden arvioinnin kirjaaminen tulee tehdä lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Varhaiskasvatuslain 35 ja 38 § pykälissä säädetään lapsen tuen tarpeen huomioon ottamisesta lasten ja henkilöstön lukumäärässä päiväkodissa ja perhepäivähoidossa. Olennainen lisäys varhaiskasvatuslakiin on ollut myös muutoksenhaku-oikeuden lisääminen lapselle annettavaa tukea koskien. Lapsen tukea ja tukipalveluja koskevaan päätökseen saa vaatia oikaisua aluehallintoviranomaiselta.

Vuoden 2024 alussa on tullut voimaan varhaiskasvatuslain uusin tukeen liittyvä täydennys (hallituksen esitys 67/2023, Sivistysvaliokunnan mietintö 2/2023), jossa esitetään muutettavaksi varhaiskasvatuksen tietovarantoa (Varda) koskevaa sääntelyä siten, että kuntien ja kuntayhtymien on tallennettava tietovarantoon varhaiskasvatuksen tuen ja tukipalvelujen hallintopäätösten lapsen iän mukaan eriteltyt lukumäärät. Tiedonkeruu kattaa kaikki Manner-Suomen kunnat ja yksityiset palveluntuottajat. Tämä uudistus parantaa varhaiskasvatuksen tietopohjaa, kun varhaiskasvatuksen tietovarannosta on saatavilla jatkossa määrällistä tietoa tehdyistä hallintopäätöksistä varhaiskasvatuksen tukeen ja eri tukimuotoihin liittyen.

Varhaiskasvatuslain tuen uudistus on ollut laaja ja merkittävä koko varhaiskasvatuskentän näkökulmasta. Tuen uudistuksen myötä Opetushallitus uudisti varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja paikallisesti on myös uudistettu kunta- tai aluekohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Erilaista informaatio-ohjausta, koulutusta ja tukimateriaalia on laadittu tuen uudistuksen haltuunoton tukemiseksi niin ministeriössä, Opetushallituksessa kuin aluehallintovirastojenkin toimesta. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus on laatinut tuen lakiuudistukseen pohjautuvat tuen arviointikriteerit osaksi kansallista varhaiskasvatuksen arviointijärjestelmää (Valssi). Myös tutkimustoimintaa on suunnattu ministeriön erityisavustuksilla varhaiskasvatuksen tuen toimeenpanon seurantaan liittyen. Opetus- ja kulttuuriministeriö tulee jättämään vuoden 2024 lopussa eduskunnalla selvityksen tuen uudistuksen toimeenpanosta.

Lähteet

Hallituksen esitys varhaiskasvatustilain muuttamisesta 67/2023

<https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2023/20230067>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämishjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, Helsinki. Sivstysvaliokunnan mietintö 2/2023 vp.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 2018. 753/2018. 23.8.2018

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>

Varhaiskasvatustilain 2018. 540/2018. 13.7.2018

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Varhaiskasvatustilain 2018. 540/2018, muutos 1183/2021.16.12.2021

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211183>

Oppivelvollisuuslaki

Oppivelvollisuuden tavoitteena on turvata kaikille elämässä ja yhteiskunnassa tarpeellinen perusosaaminen ja sivistys sekä edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia kehittää itseään kykyjensä ja tarpeidensa mukaisesti. Lisäksi oppivelvollisuuden tavoitteena on nostaa koulutus- ja osaamistasoa, kaventaa oppimiseroja ja lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja lasten ja nuorten hyvinvointia.

Oppivelvollisuutta laajennettiin uudella 1.8.2021 voimaan tulleella oppivelvollisuuslailla (1214/2020) siten, että oppivelvollisuus päättyy jatkossa, kun oppivelvollinen täyttää 18 vuotta tai kun oppivelvollinen on tätä ennen hyväksytysti suorittanut ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. Oppivelvollisuuden laajentaminen tähtää siihen, että kaikki perusopetuksen päättävät jatkavat opintojaan ja siirtyvät joko välittömästi tai nivelvaiheen koulutuksen jälkeen toisen asteen koulutukseen. Tavoitteena on, että jokainen nuori suorittaisi toisen asteen tutkinnon.

Osana oppivelvollisuuden laajentamiseen liittyvää lainsäädäntöä annettiin uusi laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta (1215/2020). TUV-koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiuksia hakeutua lukiokoulutukseen tai ammatilliseen tutkintokoulutukseen, ohjata jatko-opinto- ja työelämäsuunnitelman laadintaan sekä vahvistaa opiskelijan edellytyksiä suorittaa lukiokoulutuksen oppimäärä ja sen päätteeksi suoritettava ylioppilastutkinto taikka ammatillinen tutkinto.

Oppivelvollisuuden laajentumisen yhteydessä on lisäksi vahvistettu ohjausta ja oppilashuollon palveluita sekä peruskoulun mahdollisuuksia tarjota jokaiselle riittävät valmiudet suoriutua toisen asteen koulutuksesta. Opetus- ja

kulttuuriministeriö käynnisti laajan opinto-ohjauksen kehittämisohjelman, jolla tuettiin ja vahvistettiin opinto-ohjausta perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa ja ammatillisessa koulutuksessa.

Oppivelvollisuudelle asetetut tavoitteet varmistavat jokaiselle nuorelle koulutautumisen ainakin toisen asteen tutkintoon sekä osaamistason ja hyvinvoinnin parantamisen. Tämä vähentää vailla tutkintoa olevien nuorten määrää ja tukee työvoiman saatavuutta myös varhaiskasvatuksen työvoimatarpeeseen.

Lähteet

Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214>
Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201215>

2.3 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistusten yhteys koulutusten kehittämiseen

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jonka mukaan paikalliset suunnitelmat laaditaan ja varhaiskasvatus toteutetaan. Ensimmäinen määräysluonteinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet julkaistiin 18.10.2016. Perusteiden mukaiset paikalliset suunnitelmat otettiin käyttöön 1.8.2017 alkaen.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita on uudistettu tämän jälkeen vuosina 2018 ja 2022. Vuonna 2018 kansallisia perusteita päivitettiin vastaamaan uutta varhaiskasvatustalain ja vuonna 2022 päivitys liittyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain muutoksiin sekä lapsen saamaan tukeen liittyviin säännösmuutoksiin. Muutokset varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa edellyttävät varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja yksityisiä palveluntuottajia päivittämään omat paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmansa kansallisten perusteiden mukaisesti. Viimeisimmät muutokset on otettu käyttöön paikallisissa suunnitelmissa elokuussa 2022.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja niissä tapahtuneet muutokset ohjaavat myös varhaiskasvatusten koulutusten kehittämistä sekä yliopistojen ja ammatti- korkeakoulujen opetussuunnitelmien ja toisen asteen tutkintojen sisältöjä.

2.4 Varhaiskasvatuksen koulutusten nykytilanne

2.4.1 Ammatillinen koulutus

Anne Ekroth, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Sanna Penttinen, opetusneuvos, Opetushallitus

Ammatillista koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) säädetään opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvista ammatillisista tutkinnoista, ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavasta koulutuksesta sekä ammatillisen osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta.

Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupaa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät vastaavat sen puitteissa ammatillisen koulutuksen järjestämisestä toiminta-alueensa osaamis- ja koulutustarpeen mukaisesti. Järjestäjät myös päättävät ylläpitämistään toimipisteistä. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää rahoitusta ammatillisen koulutuksen järjestämiseen valtion talousarvion määrärahan ja kuntien rahoitusosuuden rajoissa. Rahoitus jaetaan pääosin laskennallisin perustein. Rahoitus myönnetään suoraan koulutuksen järjestäjälle, joka päättää sen kohdentamisesta.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä oli vuoden 2023 alussa 136. Varhaiskasvatuksen kelpoisuuden tuottavien kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon järjestämislupa on 29 ammatillisen koulutuksen järjestäjällä, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitaja) järjestämislupa on 49 ammatillisen koulutuksen järjestäjällä. Lisäksi 39 ammatillisen koulutuksen järjestäjällä on järjestämisluvassaan oikeus laajennettuun oppisopimuskoulutustehtävään. Mikäli koulutuksen järjestäjälle on järjestämisluvassa laajennetun oppisopimuskoulutuksen tehtävä, voi se joustavasti hankkia oppisopimuskoulutuksena kaikkia tutkintorakenteeseen kuuluvia tutkintoja (myös kokonaisia tutkintoja ml. pakolliset tutkinnon osat) sekä ammatillista osaamista syventävää ja täydentävää koulutusta. Koulutuksen järjestäjien fuusioista johtuen molemmissa tutkinnoissa on yksi järjestäjä vähemmän kuin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen toimikauden loppuraportissa on todettu. Koulutuksen järjestäjien vähimmäisopiskelijavuosimäärä¹ on lisätty viime vuosien aikana myös varhaiskasvatuksen koulutustarpeeseen vastaamisen parantamiseksi. Tehtyjen lisäysten vaikutus näkyy

1 Vähimmäisopiskelijavuosimäärä on ammatillisen koulutuksen järjestämisluvissa oleva opiskelijavuosimäärä, joka takaa ammatillisen koulutuksen järjestäjälle valtionosuusrahoitusta vähintään vähimmäisopiskelijavuosimäärän verran. Opiskelijavuosi on rahoituksen perusteena oleva laskennallinen määre.

erityisesti kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon suorittaneiden merkittävänä kasvuna viime vuosien aikana. Suoritettujen tutkintojen määrissä opiskelijavuosimäärien lisäykset näkyvät viiveellä.

[Opetus- ja kulttuuriministeriö, ammatillinen koulutus](#)

[Ammatillisen koulutuksen järjestäminen](#)

[Ammatillisen koulutuksen rahoitus](#)

Ammatilliset tutkinnot varhaiskasvatuksessa

Ammatillisten tutkintojen perusteet ohjaavat koulutuksen järjestämistä sekä opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista. Perusteet valmistellaan yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän, koulutuksen järjestäjien ja muiden sidosryhmien kanssa. Opetushallitus päättää tutkinnon perusteista. Tutkinnon perusteissa määrätään tutkinnon muodostuminen ja tutkinnon osat. Perusteissa määrätään myös tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet sekä osaamisen arviointi. Tutkinto muodostuu pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista. Vuoteen 2025 mennessä ammatillisiin perustutkintoihin otetaan käyttöön kaikille perustutkinnoille yhteinen arviointikriteeristö. Arviointikriteeristöllä arvioidaan tutkinnon ammattitaitovaatimuksia.

Varhaiskasvatukseen liittyviä ammatillisia tutkintoja ovat sekä kasvatukseen että sosiaali- ja terveysalaan liittyvät tutkinnot. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tehtävissä ovat toimineet niin lähihoitajat kuin lastenohjaajatkin. Lisäksi jo vuodesta 2000 on perhepäivähoitajilla ollut oma ammattitutkinto. Ammatillisia tutkintoja uudistetaan jatkuvasti tarpeen mukaan. Varhaiskasvatukseen liittyviä ammatillisia tutkintoja on uudistettu vuosina 2022–2023. Tutkintojen ja erityisesti varhaiskasvatukseen liittyvien osaamisalojen vetovoima hakijoiden suhteen on ollut hyvä. Poikkeuksena perhepäivähoidon osaamisalan opiskelijamäärät, jotka ovat pysyneet samoina viime vuosina. Toisaalta perhepäivähoitajien kysynnän takia opiskelijamäärät voivat vaihdella vuosittain eri alueilla paljonkin vuosittain.

Taulukko 1. Ammatillisten tutkintojen suorituspäättäjien määrät vuosina 2021–2022.

Lähde: Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu: tutkinnon suorittaneet, tiedot poimittu Kosken tietovarannosta 23.1.2023.

Tutkinto	Suoritetut osaamisalat	Suoritusmäärät 2021	Joista ruotsiksi 2021	Suoritusmäärät 2022	Joista ruotsiksi 2022	Koulutuksen järjestäjiä 2022
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	Lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisala	1 568	3,8 %	1 468	4,6 %	47
Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto	Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisala	940	7,9 %	1 022	10,2 %	26
	Kommunikaatio- ja viittomakielisen ohjauksen osaamisala	40	0 %	41	0 %	3
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	Perhepäivähoidon osaamisala	142	0,7 %	115	3,5 %	20

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja, muodostuu seitsemästä osaamisalasta. Tutkinnossa on kolme kaikille osaamisaloille pakollista tutkinnon osaa. Näin varmistetaan kaikille tutkinnon suorittajille yhtenäinen ja vankka sosiaali- ja terveysalan osaaminen. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden saa suorittamalla Lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisalan pakolliset tutkinnon osat.

1.8.2024 voimaan tulevaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteeseen on lisätty kaikille pakollinen tutkinnon osa Lääkehoito lähihoitajan vastualueella. Lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisala koostuu viidestä pakollisesta tutkinnon osasta, joista yksi on varhaiskasvatukseen liittyvä yhteinen tutkinnon osa (Lapsen kasvun ja hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen, laajuus 40 osaamispistettä (osp²)) kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon kanssa. Tämä tutkintojen

2 osp=osaamispiste

yhteinen pakollinen tutkinnon osa päivitettiin osaamisen ja termistön osalta 1.8.2024 voimaan tulevien perusteisiin. Erityisesti lastenhoitajan rooli ja vastuu tuen ja pedagogisen toiminnan toteutuksessa päivitettiin tässä yhteisessä tutkinnon osassa. Sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon kuuluu lisäksi 15 osaamis-pisteen laajuisia ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia, jotka liittyvät sosiaali- ja terveysalaan, mutta jotka tuovat osaamista myös varhaiskasvatuksessa työskente-lyyn. Tällaisia tutkinnon osia ovat esimerkiksi Toiminnallisten menetelmien hyödyn-täminen, Lasten ja nuorten mielenterveystaitojen edistäminen, Lastensuojelussa toimiminen ja Haavanhoito valinnaiset tutkinnon osat. Uusia valinnaisia tutkinnon osia ovat muun muassa Lastensuojelussa toimiminen ja Haavanhoito.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, lastenohjaaja ja kommunikaatio- ja viittomakielen ohjaaja

Suorittamalla kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnosta joko Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalan, tutkintonimike lastenohjaaja tai kommunikaation- ja viittomakielisen ohjauksen osaamisalan, tutkintonimike kommunikaatio- ja viittomakielen ohjaaja, saa kelpoisuuden varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään.

Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto koostuu neljästä pakollisesta tutkinnon osasta ja valinnaisista tutkinnon osista, joita opiskelija voi valita kiinnostuksen ja tarpeen mukaan. Erityisesti varhaiskasvatukseen soveltuvia valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia ovat ilmaisun ohjaaminen, liikkumisen ohjaamisen ja luonto- ja elämystoiminnan ohjaaminen. Uudistetuissa tutkinnoissa valinnaisia tutkinnon osia voi valita myös muista tutkinnoista ristiin, koska valinnaisten tutkinnon osien osaamispistemäärät on yhtenäistetty ja tutkintorakennetta on joustavoitettu.

Tutkinnon rakenteeseen on tehty osaamispistemutoksia valinnaisten tutkinnon osien ja pakollisten tutkinnon osien välillä. Uudistamisen yhteydessä kaikki ammatilliset valinnaiset tutkinnon osat muutettiin 15 osaamispisteiden (osp) laajuisiksi. Tällä haluttiin varmistaa tutkinnon rakenteen toimivuus ja samalla helpotettiin muiden tutkintojen opiskelijoiden mahdollisuuksia valita tämän tutkinnon ammatillisia valinnaisia tutkinnon osia ja päin vastoin. Joidenkin pakollisten tutkinnon osien osaamispistemäärä muuttui tämän muutoksen myötä. Uudistamisen yhteydessä arvioitiin pakollisten tutkinnon osien vaikeutta, kattavuutta ja merkittävyyttä.

Valinnaisiin tutkinnon osiin tehdyt osaamispistemutokset vaikuttivat pakollisten tutkinnon osien osaamispisteiden muuttumiseen. Lisäyksiä pakollisiin tutkinnon osiin tehtiin Ammatillinen kohtaaminen kasvatus- ja ohjausalalla, joka laajeni 15 osaamispisteestä 20 osamispisteeseen, Kommunikointikeinojen

käyttö vuorovaikutuksen edistämässä, joka laajeni 20 osaamispisteestä 25 osaamispisteeseen. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminnan toteuttaminen laajeni 30 osaamispisteestä 35 osaamispisteeseen. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminnan toteuttaminen tutkinnon osan suorittamisella on ammattitutkinnon suorittaneella perhepäivähoitajalla mahdollisuus saada varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Lisäksi ammattitaidon osoittamistavoissa tarkennettiin varhaiskasvatuksen ympäristöjä, joissa näytöt tulisi järjestää. Näytöt tulee järjestää päiväkotiympäristössä, koska ammattitaitovaatimukset edellyttävät moniammatillista yhteistyötä ja erityisesti päiväkodin toimintaa ohjaavien säädösten ja ohjeiden tuntemista. Aikaisemmin näyttöympäristöksi soveltui myös muut varhaiskasvatuksen toimintaympäristöt, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatus. Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon yksi osaamisala on perhepäivähoidon osaamisala, jossa tutkinnon osat ovat erityisesti laadittusuoritettavaksi perhepäivähoitoympäristössä.

Varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalaan pakollisista tutkinnon osista kaksi on suoritettava päiväkodissa tai esiopetuksessa ja sitä täydentävässä varhaiskasvatuksessa. Lisäksi osaamisalan kolmas pakollinen tutkinnon osa perheiden kanssa toimiminen ja monialainen yhteistyö suoritetaan yleensä varhaiskasvatusympäristössä tai kirkon varhaiskasvatuksessa.

Kommunikaatio- ja viittomakielisen ohjauksen osaamisalan pakolliset tutkinnon osat liittyvät pääosin viittomakielen ja kommunikointikeinoihin osaamiseen ja hallintaan. Näin varmistetaan kaikille tutkinnon suorittajille vankka viittomakielen ja kommunikointiosaaminen. Suoraan varhaiskasvatukseen liittyviä pakollisia tutkinnon osia on yksi kuten sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossakin, kaikille tutkinnoille yhteinen varhaiskasvatuksen tutkinnon osa, Lapsen kasvun ja hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen (40 osp). Kommunikaatio- ja viittomakielisen ohjauksen osaamisalan muut pakolliset tutkinnon osat ovat Suomalaisella viittomakielellä toimiminen, Kommunikointikeinojen käyttö vuorovaikutuksen edistämässä ja Kommunikoinnissa tukea tarvitsevan oppijan oppimisen ohjaaminen.

Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto, perhepäivähoidon osaamisala

Perhepäivähoidon osaamisala on yksi kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon osaamisaloista. Yhteensä tutkinnossa on viisi osaamisalaa. Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon laajuus on 150 osaamispistettä. Vuonna 2022 perhepäivähoidon osaamisalan suoritti 115 perhepäivähoitajaopiskelijaa. Perhepäivähoidon

osaamisalaa järjesti 20 koulutuksen järjestäjää. Huomioitavaa on, että näistä 115 perhepäivähoitajasta 54 valmistui Stadin ammatti- ja aikuisopistosta. Muiden järjestäjien suoritusmäärät olivat selkeästi alhaisempia.

Perhepäivähoitajan pakolliset tutkinnon osat ovat Toimiminen perhepäivähoito-ympäristössä, 40 osaamispistettä ja Lapsen tuen tarpeisiin vastaaminen yhteistyössä huoltajien ja muiden ammattilaisten kanssa, 30 osaamispistettä, valinnaiset pakolliset tutkinnon osat ovat Pedagogisen toimintakulttuurin toteuttaminen varhaiskasvatuksessa, 40 osaamispistettä tai Tutkinnon osa Lapsen, kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen edistäminen kasvatus ja ohjausalan perustutkinnosta tai sosiaali- ja terveysalan perustutkinnosta 40 osaamispistettä. Lukuun ottamatta tutkinnon kaikille osaamisaloille yhteistä pakollista tutkinnon osaa Ammatillinen toiminta ja työelämäosaaminen kasvatus- ja ohjausalalla, 20 osaamispistettä Perhepäivähoidon osaamisalan kaikki pakolliset ja halutessaan myös valinnaiset tutkinnon osat liittyvät suoraan perhepäivähoitajan tehtävään ja varhaiskasvatuksen osaamiseen.

Tutkinnon ammattitaitovaatimuksissa on pyritty huomioimaan perhepäivähoidon erityispiirteet. Perhepäivähoitaja joutuu tekemään itsenäisiä päätöksiä työskennellessään yksin kotona. Sen lisäksi hän on jatkuvasti tekemisissä myös lasten huoltajien, toisten perhepäivähoitajien ja muiden alan ammattilaisten kanssa.

Vuonna 2023 kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon perusteisiin lisättiin uusi valinnainen tutkinnon osa Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon aktiivinen edistäminen, 20 osaamispistettä ja uusi pakollinen tutkinnon osa Koulunkäynnin ja opiskelun ohjaus ja tuki, 30 osaamispistettä. Tutkinnon rakenteeseen lisättiin mahdollisuus sisällyttää alan korkeakouluopintoja ja paikallinen tutkinnon osa sekä laajennettiin mahdollisuutta valita valinnaiseksi tutkinnon osaksi saman tutkinnon toisen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa tai osia.

[Ammatillisten tutkintojen perusteet](#)

2.4.2 Korkeakoulutus

Ammattikorkeakoulut

Jari Helminen, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Saila Nevanen, yliopettaja, Metropolia ammattikorkeakoulu

Meeri Rusi, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu

Outi Wallin, osaamispäällikkö, Tampereen ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK) koulutusta järjestetään kahdessakymmenessä ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutuksena. Sosionomitutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja se suoritetaan tavallisesti kolmessa ja puolessa vuodessa. Sosionomi-tutkinto ja siihen sisältyvät vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntaavat opinnot antavat kelpoisuuden työskennellä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävissä. Sosionomitutkintoa voi täydentää myös tutkinnon suorittamisen jälkeen suorittamalla edellä mainitut 60 opintopisteen varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntaavat opinnot.

Ammattikorkeakoulujen varhaiskasvatuksen koulutusten verkosto on laatinut vuonna 2021 suosituksen varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään kelpoistavista opinnoista. Sosionomikoulutuksessa järjestettäviä varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan 60 opintopisteen opintoja käsittelevä suositus tehtiin edistämään opetussuunnitelmatyötä ammattikorkeakouluissa. Suosituksen mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisessa painottuu kasvatukseen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus sekä sosiaalipedagoginen työote. Suosituksessa kuvataan myös varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden antavien opintojen sisältöjä sekä teoreettisten opintojen (25–30 opintopistettä) että pedagogisen harjoittelun (15–20 opintopistettä) näkökulmasta. Teoreettisiin opintoihin kuuluu muun muassa varhaiskasvatuksen, sosiaalipedagogiikan, kehityspsykologian, varhaiserityiskasvatuksen, varhaiskasvatukseen liittyvän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen, luovien ja toiminnallisten pedagogisten menetelmien, varhaiskasvatusta tukevan perheyön ja lastensuojelun sekä varhaiskasvatuksen asiantuntijuuden osaamistavoitteita ja sisältöjä.

Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto (SOAMK) on päivittänyt kuvauksen sosionomikoulutuksen kompetensseista ja ammatillisista ydinosaamisalueista lukuvuoden 2022–2023 aikana. Kuvauksen laatimisessa otettiin huomioon sosionomikoulutuksen tuottama ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus sekä sosiaalialan että varhaiskasvatuksen tehtäviin.

Sosionomiopiskelijoiden suuntautuminen varhaiskasvatukseen on vähentynyt vuoden 2018 varhaiskasvatuslain voimaan tulon jälkeen (Maxenius 2022). Tilanne kuitenkin vaihtelee ammattikorkeakouluittain. Varhaiskasvatukseen suuntautumisen vetovoiman lisääntymiseksi sosionomikoulutuksessa ammattikorkeakoulut ovat tehneet kuvauksia varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisesta ja työtehtävistä (esim. Helminen 2023; Rintakorpi ym. 2023).

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään kelpoiset sosionomit ovat toinen korkeakoulutettu ammattiryhmä varhaiskasvatuksessa. Opetushallinnon tietopalvelu Vipusen (vipunen.fi) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden antavan

AMK-tutkinnon suoritti vuosina 2020–2022 ammattikorkeakoulussa yhteensä reilut kaksituhatta henkilöä. Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden tuottavan tutkinnon suoritti ammattikorkeakoulussa vuosina 2020–2022 yhteensä lähes 200 henkilöä. Lukuja kuvaa seuraava taulukko 2.

Taulukko 2. Ammattikorkeakouluista vuosina 2016–2022 valmistuneet Varhaiskasvatuksen opettajat ja Varhaiskasvatuksen sosionomit. Lähde: Excel Web Access - /fi-fi/Raportit/Korkeakoulutus ja TK-toiminta - Opettajakelpoisuudet - Varhaiskasvatuksen opettajakelpoisuudet.xlsb (vipunen.fi)

	Varhaiskasvatuksen opettaja (AMK)	Varhaiskasvatuksen sosionomi	Yhteensä
2016	708		708
2017	846		846
2018	879		879
2019	774		774
2020	879	15	894
2021	765	51	816
2022	552	132	684
Yhteensä	5 403	198	5 601

Aiempina vuosina varhaiskasvatukseen suuntautumisen valitsi monessa ammattikorkeakoulussa lähes puolet valmistuneista. Vuosina 2021 ja 2022 varhaiskasvatukseen suuntautuvia tutkinnon suorittaneita on perinteisissä päivä- ja monimuotoryhmissä pääsääntöisesti paljon vähemmän. Ammattikorkeakouluittain kuvattuja varhaiskasvatukseen suuntaavien sosionomien määrää nostavat varhaiskasvatuksen ammattirakenteen muutokseen liittyvät erilliset opiskeluryhmät, joissa opiskellaan esimerkiksi lastenhoitajasta sosionomiksi.

Taulukko 3. Vuonna 2021 ja 2022 valmistuneet Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet, joilla on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus (ks. myös liite 3).

Ammattikorkeakoulu	2021		2022		Yhteensä		Yht. kaikki
	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	
Arcada	18	-	24	1-4	42	1-4	44
Centria-ammattikorkeakoulu	18	-	25	-	43	-	43
Diak-ammattikorkeakoulu	74	1-4	43	9	117	10	127
Hämeen ammattikorkeakoulu	33	6	42	12	75	18	93
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	15	-	12	-	27	-	27
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	81	1-4	42	9	123	10	133
Karelia-ammattikorkeakoulu	45	1-4	30	9	75	10	85
LAB-ammattikorkeakoulu	72	1-4	45	9	117	10	127
Lapin ammattikorkeakoulu	47	-	45	1-4	92	1-4	93
Laurea-ammattikorkeakoulu	120	9	66	27	186	36	222
Metropolia ammattikorkeakoulu	36	6	36	9	72	15	87
Oulun ammattikorkeakoulu	30	-	33	-	66	-	66
Satakunnan ammattikorkeakoulu	15	9	12	1-4	27	10	37
Savonia-ammattikorkeakoulu	24	-	15	1-4	39	1-4	40
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	53	1	19	3	72	4	76
Tampereen ammattikorkeakoulu	33	9	30	36	63	45	108
Turku ammattikorkeakoulu	39	1-4	21	1-4	60	1-4	62
Vaasan ammattikorkeakoulu	12	-	21	-	33	-	33
Yrkeshögskolan Novia	34	-	32	2	66	2	68
Yhteensä					1 395	173	1 571

- Vaka-opettaja = Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittanut, jolla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus.
- Vaka-sosionomi = Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittanut, jolla on Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus.
- Valmistuneet vaka-sosionomit: 1–4, laskettu 1

Varhaiskasvatuksen sosionomin ammatti-identiteettiä ja tehtäväkuvaa pitäisi tässä siirtymävaiheessa selkeyttää. Tämä vaikuttaisi siihen, että sosionomikoulutuksen aloittavat opiskelijat kokisivat jatkossa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kelpoisuuden tuottavan suuntautumisen houkuttelevaksi. Kesäkuussa 2023 valmistuneet sosionomit saivat vielä varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden. Vuosi 2023 on ollut varhaiskasvatuksen eri työntekijäryhmien tehtäväkuvien, työroolien ja ammatti-identiteetin selkeyttämisen aikaa. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtäväkuvien laatimisesta vastaavat varhaiskasvatuksen työnantajat.

Ammattikorkeakoulut ovat lisänneet ja monimuotoistaneet sekä sosionomikoulutuksen että varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan vähintään 60 opintopisteen laajuisten opintojen opiskelumahdollisuuksia. Avoimen ammattikorkeakoulun yhteyteen on rakennettu uusia mahdollisuuksia sekä sosionomikoulutuksen väyläopintojen että varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiian opintojen suorittamiseen. Avoimen ammattikorkeakoulun opintoina sosionomitutkinnon jo omaavilla on mahdollisuus täydentää tutkintonsa varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kelpoistavilla opinnoilla.

Ammattikorkeakoulut ovat uudistaneet myös sosionomikoulutuksen hakumenettelyjä. Ammattikorkeakoulu on voinut tarjota varhaiskasvatuksen sosionomin monimuoto-opintoja omana Opintopolun hakukohteenaan syksystä 2023 alkaen. Tämä on joustava koulutusväylä esimerkiksi lastenhoitajille kouluttautua varhaiskasvatuksen sosionomiksi työn ohessa. Ammattikorkeakouluissa on myös erillishakuja, jossa työkokemusta omaavat lastenhoitajat ja lähihoitajat voivat hakea suorittamaan sosionomitutkintoa, joka suuntaa suoraan varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin. Hakuväylä voi kulkea ensin avoimen ammattikorkeakoulun kautta ja sitten tutkinnon suorittajaksi. Nämä ovat niin sanottuja varhaiskasvatuksen sosionomin polkuopintoja, joiden laajuus on noin 60 opintopistettä ja kesto yhden lukuvuoden (ks. esim. Diak). Polkuopinnot on tarkoitettu tavallisesti kasvatus- ja ohjausalan, sosiaali- ja terveysalan tai muun soveltuvan alan perustutkinnon (esim. lastenhoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja) suorittaneille. Polkuopinnot suorittaminen mahdollistaa hakemisen sosionomitutkinto-opiskelijaksi erillishaussa ilman yhteishakuun osallistumista. Varhaiskasvatukseen suuntaavaa sosionomitutkintoa voi opiskella Suomessa myös maksullisena kansainvälisenä koulutuksena, johon järjestetään erillishaku.

Lähteet

- Diak, Diakonia-ammattikorkeakoulut 2023. Ilmoittaudu varhaiskasvatuksen sosionomin polkuopintoihin. Luettu 26.9.2023. <https://www.diak.fi/2023/03/01/ilmoittaudu-varhaiskasvatuksen-sosionomin-polkuopintoihin-2023/>
- Helminen, J. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauksissa on vain vähän vaihtelua. Dialogi-verkkomedia. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Luettu 26.9.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023041236126>
- Maxenius. S. 2022. Varhaiskasvatuksen osaajapulan ratkaisemisessa tarvitaan ammattikorkeakouluja. Luettu 26.9.2023. <https://arene.fi/ajankohtaista/varhaiskasvatuksen-osaajapulan-ratkaisemisessa-tarvitaan-ammattikorkeakouluja/>
- Opetushallitus. Opintopolku. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK), sosiaaliala, varhaiskasvatus, monimuotototeutus. Luettu 26.9.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/toteutus/1.2.246.562.17.000000000000000000578>
- Rintakorpi, K., Holmikari, J., Jalasmäki, H. & Kukkonen, S. 2023. Ammattina varhaiskasvatuksen sosionomi. Laurea-julkaisut 204. Laurea-ammattikorkeakoulu. Luettu 23.8.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-556-6>

Yliopistot

Leena Halttunen, laitoksen johtaja, Jyväskylän yliopisto
Niina Rutanen, professori, Jyväskylän yliopisto
Nina Sajaniemi, professori, Itä-Suomen yliopisto
Katri Tervaspalo, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden tuottava kasvatustieteen kandidaatin tutkinto on laajuudeltaan 180 opintopistettä (op³). Sen tavoitteellinen suorittamisaika on kolme vuotta. Kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon, joka tuottaa kelpoisuuden varhaiskasvatuksen opettajaksi, voi suorittaa seitsemässä yliopistossa ja näissä kaikissa on mahdollista jatkaa myös maisteriopintoihin.

Kasvatustieteen kandidaatin tutkinto varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksessa sisältää seuraavat opinnot:

- Kasvatustieteellisen alan perusopinnot 25 op. Ne johdattavat kasvatustieteisiin, kasvatuksen historiallis-filosofisiin perusteisiin, oppimisen ja kehityksen perusteisiin sekä kasvatuksen yhteiskunnallisiin kytköksiin ja tieteelliseen ajatteluun.

3 op=opintopiste

- Kasvatustiede, erityisesti varhaiskasvatus, aineopinnot 40 op. Niissä korostuvat pienten lasten pedagogiikka, pedagoginen prosessi, erityispedagogiikka ja johtaminen. Aineopintoihin sisältyvät myös menetelmäopinnot ja kandidaatintutkielma.
- Varhaiskasvatuksen tehtäviin ja esiopetukseen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot ovat 75 op sisältäen ohjatun opetusharjoittelun. Nämä opinnot ovat sisältöopintoja, ja ne koostuvat taito- ja taideaineista sekä jaksoista, jotka liittyvät monialaiseen ja perheen kanssa tehtävään yhteistyöhön.
- Näiden lisäksi tutkintoon sisältyy vapaavalintaiset sivuaineopinnot 25 op ja Orientaatio-, kieli- ja viestintäopinnot 15 op.

Yliopistojen välillä on jonkun verran vaihtelevuutta opintopisteiden jakautumisessa. Myös opetuksen sisällöt vaihtelevat jonkun verran. Opintojen aikana opiskelijan asiantuntijuutta vahvistetaan lapsen kehityksen, oppimisen ja ympäröivän kulttuurin välisestä yhteen kietoutumisesta. Opiskelijat sisäistävät tulevan vastuunsa lasten perustaitojen vahvistamisessa, kulttuurin välittämisessä, inklusion ja lasten kehitystä vahvistavan oppimisympäristön rakentamisessa.

Kasvatustieteen kandidaattitutkinnon jälkeen opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa kasvatustieteen maisteritutkinto joko jatkaen opintoja suoraan maisterivaiheeseen tai hakeutumalla maisteriohjelmiin kasvatustieteissä tai varhaiskasvatustieteessä erillishaun kautta. Tämä mahdollistaa opinnot myös niille kandidaatin tutkinnon suorittaneille, joilla ei ole suoraa opinto-oikeutta maisteriopintoihin. Maisteriopinnot ja niihin myöhemmin hakeutuminen ovat hienoisessa nousussa, mikä saattaa kertoa siitä, että vuonna 2030 päiväkodin johtajilta edellytetään maisterin tutkintoa.

Varhaiskasvatustilain (540/2018 37 § ja 74 §) kelpoisuuden täyttymiseksi on arvioitu, että varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksen aloituspaikkamäärän tulisi olla vuosittain noin tuhat vuoteen 2027 asti. Arvio perustuu nykyisen tasoiseen poistumaan sekä siihen, että 80 % aloittaneista valmistuu. Vuonna 2030 voimaan tuleva laki henkilöstörakenteesta edellyttää, että päiväkodeissa henkilöstöstä kaksi kolmasosaa on korkeasti koulutettuja ja näistä vähintään puolet on varhaiskasvatuksen opettajakelpoisia. Suurin pula tällä hetkellä on nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajista ja varhaiskasvatuksen erityisopettajista. Aloituspaikkojen lisäämisen rinnalla on kuitenkin huoli siitä, ettei kaikkia aloituspaikkoja saada täyteen. Hakijamäärät ovat laskeneet valtakunnallisesti vuodesta 2021, jolloin hakijamäärä oli ennätykselliset 3 641 hakijaa. Vuonna 2023 hakijamäärä oli noin tuhat vähemmän, kun hakijoita oli 2 639.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt vuodesta 2018 lähtien varhaiskasvatuksen opettajankoulutukseen lisäaloituspaikkoja yhteensä yli 1 700 ja lisärahoitusta noin 35 M€. Viimeisin opetus- ja kulttuuriministeriön osoittama vuoden 2023 rahoitus (6,3 milj. euroa) kohdentuu monimuotokoulutukseen ja rahoituksen myötä aloituspaikkoja kandidaattitutkintoon lisätään vuosina 2024 ja 2025 yhteensä 360 painottuen Helsingin yliopistoon. Aloituspaiikkoja on tarjolla sekä suomen- että ruotsinkieliseen monimuotokoulutukseen. Yliopistoissa oli aloituspaikkoja varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen vuonna 2021 1 220 kappaletta, vuonna 2022 1 126 kappaletta ja vuonna 2023 1 041 kappaletta.

Yliopisto-opintoihin voi myös hakeutua suorittamalla ensin opintoja Avoimessa yliopistossa. Avoimen yliopiston väylän kautta kasvatustieteen alempaan yliopistotutkintoon voi hakeutua suorittamalla kasvatustieteen perusopinnot. Avoimet yliopistot tarjoavat kattavasti kasvatustieteen perus- ja aineopintoja. Uutena kandidaattitutkinnon muotona, joka pätevoittää varhaiskasvatuksen opettajaksi, on monimuotokoulutus, jota edustaa niin sanottu 1000+ -koulutus. Koulutukseen hakijoilta edellytetään hakuvaiheessa kasvatustieteen tai vastaavien perusopintojen suorittamista ja kokemusta päiväkotityöstä. Monimuotokoulutusta toteutetaan kaikissa koulutusta antavissa yliopistoissa. Monimuotokoulutuksen yksi tavoite on mahdollistaa lastenhoitajien pätevoityminen vastaamaan vuoden 2030 henkilöstörakennetta. Monimuotokoulutukseen osallistuminen edellyttää hyvää yhteistyötä työnantajien kanssa, koska koulutus järjestetään siten, että siihen voi osallistua työn ohessa. Useimmat koulutustahot järjestävät lähiopetuspäiviä 2–3 päivää kuukaudessa. Monimuotokoulutuksen toteutukseen ja sen toteuttamiseen on yliopistojen yhteistyöstä huolimatta syntynyt yliopisto- ja aluekohtaisia eroja. Esimerkiksi Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden aluetilaisuuksissa tuli esille kuntien erilaiset periaatteet, miten opintoihin osallistumista tuetaan.

Edellä mainittujen koulutusväylien lisäksi yliopistot ovat käynnistäneet muita väyliä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden saavuttamiseksi. Yhtenä esimerkkinä on tarjottu kasvatustieteen kandidaateille ja maistereille 75 opintopisteen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Huolimatta edellä mainituista aloituspaikkojen lisäyksistä ja muista tavoista saada kelpoisia varhaiskasvatuksen opettajia, pula opettajista on edelleen huutava etenkin pääkaupunkiseudulla. KEVA:n raportin ja ennusteen mukaan koko maassa olisi vuonna 2032 noin 30 % vajaus varhaiskasvatuksen opettajista (KEVA, Aula Research 2023).

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien koulutusta järjestetään kolmella eri tavalla yliopiston mukaan. Opiskelija voi hakeutua kandidaatti- ja maisteriohjelmaan tai jos hänellä on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus maisteriohjelmaan tai erillisiin

erityisopettajaopintoihin. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan koulusta järjestetään Itä-Suomen yliopistossa, (Joensuun kampus), Helsingin yliopistossa, Turun yliopiston Rauman yksikössä ja Jyväskylän yliopistossa. Näihin koulutuksiin hakijamäärät ovat vuosina 2021–2023 pysyneet kohtuullisen samoina.

Taulukko 4. Koonti: kaikki valmistuneet varhaiskasvatuksen kandidaatit (varhaiskasvatuksen opettajat), erityisopettajat ja maisterit; varhaiskasvatus tai kasvatustiede) yliopistoittain yhteensä vuosina 2021–2022 (ks. myös liite 4).

Valmistumis- vuosi	HY (s/r)		TAU	JY	ÅA (r)	TY	UEF	OY	Yht. (s/r)		Yht. (s + r)
	s	r							s	r	
2021	223	15	149	165	53	136	74	156	903	68	971
2022	226	18	176	167	57	154	91	129	943	75	1 018
Yhteensä	449	33	325	332	110	290	165	285	1 846	143	1 989

Selitteet: r= ruotsinkieliset, s= suomenkieliset, Helsingin yliopisto (HY), Tampereen yliopisto (TAU), Jyväskylän yliopisto (JY), Åbo Akademi (ÅA), Turun yliopisto (TY), Itä-Suomen yliopisto (UEF), Oulun yliopisto (OY).

Pääministeri Orpon hallitusohjelma sisältää kirjauksia sekä varhaiskasvatuksen opettajien (1400 aloituspaikkaa vuosittain) että varhaiskasvatuksen sosionomien koulutusten lisäämiseksi. Varhaiskasvatuksen korkeakoulutuksen aloituspaikkojen lisääminen ei yksinään ratkaise ongelmaa, joten tarvitaan keskustelua ja päätöksiä siitä, mitä muita toimia tarvitaan. On haettava kokonaisvaltaisia keinoja, joiden avulla varhaiskasvatuksen opettajankoulutukseen voidaan turvata riittävä hakijamäärä, myös ruotsinkieliseen koulutukseen.

Lähteet

Kuntasektorin työvoimaennuste. Keva/Aula Research 2023.

<https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>

Varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutus

Pia Kola-Torvinen, opetusneuvos, Opetushallitus

Opetushallitus rahoittaa, seuraa ja kehittää opetustoimen henkilöstölle suunnattua täydennyskoulutusta. Tehtävänä ja tavoitteena on edistää koulutusjärjestelmän toimivuutta ja opetuksen laatua sekä tukea koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanoa. Opetustoimen henkilöstökoulutusta rahoitetaan noin 15 miljonnalla eurolla vuosittain, ja siihen osallistujia on runsaat 23 000.

Valtion rahoittaman opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutuksen tavoitteena on edistää opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa toimivan henkilöstön jatkuvaa oppimista ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia kehittää ammatissa tarvittavaa osaamista. Henkilöstökoulutuksella tuetaan hallituksen koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanoa ja kehitetään toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa tarvittavaa osaamista.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksissa otetaan huomioon yhteisön ja yksilön tarpeet. Tarjoamalla eri tavoin toteutettua henkilöstökoulutusta tuetaan henkilöstön yhtäläisiä mahdollisuuksia kehittää osaamistaan koko työuran ajan. Digitaalisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen ja työpaikalla tapahtuva oppiminen edistävät mahdollisuuksia osallistua koulutukseen. Koulutukseen osallistuminen tukee paikallisia kehittämis- ja täydennyskoulutussuunnitelmia sekä vahvistaa koko työyhteisön osaamisen kehittymistä.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohtia ovat tietoperustaisuus sekä ajan-kohtaisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaaminen.

2.5 Kansainvälinen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö

Tässä luvussa kuvataan varhaiskasvatuksen kansainvälistä toimintaympäristöä pohjoismaisen yhteistyön sekä EU:n ja OECD:n tasolla tehtävän yhteistyön osalta. Näkökulmana on koulutusten kehittämiseen liittyvä yhteistyö. Luku alkaa ulkomailla suoritettujen varhaiskasvatuksen tutkintojen tunnustamisen kuvaamisella.

Ulkomailla suoritetun varhaiskasvatuksen tutkintojen tunnustaminen

Terhi Kumlin, opetusneuvos, Opetushallitus

Johanna Niemi, opetusneuvos, Opetushallitus

Ulkomailla tutkinnon suorittanut tarvitsee toimivaltaisen viranomaisen päätöksen saadakseen Suomessa kelpoisuuden ammattiin, jonka harjoittamiseksi edellytetään tiettyä koulutusta. Opetushallitus päättää ulkomaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon vaaditaan tietyn tasoinen korkeakoulututkinto sekä kelpoisuudesta muun muassa varhaiskasvatuksen tehtäviin. Päätökset tehdään henkilökohtaisesta hakemuksesta asiakirjojen perusteella.

Opetushallitus tekee tutkintojen tunnustamispäätöksiä ammattipätevyyslain (1384/2015) ja ulkomailla suoritetun korkeakouluopinnojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annetun lain (1385/2015) nojalla. Siihen, kumman lain nojalla Opetushallitus ratkaisee hakemuksen, vaikuttaa tutkinnon suoritusmaa, hakijan kansalaisuus sekä se, mihin tarkoitukseen hakija hakee päätöstä. Päätökset muotoillaan voimassa olevien kelpoisuusvaatimusten mukaan siten, että päätös antaa kelpoisuuden tehtävään vaadittavan koulutuksen osalta. Päätöksessä ei oteta kantaa kielitaitoon, työkokemukseen tai muihin mahdollisiin työnantajan vaatimuksiin.

Opetushallituksen päätös kelpoisuudesta ammattiin voidaan antaa ehdollisena, jolloin päätöksessä asetetaan lisävaatimuksena sovellettavasta laista riippuen joko korkeakouluopinnoja, kelpoisuuskoe tai sopeutumisaika. Lisävaatimusten suorittamisen jälkeen päätöksen saaja hakee Opetushallitukselta lopullisen päätöksen kelpoisuudesta. Opetushallitus voi tarvittaessa päätöksessään rinnastaa korkeakoulututkintoja ja -opinnoja silloinkin, kun henkilölle ei voida antaa päätöstä kaikkien kelpoisuuden osatekijöiden osalta. Jos hakija voi esimerkiksi saada päätöksen tutkinnon rinnastamisesta Suomessa suoritettavaan kasvatustieteen kandidaatin tutkintoon, hän voi päteväytyä varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään suorittamalla erikseen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot (60 op) suomalaisessa yliopistossa.

Maat, joissa suoritetuista varhaiskasvatuksen tutkinnoista on viime vuosina tehty eniten päätöksiä, ovat Espanja, Iso-Britannia, Viro, Saksa, Venäjä, Kreikka ja Ruotsi.

Taulukko 5. Opetushallituksen päätökset varhaiskasvatuksen kelpoisuuden tunnustamisesta 2016–2022

Kelpoisuus	Ammatti-pätevyyden tunnustamis-päätökset	Ulkomaisten opintojen rinnastamis-päätökset	Yhteensä
Varhaiskasvatuksen opettaja*	281	77	358
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja*	88		88
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja*	18		18
Rinnastaminen: kasvatustieteellisen alan tutkinto**		63	63
Rinnastaminen: sosionomi (AMK)**		5	5

*31.8.2018 asti lastentarhanopettaja, lähihoitaja ja erityislastentarhanopettaja

**1.9.2018 alkaen

Lähteet

Kuntasektorin työvoimaennuste. Keva/Aula Research 2023.

<https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>

Pohjoismainen varhaiskasvatuksen yhteistyöverkosto

Kirsi Alila, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Pohjoismaiden kesken on vuodesta 2004 toiminut varhaiskasvatuksen yhteistyöverkosto, johon kuuluu jäseniä Suomen lisäksi Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Islannista sekä Ahvenanmaasta, Grönlannista ja Färsaarilta. Verkoston jäsenet edustavat erimaiden ministeriöitä, keskusvirastoja ja arvioinnista vastaavia tahoja. Suomesta ministeriöedustuksen lisäksi verkostoon kuuluvat Opetushallitus ja Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi sekä tarvittaessa erilaisten sidosryhmien, kuten koulutustahojen edustajia.

Verkosto kokoontuu yleensä kaksi kertaa vuodessa eri maiden vetovastuulla järjestettynä. Toiminnassa korostuu tiedon jakaminen, ajankohtaisten teemojen käsittely ja varhaiskasvatuksen politiikkatoimien ja järjestelmien erilaisten ratkaisu- vaihtoehtojen vertailu eri Pohjoismaissa. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutukset ja kelpoisuudet ovat olleet usein keskustelujen aiheena sillä vaikka Pohjoismaiden varhaiskasvatusjärjestelmissä on samankaltaisuuksia, eri Pohjoismaissa on myös toisistaan poikkeavia ratkaisuja henkilöstön koulutuksiin ja kelpoisuuksiin liittyen. Esimerkiksi Islannissa on jo useita vuosia varhaiskasvatuksen opettajilla ollut maisteritasoinen tutkinto ja lähtöpalkka on sama kuin luokanopettajilla. Tällä hetkellä kaikissa Pohjoismaissa ja myös maailmanlaajuisesti on havaittavissa pulaa varhaiskasvatuksen opettajista.

Pohjoismaat ovat myös tehneet varhaiskasvatuksen osalta tutkimusyhteistyötä. Suomen johdolla toteutettiin vuosina 2020-2021 yhteistyössä Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Islannin kanssa tutkimushanke, johon saatiin rahoitusta Pohjoismaiden ministeriöneuvostosta. Tutkimus toteutettiin professori Mathias Urbanin johdolla (Dublin City University, Early Research Centre). Tutkimuksen tarkoituksena oli muun muassa selvittää, mitkä arvot ja periaatteet ovat ohjanneet varhaiskasvatuksen laadun arviointia eri Pohjoismaissa ja onko Pohjoismailla yhteistä näkemystä varhaiskasvatuksen laadun arvioinnista. Tutkimuksen mukaan ”Pohjoismainen malli” laadun arviointiin on olemassa, koska pääosin arvioinnin toteuttamisen taustalla olevat arvot ja periaatteet ovat yhdensuuntaiset. Kaikissa maissa, Islantia lukuunottamatta, on myös kansallinen arviointiin keskittyvä organisaatio (Suomessa Kansallinen koulutuksen arviointikeskus). Kansallisen arvioinnin vahvistumisesta lisäksi kaikissa Pohjoismaissa korostetaan arvioinnin kunnallista demokratiaa eli paikallisella tasolla päätetään varhaiskasvatuksen arviointityön toteuttamisesta. Tämä tuki aiheuttaa myös paikallista vaihtelua laadunarvioinnin toteuttamiseen. Tätä raporttia kirjoitettaessa loppusyksyllä 2023 Suomi ja Islanti neuvottelevat lähdestä mukaan yhteisrahoitteiseen pohjoismaiseen Tanskan, Norjan ja Ruotsin varhaiskasvatuksen tutkimustietoa kokoavaan vuonna 2006 perustettuun tutkimustietokantaan (The Nordic Base of Early Childhood Education and Care, ECEC-NB, <https://www.nb-ecec.org/en>).Tavoitteena on, että näin saataisiin kattavasti eri Pohjoismaissa ja erityisesti jatkossa myös maailmallakin kiinnostavaa suomalaista vertaisarvioitua varhaiskasvatustutkimusta laajemmin eri varhaiskasvatustoimijoiden, tutkijoiden ja kouluttajien tietoisuuteen niin Pohjoismaissa kuin kansainvälisesti. Tutkimustietoa voisi hyödyntää esimerkiksi kansallisiin koulutuksiin liittyvään kehittämiseen ja päätöksentekoon sekä laajemminkin varhaiskasvatuspoliittisiin linjauksiin. Tutkimustietokannasta löytyy jo tällä hetkellä eri teemoihin ryhmiteltyjä tutkimuksia, esimerkiksi henkilöstön koulutuksiin liittyvinä teemoina ovat muun muassa johtajuus ja varhaiskasvatuksen opettajan akateemiset taidot ja käsitykset ammatillisuudesta. Tutkimustietokanta olisi täten

hyödyllinen myös Suomelle koulutuksiin, koulutusten kehittämiseen ja ammatillisuuteen liittyvine sisältöineen. Tutkimustietokannan käyttäminen on maksutonta, sen sisällön tuottamisesta, kehittämisestä ja ylläpidon rahoittamisesta vastaisivat Pohjoismaat yhteisesti. Norja vastaisi ainakin seuraavat kolme vuotta tietokannan koordinoinnista.

Lähteet

The Nordic Base of Early Childhood Education and Care, ECEC-NB

<https://www.nb-ecec.org/en>

Urban, M., Guevara, J., Semmoloni, C., Reikerås, E., Eidsvåg, G.M., & Sæbø, J.C. 2022.

Nordic Approaches to Evaluation and Assessment on Early Childhood Education and Care. Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2022-512>

EU:n varhaiskasvatustyöryhmän toiminta

Tarja Kahiluoto, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Varhaiskasvatukseen on kiinnitetty EU:ssa yhä enenevässä määrin huomiota osana koulutuksen strategisen kehittämisen viitekehystä (European Education Area Strategic Framework). Neuvoston keväällä 2019 antama laadukkaita varhaiskasvatusjärjestelmiä koskevan suosituksen toimeenpanon edistämiseksi komissio asetti varhaiskasvatuksen työryhmän tukemaan jäsenmaita suositusten toimeenpanossa.

Työryhmän ensimmäinen kausi toimi ajalle 6/2018 - 12/2020 ja työn painopisteeksi määriteltiin sosiaalinen inklusio ja henkilöstön ammatillisuus. Työryhmä julkaisi näistä aiheista kaksi raporttia sekä loppuraportin. Lisäksi työryhmä käsitteli myös pandemian vaikutuksia varhaiskasvatuksen järjestämiseen jäsenmaissa.

Varhaiskasvatuksen yhteistyötä ja työryhmän työtä on edelleen jatkettu osana vuosille 2021- 2025 ajoittuvaa koulutusalueen strategiakokonaisuutta. Tällä toisella toimikaudella työryhmään osallistuvat jäsenmaiden lisäksi Norjan, Islannin ja Lichtensteinin edustajat. Lisäksi työryhmässä on edustajat useista kansainvälisistä järjestöistä, muun muassa Eurochild, Unesco ja Unicef. Ensimmäinen kokous pidettiin tammikuussa 2022.

Työryhmä päätti painottaa ensimmäisellä kaksivuotisjaksolla seurannan ja arvioinnin teemoja. Ylimääräisenä teemana heti keväällä 2022 käsiteltiin Ukrainan sotaa pakenevien lasten ja perheiden mahdollisuutta saada varhaiskasvatuksen

palveluja. Työryhmä on julkaissut arviointiteemaan liittyen taustaraportin arvioinnin käsitteistä, tutkimuksesta sekä tutkimuskysymyksistä, raportin arvioinnin arvolähtökohdista ja tavoitteista sekä raportin yhtenäisen eri tahojen välisen koordinoitun arvioinnin ja seurannan lähestymistavan hyödyllisyydestä sekä koetuista haasteista. Raportissa on myös maaesimerkkejä ja tiivistelmä.

Arviointiteemaan liittyen työryhmä työstää vielä raportin eri sidosryhmien osallistamisesta arviointiin, raportin inklusiivisen näkökulman toteuttamisesta arvioinnin käytännössä sekä kokoavan loppuraportin arviointiteemasta julkaistuista raporteista.

Työryhmän loppukauden (2024–2025) teemaksi on sovittu johtajuus. Tämä on suomalaisen varhaiskasvatuksen johtajuuden ja johtamiskoulutuksen kehittämisen näkökulmasta ajankohtainen teema.

Lähteet

Education and Training 2020 cycle working groups

<https://wikis.ec.europa.eu/display/EAC/Archive%3A+ET+2020+cycle>

Council Recommendation of 22 May 2019 on High-Quality Early Childhood

Education and Care Systems [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H0605%2801%29&qid=1638446515934)

[TXT/?uri=CELEX%3A32019H0605%2801%29&qid=1638446515934](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H0605%2801%29&qid=1638446515934)

Guidelines on How to recruit, train and motivate well-qualified ECEC staff.

[https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Guidelines%20on%20Staff.pdf?version=2&modificationDate=1682671232787&api=v2)

[ECEC%20WG%202018-20%20-%20Guidelines%20on%20Staff.](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Guidelines%20on%20Staff.pdf?version=2&modificationDate=1682671232787&api=v2)

[pdf?version=2&modificationDate=1682671232787&api=v2](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Guidelines%20on%20Staff.pdf?version=2&modificationDate=1682671232787&api=v2)

Toolkit for inclusive ECEC. [https://wikis.ec.europa.eu/download/](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Inclusion%20Toolkit.pdf?version=1&modificationDate=1682671178582&api=v2)

[attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Inclusion%20Toolkit.](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Inclusion%20Toolkit.pdf?version=1&modificationDate=1682671178582&api=v2)

[pdf?version=1&modificationDate=1682671178582&api=v2](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/44165760/ECEC%20WG%202018-20%20-%20Inclusion%20Toolkit.pdf?version=1&modificationDate=1682671178582&api=v2)

ET2020 working group – Early childhood education and care : final report.

[https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/308643fa-678c-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-190311702)

[308643fa-678c-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/308643fa-678c-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-190311702)

[source-190311702](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/308643fa-678c-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-190311702)

<https://wikis.ec.europa.eu/display/EAC/European+Education+Area>

Monitoring and evaluating quality of early childhood education and

care in Europe - Background note - April 2022. [https://wikis.ec.europa.](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20evaluating%20quality%20in%20ECEC_background%20note.docx.pdf?version=1&modificationDate=1677233506330&api=v2)

[eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20evaluating%20quality%20in%20ECEC_background%20note.docx.pdf?version=1&modificationDate=1677233506330&api=v2)

[evaluating%20quality%20in%20ECEC_background%20note.docx.](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20evaluating%20quality%20in%20ECEC_background%20note.docx.pdf?version=1&modificationDate=1677233506330&api=v2)

[pdf?version=1&modificationDate=1677233506330&api=v2](https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20evaluating%20quality%20in%20ECEC_background%20note.docx.pdf?version=1&modificationDate=1677233506330&api=v2)

Monitoring and evaluating quality of early childhood education and care in Europe – Purposes, values and principles - Report I, September 2022
https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC_Monitoring%20and%20evaluating%20quality%20in%20ECEC.docx.pdf?version=1&modificationDate=1677233469319&api=v2

Improving the governance of monitoring and evaluation of quality in Early Childhood Education and Care (ECEC), Report 2, June 2023 + Executive summary July 2023
<https://wikis.ec.europa.eu/download/attachments/48761832/ECEC%20WG%20-%20M%26E%20-%202nd%20report%20%28Governance%20of%20M%26E%29%20-%20August%202023.pdf?version=1&modificationDate=1692632042979&api=v2>

OECD:n varhaiskasvatusverkosto

Kirsi Alila, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö

Suomi on ollut mukana OECD:n kansainvälisessä yhteistyössä ja jäsenmaiden varhaiskasvatusverkostossa jo yli 25 vuoden ajan vuodesta 1998. Ministeriön lisäksi verkoston toimintaan ovat osallistuneet Opetushallitus, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi ja joissakin tapauksissa myös esimerkiksi yliopistot ja kunnat.

OECD:n työ on keskittynyt verkostoon osallistuvien maiden tiedon vaihtoon, politiikkatoimien vertaisarviointiin ja -oppimiseen sekä erilaisiin teemoihin liittyvien kehittämishankkeiden toteuttamiseen. Kehittämishankkeiden teemat on valittu maiden kanssa yhteisesti osana tietyille vuosille kohdennettua verkoston työsuunnitelmaa. Osana kehittämishankkeita on toteutettu erilaisia selvityksiä, kyselyjä ja tutkimuksia ja niiden raportointia. Raportointi on tapahtunut pääosin Starting Strong -julkaisusarjan kautta. Vuodesta 2001 alkaen on ilmestynyt jo kahdeksan Starting Strong -julkaisua eri teemoista, jotka täydentävät sekä hyödyntävät tietopohjaltaan edellisten sarjan osien sisältämää tietoa. Jäsenmaat ovat voineet käyttää raporttien ja niiden sisältämiä joko maakohtaisia, maita vertailevia tai yleisempiä jäsenmaita koskevia suosituksia sisäiseen päätöksentekoonsa ja kehittämiseensä.

Seuraavaksi kuvataan OECD:n varhaiskasvatusverkoston toimintaa viime vuosina. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen toimikauden loppuraportissa (OKM julkaisuja 2021:3) on kuvattu aikaisempaa verkoston toimintaa ja raportointia.

Vuosina 2021–2022 toteutui varhaiskasvatuksen tietoteknologiaa ja digitalisaation tilaa selvittänyt hanke Early Childhood Education and Care in a Digital World, johon Suomi osallistui. Osana tätä hanketta on tarkasteltu myös eri maissa henkilöstön osaamista digitalisaation hyödyntämisessä varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttamisessa. Hankkeeseen liitettiin myös COVID-19-tilanteen vaikutuksista digitalisaation hyödyntämiseen varhaiskasvatuksessa. Tästä niin kutsutusta DIGI-hankkeesta on tuotettu Suomea koskeva maaraportti suosituksineen ja myös Starting Strong VIII -raportti (OECD 2023). Suomessa järjestettiin 16.11.2023 aihetta koskeva ensimmäinen kansallinen seminaari, jossa OECD:n Carlos Sanzhes esitteli hanketta ja Suomelle kohdennettuja kehittämissuosituksia. Lisäksi seminaarissa puhujina oli muun muassa varhaiskasvatuksen digitalisaation asiantuntijoita ministeriöstä, Opetushallituksesta, kunnista ja tutkijoita eri yliopistoista.

Opetuspuolen OECD-työssä on tehty jo pitkään kansainvälistä henkilöstö- ja johtajuustietojen keräämisen Talis -hanketta (Teaching and Learning International Survey). Varhaiskasvatuksen osalta OECD toteutti vuosina 2014–2019 ensimmäisen vastaavan Talis Starting Strong -tutkimuksen, johon Suomi ei vielä ottanut osaa. Suomi on kuitenkin nyt mukana uudessa ja jo alkaneessa päiväkotien henkilöstöä ja johtajia koskevassa tietojenkeruussa. Varsinainen tietojenkeruu tapahtuu Suomessa keväällä 2024 ja raportointia tuloksista on luvassa vuosina 2025 ja 2026. Hankkeen kautta saadaan tietoa muun muassa henkilöstön ja johtajien taustakoulutuksista, täydennyskoulutuksesta, ammatillisista käytännöistä sekä työtyytyväisyydestä ja -hyvinvoinnista.

Lähteet

OECD. 2023. Empowering Young Children in the Digital Age. Starting Strong, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/50967622-en>

3 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimikauden toteuttamat toimenpiteet

Tässä luvussa kuvataan neljän Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin jaoston toimintaa. Jaostojen toiminnan lähtökohtana ovat olleet koulutusfoorumin ensimmäisen toimintakauden päättyessä asetetut tavoitteet, toimenpide-ehdotukset ja kehittämissuosituksat.

Kunkin jaoston osiossa kuvataan toimintaa suhteessa jaostolle asetettuihin toimenpide-ehdotuksiin. Jaostojen esittämissä kehittämistoimenpiteissä on huomioitu myös aluetilaisuuksien anti, toteutettujen kyselyiden ja työpajojen tuloksia sekä kuultujen asiantuntijatahojen näkemyksiä. Nämä kehittämistoimenpiteet löytyvät kunkin jaostotekstin lopusta. Näissä kehittämistoimenpiteissä on jossain määrin päällekkäisyyttä jaostojen kesken, mutta jaostojen kehittämissuosituksia on yhdistetty yhteisiin foorumin kehittämissuosituksiin raportin lopussa.

Seuraavissa alaluvuissa esiteltävät Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin jaostot ovat olleet

- Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä (luku 3.1)
- Ennakointi ja joustavat koulutuspolut (luku 3.2)
- Koulutusten välinen yhteistyö (luku 3.3.)
- Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu (3.4)

3.1 Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaosto

Jaoston toiminta

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaoston (jatkossa Amos -jaosto) puheenjohtajina ovat toimineet varhaiskasvatuspäällikkö Tuija Portell, Valkeakosken kaupunki (1.1.2021–31.12.2022) ja professori Nina Sajaniemi, Itä-Suomen yliopisto (1.1.2023–31.12.2023). Jäseninä ovat lisäksi olleet opetusneuvos Kirsi Alila, opetus- ja kulttuuriministeriö, edunvalvonnan koordinaattori

Emma Holsti, Suomen Opiskelija-Allianssi - OSKU ry ja Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto - SAKKI ry, varhaiskasvatuksen suunnittelija Anette Lehtonen, Nokian kaupunki (1.1.2023 alkaen), yliopettaja Saila Nevanen, Metropolia ammattikorkeakoulu ja koulutuspäällikkö Sanna Säkkinen, Kiipulan ammattiopisto. Vuoden 2023 alusta jaostossa on toiminut myös opetusneuvos Pia Kola-Torvinen Opetushallituksesta.

Amos -jaoston työhön mutta myös laajemmin foorumin toimintaan osallistui syksyn 2023 aikana myös opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakouluharjoittelija Venni Vitja. Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaosto on kokoontunut toimintakauden aikana 22 kertaa.

Toimenpiteet ja niiden toteutus

Amos -jaostossa tiivistettiin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I toimintakauden kehittämissuosituksen kymmenen samansuuntaista toimenpidettä kahteen teemaan: **opetussuunnitelmat ja tutkinnon perusteet** sekä **täydennyskoulutus**. Osassa toimenpiteitä on myös rajapintoja muiden jaostojen tehtäviin.

Toimenpiteiden toteuttamiseksi Amos -jaosto toteutti syksyllä 2023 kolme kyselyä ja yhden työpajan varhaiskasvatuksen koulutusten järjestäjille. Kyselyiden, jotka suuntautuivat yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen varhaiskasvatuksen kouluttajille, tavoitteena oli saada tietoa eri koulutusasteilla toimivien varhaiskasvatuksen opettajien koulutustaustoista, opetustyöstä ja osaamistarpeista. Kyselyiden tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa varhaiskasvatusta opettavien kouluttajien täydennyskoulutuksen suunnitteluun. Kyselyaineistosta julkaistaan keväällä 2024 pro gradu -tutkielma Helsingin yliopistosta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustahoille toteutettu yhteinen työpaja puolestaan liittyi koulutusten opetussuunnitelmien ja tutkinnon perusteiden sisältöjen tutkimusperustaisuuteen, ajantasaisuuteen ja uudistumiseen. Osallistujia työpajaan oli kaikilta koulutustahoilta.

Jaosto on hyödyntänyt toimenpiteiden toteuttamisessa Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I kauden raporttia sekä tuloksia foorumin järjestämistä aluetilaisuuksista, Amos -jaoston työpajasta sekä varhaiskasvatuksen koulutuksille suunnatuista kyselyistä.

Opetussuunnitelmat ja tutkintojen perusteet

Toimenpide 1. Huolehditaan ajantasaisen tutkimustiedon hyödyntämisestä tutkinnon perusteiden ja tutkintokoulutusten opetussuunnitelmien uudistamisen ja opintojen toteuttamisen yhteydessä.

Yliopistojen varhaiskasvatuksen opettajan, kasvatustieteen maisterin ja erityisopettajan opetussuunnitelmissa pääaineen, kasvatustieteen, merkitys on oleellinen, erityisesti opettajan orientaation ja identiteetin muodostumisessa. Kasvatustiede on luonteeltaan monitieteinen ja se kattaa ihmisen koko elämänsä aikana tapahtuvan kasvun, kehityksen ja oppimisen sekä niihin liittyvät kysymykset pedagogisesta, psykologisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Opetussuunnitelmat laaditaan kasvatustieteeseen sekä uusimpaan tutkimukseen perustuen. Uusin tutkimus varmistaa tiedon ajantasaisuuden ja kytkeytymisen yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Tutkimus sisältyy yliopistojen perusrahoitukseen ja tieteellisyyden varmistamiseksi suurimmaksi haasteeksi koettiin järjestetyn työpajan keskustelujen mukaan perusrahoituksen määrä.

Ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutuksen ja sosionomi YAMK tutkintojen lähtökohta on monitieteinen ja sitä lähestytään yhteiskuntatieteiden ja käyttäytymistieteiden kautta. Varhaiskasvatuksen sosionomin opetuksen keskiössä ovat varhaiskasvatus- ja sosiaalipedagogiikka sekä varhaiskasvatusta tukeva perhe-työ ja lastensuojelu. Opetussuunnitelmat laaditaan uusimpaan tutkimustietoon perustuen yhteistyössä työelämän kanssa. Uudistuneessa varhaiskasvatuksen sosionomikoulutuksen opetussuunnitelmatyössä hyödynnettiin varhaiskasvatuslain uudistusta koskeneen hallituksen esityksen (HE 40/2018) ja Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen kauden tuottamia ammattilaisten yhteisiä ja eriytyviä osaamisprofileja (OKM:n julkaisuja 2021:3). Ammattikorkeakouluissa tehdään kehittämistyötä laajapohjaisissa TKI-hankkeissa (tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot). Kehittämistyötä usein ohjaa se, mistä rahoitus saadaan. Näiden lisäksi tarvittaisiin ammattikorkeakoulujen perusrahoitukseen sisältyvää tutkimusrahoitusta, mikä varmistaisi monipuolisen tutkimusperustaisen kehittämisen.

Ammatillisten tutkintojen perusteet ovat valtakunnalliset ja niistä päättää Opetushallitus. Tutkinnon perusteet on määräys, jota koulutuksen järjestäjien tulee noudattaa. Koulutuksen järjestäjä vastaa tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja opetuksen järjestämisestä. Perusteet laaditaan yhteistyössä toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien, työ- ja elinkeinoelämän ja muiden sidosryhmien kesken. Perusteet rakentuvat työelämän edellyttämistä

ammattitaitovaatimuksista ja työkokonaisuuksista. Ammatilliset tutkinnon perusteet muodostuvat pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista. Valinnaisen tutkinnon osien tarjonnasta koulutuksen järjestäjillä on laajempi päätäntävalta. Koulutuksen järjestäjä päättää ja vastaa opetusjärjestelyistä ja opettaja pedagogiikasta.

Toisen asteen ammatilliset opettajat edustavat useampaa koulutusala ja opettajien taustakoulutus vaihtelee. Opettajilla on sekä sosiaalialan, hoitotieteen, kasvatustieteen sekä varhaiskasvatustieteen opintoja taustalla, mikä tulee huomioida opettajien osaamisen kehittämisessä ja tutkimusperusteisen täydennyskoulutuksen tarjonnassa.

Tutkinnon perusteiden uudistamistyöhön liittyen haasteena tuotiin työpajassa esiin toisen asteen sosiaali- ja terveystieteen perustutkinnon laajuus ja teoreettisen tason vaatimus suhteessa lastenhoitajan työtehtävään. Ratkaisuna nähtiin varhaiskasvatuksen asiantuntijuuksien ja työnjaon selkiyttäminen, mikä vahvistaa toimijoiden ammatti-identiteettiä, edistää tiimityötä ja kehittää varhaiskasvatuksen käytäntöjä.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisessä tulisi huomioida uuden tiedon kytkeminen olemassa olevaan ja perusteltuun tieteelliseen tietoon. Tätä tukisi osaltaan varhaiskasvatuksen tutkimusportaali, johon koottaisiin varhaiskasvatusta koskeva tutkimustieto.

Toimenpide 2. Huomioidaan muuttuvan toimintaympäristön varhaiskasvatuksen ammatilliselle osaamiselle asettamat vaateet ja tutkinnon perusteiden ja tutkintokoulutusten opetussuunnitelmien uudistamisen yhteydessä sekä koulutusten toteuttamisen käytännöissä.

Tutkinnon perusteiden ja opetussuunnitelmien uudistamistyö alkaa toimintaympäristön muutoksen määrittelystä, siitä miten toimintaympäristö on muuttunut ja mitkä yhteiskunnalliset, ajankohtaiset teemat tuottavat uudistamistarvetta. Tällä hetkellä ajankohtaisia teemoja ovat muun muassa kestävyys, lasten ja perheiden moninaisuus, alaa vaivaava työvoimapula sekä hallinnolliset ja rakenteelliset muutokset. Nämä toimintaympäristöön vaikuttavat tekijät tulee huomioida tutkinnon perusteiden ja opetussuunnitelmien uudistamisen yhteydessä.

Varhaiskasvatuksen työvoimapula on merkityksellinen toimintaympäristöä muuttava ilmiö. Työvoimapula vaikeuttaa varhaiskasvatuksen toimijoiden työssäjaksamista ja alalla pysymistä. Työvoimapulan seurauksena syntyneet epäselvät työjärjestelyt synnyttävät tarpeen selkiyttää kunnissa henkilöstön työnkuvia ja eri toimijoiden asiantuntijuuksia. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työelämän

vaatimusten kasvaminen ja samanaikainen vaade säännölliselle täydennyskouluttautumiselle kuormittaa osaa alan toimijoista. Erilaisten ammatti-identiteettien yhteen sovittamiseksi tiimityö eri ammattiryhmien kesken tulisivatkin olla osana kaikkien varhaiskasvatuksen koulutusten opetussuunnitelmia.

Koulutuksen järjestäjät tekevät alueellista ja valtakunnallista yhteistyötä kuntien ja työelämän kanssa saadakseen ajantasaista tietoa työelämän muutoksista, toimialan ajantasaisista kehittämistarpeista ja trendeistä. Hanke-, opetus- ja kehittämissyhteistyö koulutuksen järjestäjien ja työelämän kanssa tuottaa tietoa uudistamistarpeista sekä tutkinnon perusteisiin että opetuksen toteutukseen.

Toimenpide 3. Huolehditaan siitä, että tutkinnon perusteet ja tutkintokoulutusten opetussuunnitelmat edistävät monialaisessa ja moniammatillisessa varhaiskasvatustyössä vaadittavan osaamisen sekä ammattiryhmittäin eriytyvän osaamisen tunnistamista.

Työelämätaidot ja tiimityötä tukevien opetusmenetelmien ja -käytänteiden toteutuminen on tärkeää kaikilla koulutusasteilla.

Hyviä kokemuksia on saatu siitä, että opiskelijoita eri koulutusasteilta on yhtä aikaa harjoittelussa ja työssä oppimassa. Näin yhteistyötä on voitu tehdä jo opiskeluaikana omaa ammatti-identiteettiä vahvistaen. Kokemusten mukaan työelämä- ja tiimityötaitojen opiskelu ja opetusharjoittelu koulutuksen aikana tukevat opiskelijan ammatti-identiteetin muodostumista ja siirtymistä työelämään.

Toisen asteen opinnoissa käytetään paljon aikaa työelämä- ja tiimitaitoihin ja tiimioppimista käytetään pedagogisena menetelmänä tiimityötaitojen oppimiseksi. Tiimityön taitojen teemat liittyvät lastenhoitajan rooliin opettajan rinnalla sekä lastenhoitajan rooliin pedagogiikassa. Ammattikorkeakouluissa painotetaan oman osaamisen hyödyntämistä monialaisessa yhteistyössä ja työympäristöissä. Opinnot harjaannuttavat kykyä yhteistoiminnallisen neuvottelukulttuurin luomiseen ja onnistuneeseen tiimityöhön. Yliopistoissa opettajilla painottuu pedagoginen asiantuntijuus, opettaminen ja tiimijohtajuus.

Nykyiseen hallitusohjelmaan on kirjattu tarve varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävän selkeyttämiseksi varhaiskasvatuksessa. Tämä tarve oli tiedossa jo kehittämisfoorumien ensimmäisellä kaudella, jolloin tehtävänkuvien selkeyttäminen alkoi. Monissa kunnissa tehtävänkuvaukset on jo onnistuneesti laadittu ja sosionomeja on palkattu varhaiskasvatuksen tehtäviin. Osassa kunnista taas sosionomien tehtäväkuvauksia ei vielä ole tehty.

Toimenpide 4. Vahvistetaan eri tutkintokoulutusten alueellista yhteistyötä rakentamalla yhteisiä ja mahdollisuuksien mukaan yhteisesti toteuttavia opintoja, joissa alalle opiskelevien on mahdollista tutustua varhaiskasvatuksen ammattilaisten erilaisiin tutkintokoulutuksiin sekä niiden tuottamaan osaamiseen.

Eri koulutusasteiden oppilaitokset toimivat alueilla vaihtelevasti yhteistyössä keskenään. Alueellisten tilaisuuksien perusteella Suomessa on kuitenkin paljon erilaisia varhaiskasvatuksen koulutusten verkostoja. Verkostojen toiminta vaihtelee paljon alueellisesti ja valtakunnan tasolta puuttuu kansallinen ohjaus. Kansallista verkostoa, joka ohjaisi alueellisia verkostoja pidettiin tärkeänä.

Kansallisen tason verkoston tehtävänä olisi tuoda esiin varhaiskasvatuksessa tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia opetussuunnitelmiin, tutkintojen perusteisiin sekä opetuksen sisältöihin eri asiantuntijuudet ja koulutukset huomioiden. Kansallisen verkoston lisäksi varhaiskasvatuksen eri koulutuksilla ja työelämällä voisi olla yhteisiä alueellisia verkostoja. Näiden verkostojen toiminta voisi rakentua siten, että ne hyödyntävät valtakunnallisen verkoston tietoa toiminnassaan, saavat tietoa työelämän tarpeista ja jakavat ajantasaista tietoa henkilöstö- ja opiskelijatilanteesta sekä muista toimintaympäristön muutoksista.

Lisäksi alueellisten verkostojen avulla voitaisiin suunnitella ja rakentaa yhteisiä opintoja, jossa eri varhaiskasvatuksen koulutusten opiskelijat voisivat tutustua erilaisiin varhaiskasvatuksen tutkintokoulutuksiin ja niiden tuottamaan osaamiseen. Amos -jaoston näkemyksen mukaan tällaisia yhteisiä opintoja on toistaiseksi olemassa hyvin vähän. Opiskelijoiden yhteistä opintojen aikaista harjoittelua voisi myös lisätä.

Täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen

Toimenpide 5. Suunnitellaan ja toteutetaan varhaiskasvatuksen koulutusten kouluttajille suunnattua täydennyskoulutusta, joka pohjautuu uusimmalle tutkimustiedolle varhaiskasvatuksesta ja sen toimintaympäristöistä ja joka mahdollistaa kouluttajien jatkuvan osaamisen kehittämisen.

Varhaiskasvatuksen koulutusten järjestäjille lähetetyissä kyselyissä tuotiin esille, että henkilöstön systemaattiselle täydennyskoulutukselle on selkeä tarve varhaiskasvatuksessa. Teemat, joista toivottiin erityisesti lisää koulutusta liittyivät uuteen varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (taulukko 6).

Erytisesti toivottiin enemmän tietoa siitä, kuinka nämä muuttavat varhaiskasvatuksen arkea ja pedagogiikkaa (mm. laatu, kehittäminen jne.). Järjestetyissä tilaisuuksissa nousi esille täydennyskoulutustarve liittyen lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvistä kysymyksistä.

Taulukko 6. Koulutuksen järjestäjien ilmoittamat täydennyskoulutustarpeet

Täydennyskoulutuskokonaisuus	Ammatilliset oppilaitokset	Ammatti- korkeakoulut	Yliopistot
Varhaiskasvatuksen laatu, arviointi ja kehittäminen	38 %	55 %	47 %
Monialainen yhteistyö muiden kuin varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden kanssa	45 %	44 %	
Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen ohjaus (ohjaustahot ja -tehtävät)	30 %		
Varhaiskasvatukseen liittyvä keskeinen lainsäädäntö ja sen ajankohtaiset uudistukset	43 %	26 %	
Lapsen tuen järjestäminen varhaiskasvatuksessa	41 %	26 %	
Digiosaaminen, monilukutaito, mediakasvatus	53 %	30 %	
Kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus	45 %		
Tiimityö varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä	32 %		
Turvallisuus ja varautuminen	30 %		

Jaoston toteuttamaan kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 70:ltä eri varhaiskasvatuksen koulutusta järjestävältä taholta: ammatillinen koulutus (44/74), ammattikorkeakoulut (19/20) ja yliopistot (7/10). Yksittäisiä vastauksia saatiin 218 kyselyyn vastanneelta henkilöltä. Opetustehtävissä varhaiskasvatuksen koulutuksen parissa olivat työskennelleet vähiten 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 jakautui seuraavasti: ammattikorkeakoulut 79 %, ammatilliset oppilaitokset 74 % ja yliopistot 70 %. Yleisin tutkinto oli ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakouluissa varhaiskasvatuksen- tai kasvatustieteen maisterin tutkinto. Yliopiston varhaiskasvatusta opettavilla opettajilla yleisin tutkinto oli puolestaan varhaiskasvatuksen tai kasvatustieteen tohtori.

Kyselyissä täydennyskoulutustarpeiksi eniten mainintoja kouluttajien täydennyskoulutustarpeiksi saivat varhaiskasvatuksen laatu, arviointi ja kehittäminen sekä digiosaaminen, monilukutaito ja mediakasvatus.

Amos -jaoston toteuttaman kyselyn tuloksia täydennyskoulutustarpeista hyödynnettiin Opetushallituksen opetustoimen henkilöstökoulutuksen valtionavustuksen syksyn 2023 lisähaussa. Valtionavustuksessa haettiin koulutustahoja täydennyskoulutuksen toteuttajiksi toisen asteen varhaiskasvatuksen opettajien ja kouluttajien täydennyskoulutukseen. Koulutuskokonaisuuksien tarkoituksena on vahvistaa toisen asteen varhaiskasvatuksen opettajien ja kouluttajien osaamista sekä koulutukset pohjautuvat uusimpaan varhaiskasvatuksen tutkimustietoon. Valtionavustusta myönnettiin viidelle korkeakoululle, joista yksi oli ruotsinkielinen hanke, ja avustussumma oli yhteensä noin 460 000 euroa. Täydennyskoulutukset toteutetaan vuosina 2024–2025.

Toimenpide 6. Jatketaan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen toimikauden aikana käynnistynyttä varhaiskasvatuksen osaamisprofiilien selkiyttämistä muun muassa käynnistämällä teemaan liittyviä tutkimus- ja kehittämishankkeita osana seuraavan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toimintaa.

Toimenpiteen 6 osalta Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisella toimikaudella ei ole ollut erillistä rahoitusta tutkimus- ja kehittämishankkeisiin, niiltä osin toimenpidettä ei ole voinut toteuttaa. Amos -jaosto on kuitenkin laatinut loppuraportissa julkaistavaksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle osaamisportfolion mallin, jota esitellään seuraavan toimenpiteen kohdalla.

Toimenpide 7. Kehitetään varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämistä dokumentoivaa osaamisportfolion mallia, jota varhaiskasvatuksen järjestäjät ja palvelun tuottajat voivat hyödyntää osana henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmia.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle sekä varhaiskasvatuksen koulutusten opettajille laadittiin Amos -jaoston toimesta osaamisportfolion mallilomake. Mallilomakkeen tarkoitus on tukea varhaiskasvatuksessa toimivan asiantuntijan ammatillisen osaamisen kehittämistä uran eri vaiheissa sekä auttaa tunnistamaan ammatillisen osaamisen vahvuusalueita ja kehittämisen kohteita. Mallilomaketta voi käyttää oman osaamisen kehittämisen tunnistamiseen työuran aikana tai esihenkilön kanssa käytävien kehitys- tai osaamisen kehittämiseen liittyvien keskustelujen tukena. Työntekijä voi käyttää mallilomaketta myös työnhaussa ja työnantaja puolestaan käyttää mallilomaketta työntekijöiden rekrytoinnissa.

Osaamisportfolio kokoaa yhteen henkilön koulutus- ja työhistorian, osaamisen, osaamistarpeet sekä koulutus- ja uratavoitteet. Osaamisportfolion mallilomaketta voi hyödyntää sellaisenaan tai muokata tarpeen mukaisesti omaan toimintaan ja käyttöön sopivaksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisportfolion mallipohja löytyy loppuraportin liitteestä 6.

Toimenpide 8. Järjestetään eri organisaatio- ja tasoilla varhaiskasvatuksen johtotehtävissä toimiville täydennyskoulutusta, jossa paneudutaan varhaiskasvatustyön osaamisvaatimukseen ja niiden muutoksiin.

Viime vuosina on kohdistettu useampia toimenpiteitä varhaiskasvatuksen johtamis-osaamisen tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus ovat jakaneet rahoitusta johtamiskoulutuksiin sekä johtamisen kehittämishankkeisiin.

Opetushallituksen rahoittamassa opetustoimen henkilöstön täydennyskoulutuksen lisähaussa syksyllä 2020 jaettiin rahoitusta noin 1,8 miljoonaa euroa Varhaiskasvatuksen johtamisen täydennyskoulutusohjelmiin (6–15 opintopistettä). Avustuksia jaettiin yhteensä neljälle konsortiolle, jossa oli useampia korkeakouluja toteuttamassa täydennyskoulutusohjelmia. Täydennyskoulutushankkeet päättyivät vuoden 2023 lopussa. Täydennyskoulutusten tarkoituksena oli vahvistaa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä toimivien henkilöiden johtamisosaamista. Koulutukset edistivät tietoperusteisuutta paikallisessa suunnittelussa ja päätöksenteossa. Koulutusten tavoitteena oli myös tukea johtamisosaamista uran eri vaiheissa sekä eri johtamistehtävissä toimivien varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen esihenkilöiden osaamista.

Helsingin yliopiston toteutti vuosina 2021–2022 varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen johtamisen kehittämishankkeen (VEPO 2035)(OKM 2023:7) opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella. Hanke tuotti koonnin johtamisen kotimaisista ja kansainvälisestä kehittämis-, koulutus- ja tutkimustoiminnasta sekä näihin nojautuvan johtamisen kehittämisohjelman vuoteen 2035. Hanke tuotti ehdotukset johtamisen koulutuskokonaisuudesta (60 opintopistettä) ja päiväkodin johtajien ja koulun rehtoreiden kelpoisuuksien uudistamisesta. Johtajuuden kehittämisen keskeisimmäksi keinoksi osoitettiin johtamiskoulutusten rakentaminen tutkimusperustaisena yliopistotasoisena ja valtakunnallisesti yhtenäisenä koulutuksena. Koulutuskokonaisuutta koskevassa ehdotuksessa päiväkodin johtajien ja perusopetuksen rehtoreiden kelpoisuus rakentuisi kasvatus- ja opetusalan johtajuuden perusopintokokonaisuuden ympärille. Hanke sisällytti raporttiinsa myös esityksen koulutuskokonaisuuden rahoituksesta, jota tarvitaan koulutuskokonaisuuden alkuvaiheessa ja pysyvästi sen toteutusvaiheessa.

Amos -jaosto kuuli VEPO-hanketta sen eri vaiheissa kahteen kertaan ja kommentoi sen ehdotuksia. Amos -jaosto toteaa, että VEPO-hankkeen esitys on kannatettava. Tutkimusperustaista, yhtenäistä, mutta varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen ominaispiirteet huomioivaa ja myös kelpoisuuden tuottavaa johtamiskoulutusta tarvitaan. Jos VEPO-hankkeen esittämä koulutuskokonaisuus saa rahoitusta, sen toteuttaminen edellyttää vielä yliopistojen keskinäistä keskustelua koulutuskokonaisuudesta ja valtion taholta tulevan rahoituksen mallista.

Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti 4,86 miljoonalla eurolla varhaiskasvatuksen laadun, arvioinnin ja johtamisen kehittämistä valtionavustuksella. Vuosina 2022–2023 käytössä ollutta rahoitusta sai 67 kuntaa. Valtionavustusta on jaettu myös Valssi -laadunarviointijärjestelmän käyttöönottoon kunnille. Tätä valtionavustusta jaettiin kolme miljoonaa euroa yhteensä 52 hakijalle.

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa on kirjaus, jonka mukaan mahdollistetaan ylemmän sosionomi ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille kelpoisuus varhaiskasvatuksen johtajiksi (päiväkodin johtajiksi) riittävillä pedagogiikan ja didaktiikan opinnoilla. Nykyisessä, mutta vuoden 2030 alusta voimaan tulevan varhaiskasvatuslain päiväkodin johtajaa koskevassa pykälässä (31 §) kelpoisuusvaatimuksena on kelpoisuus 26 tai 27 pykälässä tarkoitettuun varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomien tehtävään ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto ja riittävä johtamistaito. Nämä lakiin kirjatut kelpoisuusehdot on perusteltu vuoden 2018 varhaiskasvatuslakia koskevassa hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa (40/2018). Lain tarkoitus on ollut turvata riittävä asiantuntemus pedagogiikan johtamiseen päiväkodin johtajalle. Jaoston jäsenten näkemykset erovat päiväkodin johtajan kelpoisuudesta jatkossa. Osa jaostosta

katsoo, että varhaiskasvatuksen sosionomille, jolla on ylempi ammattikorkeakoulututkinto tulee mahdollistaa kelpoisuus päiväkodin johtajaksi riittäväillä pedagogisilla ja didaktisilla lisäopinnoilla. Osa jaostosta on puolestaan sitä mieltä, että jatkossakin kelpoisuutena päiväkodin eli koulutusorganisaation johtajaksi tulee olla nimenomaan pedagogiikkaan ja didaktiikkaan opinnoissaan perehtynyt kasvatustieteen maisteri varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tutkinnon lisäksi. Jaoston jäsenet ovat kuitenkin samaa mieltä siitä, että kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittamiseksi tulee kehittää joustavia koulutuspolkuja.

Toimenpide 9. Laaditaan varhaiskasvatuksen täydennyskoulutukselle yhtenäiset laatuksiteerit, jotka helpottavat täydennyskoulutuksen paikallista suunnittelua, hankkimista, hallinnointia ja toteuttamista ja arviointia.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus on laatinut täydennyskoulutuksen laatuksiteerit osana varhaiskasvatuksen digitaalista, 1.8.2023 julkaistua laadunarviointijärjestelmä Valssia. Laatuksiteerit perustuvat varhaiskasvatustalakiin (540/2018), Varhaiskasvatustal suunnitelman perusteisiin (OPH 2022) ja uusimpaan tutkimustietoon.

Valssissa arvioinnin työkaluiksi on laadittu kaksi lomaketta, toinen varhaiskasvatustal johdolle, asiantuntijoille ja päiväkodin johtajille sekä toinen lomake lapsiryhmän henkilöstölle. Näiden avulla voidaan arvioida henkilöstön ammatillisen osaamisen todennettuihin kehittämistarpeisiin liittyvän täydennyskoulutustal suunnitelmallisuutta ja ammatillisen osaamisen rakenteita, sekä saatavuutta, laadukkuutta ja monipuolisuutta. Henkilöstölomakkeella arvioidaan täydennyskoulutustal ja ammatillisen osaamisen kehittämisen toteuttamista.

Amos -jaosto teki yhteistyötä Kansallisen koulutustal arviointikeskuksen kanssa Valssin täydennyskoulutustal koskevien laatuksiteerien laatimisessa. Aiheesta järjestettiin kaksi kokousta, joissa Amos -jaoston jäsenet pääsivät vaikuttamaan täydennyskoulutustal koskeviin laatuksiteereihin. Täydennyskoulutustal laatuksiteerejä, kuten kaikkia muitakin Valssin laatuksiteereiteemoja voidaan käyttää arviointitiedon tuottamiseen ja sen raportoimiseen sekä toiminnan kehittämiseen paikallisesti ja kansallisesti.

[Valssin arviointityökalujen kuvaukset](#)

Amos -jaoston laatimaan varhaiskasvatustal henkilöstön osaamisportfoliomalliin (ks. tarkemmin toimenpide 7, liite 5) sisältyy henkilön osaaminen ja suoritettut täydennyskoulutukset.

Toimenpide 10. Lisätään täydennyskoulutuksen koordinointia kehittämällä valtakunnallinen portaali, jossa tiedotetaan tarjolla olevasta valtiorahoitteisista täydennyskoulutuksista ja tulevista rahoitushauista.

Valtion rahoittamien täydennyskoulutusten järjestäjien toiveena on ollut, että koulutusten käytössä olisi valtakunnallinen täydennyskoulutuskalenteri. Tavoitteena on, että vuonna 2024 otetaan käyttöön Opetushallituksen ylläpitämä valtakunnallinen täydennyskoulutuskalenteri koulutusten saatavuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi. Täydennyskoulutuskalenteri mahdollistaa sen, että yhdeltä sähköiseltä alustalta löytyy valtion rahoittamat opetustoimen henkilöstön koulutukset. Pitkäkestoisten täydennyskoulutuksen osalta tavoitteena on myös kehittää opetushenkilöstön urapolkumallia, joka tukisi paremmin uranaikaista osaamista ja jatkuvaa oppimista. Myös aluehallintovirastot järjestävät täydennyskoulutuksia varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Aluehallintovirastot toteuttavat lyhytkestoisia koulutuksia, joiden tavoitteena on tukea informaatio-ohjausta varhaiskasvatusuudistusten toimeenpanossa.

Ammatillinen osaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä -jaoston kehittämissuosituks:

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.
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.

Lähteet

- Hallituksen esitys eduskunnalle varhaiskasvatuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 40/2018 <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180040>
- Heikonen, Lauri; Ahtiainen, Raisa; Fonsén, Elina; Heikkinen, Kirsi-Marja; Lahtero, Tapio; Kallioniemi, Arto. 2023. Kohti kehittyvää johtajuutta: Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen johtajuushankkeen (VEPO 2035) loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:7. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164596>
- Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2022:2. Opetushallitus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, Helsinki.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

3.2 Ennakointi ja joustavat koulutuspolut -jaosto

Jaoston toiminta

Ennakointi- ja joustavat koulutuspolut -jaoston puheenjohtajina ovat toimineet varhaiskasvatuksen johtaja, Virpi Mattila, Espoon kaupunki ja erityisasiantuntija Outi Wallin, Tampereen ammattikorkeakoulu. Jaoston jäseninä ovat lisäksi olleet yliopistonlehtori Jarmo Kinos, Turun yliopisto, 30.6.2023 saakka, professori Sara Sintonen, Turun yliopisto 1.7.2023 alkaen, koulutusjohtaja Soili Lehtiniemi, STEP-koulutus, Beatrice Westerlund, yksikönpäällikkö Axxell. Jaosto on kokoontunut toimintakauden aikana 19 kertaa.

Toimenpiteet ja niiden toteutus

Ennakointi ja joustavat polut -jaosto käsitteli työskentelyssään ensimmäisen foorumikauden kehittämissuosituksen kahdeksaa toimenpidettä. Työskentely keskittyi varhaiskasvatusalan työvoima- ja koulutustarpeen ennakkoinnin tarkasteluun sekä joustavien opintopolkujen edistämiseen. Osassa toimenpiteistä on myös rajapintoja muiden jaostojen tehtäviin.

Jaosto on hyödyntänyt työskentelyssään Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisen toimikauden raporttia, aluetilaisuuksien tuloksia, työelämälle ja koulutuksen järjestäjille tehtyjen kyselyjen tuloksia, tilastoaineistoja, asiantuntijahaastatteluja sekä muiden tahojen tekemiä arviointoja. Jaosto on käynyt laaja-alaisia ja moniulotteisia keskusteluja koulutuspoluista ja niiden joustavuudesta ja saavutettavuudesta sekä työvoiman riittävydestä. Kehittämissuosituksen laadinnassa jaosto on hyödyntänyt myös jäsentensä osaamisen ja kokemuksen kautta syntynyttä asiantuntijuutta.

Toimenpide 1. Hyödynnetään varhaiskasvatuksen tietovaranto Vardasta saatavaa tietoa työvoiman ennakkoinnissa ja ennakkoinnin kehittämisessä.

Varhaiskasvatuksen tietovaranto Vardaan kerätään varhaiskasvatuksen asiakkaisiin ja henkilöstöön, esimerkiksi henkilöstön koulutukseen, liittyviä tietoja kaikilta varhaiskasvatuksen työnantajilta. Vardan tietovarannot eivät jaoston käsityksen mukaan ole vielä täysin kattavia. Jaosto ei ole arvioinut tietojen hyödyntämismahdollisuuksia työvoimatarpeen ennakkoinnissa.

Toimenpide 2. Arvioidaan työvoimatarpeen määrät ja niiden muutokset ja laaditaan konkreettiset suunnitelmat paikallisista ammattiryhmäkohtaisista rekryointitarpeista. Välitetään tieto paikallisista tarpeista osaksi varhaiskasvatuksen työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkointia.

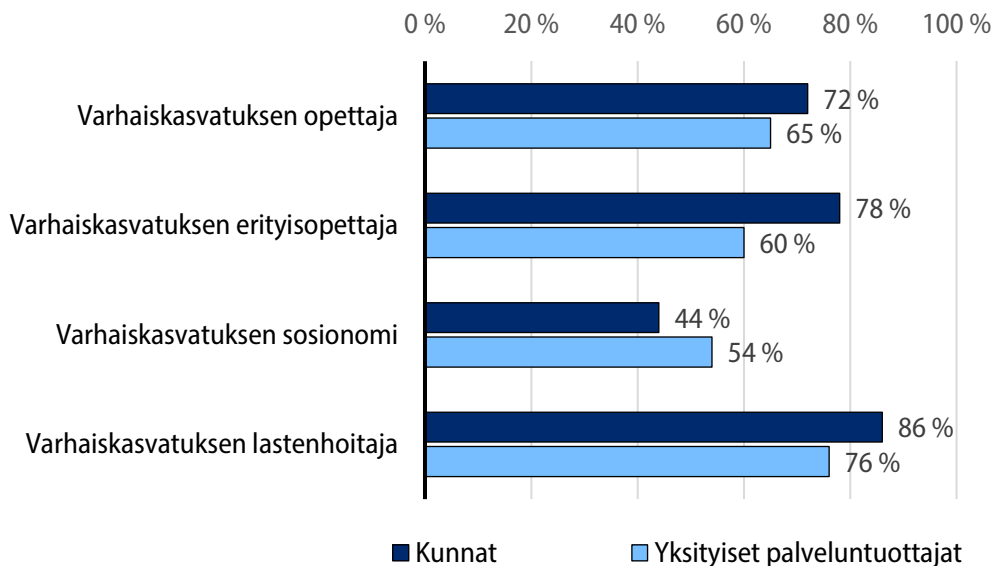
Osana Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I työtä (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030, OKM:n julkaisu 2021: 3) tehtiin ennakkointia varhaiskasvatuksen mahdollisesta työvoimatarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Ennakkoinnissa hyödynnettiin arvioita lapsimääristä ja varhaiskasvatukseen osallistumisasteesta, minkä avulla tuotettiin kaksi skenaariota. Arvioita työvoiman saatavuuden riittävydestä ei tehty. Yhteenvetona todettiin, että tarvittavan henkilökunnan määrä on maakunnissa muuttumassa eri tavoin ja erityisesti Uudellamaalla lapsimäärän kasvu ja jo vallitseva henkilöstöpula tekee tilanteesta haasteellisen.

Täydentääkseen aikaisemmin tehtyjä arvioita työnantajien ja koulutuksen järjestäjien näkökulmilla jaosto laati työvoima- ja koulutustarpeiden arviointiin kyselyt varhaiskasvatuspalveluja järjestäville työnantajille ja koulutusten järjestäjille. Kyselyissä selvitettiin vastaajien näkemyksiä ko. tarpeista vuoteen 2030 mennessä. Työnantajia (kunnat ja yksityiset varhaiskasvatuspalvelujen tuottajat) pyydettiin arvioimaan, kuinka monta uutta varhaiskasvatuksen ammattilaista he tarvitsevat kyselyn toteutuksesta vuoden 2030 alkuun mennessä eri ammattiryhmien ja kieli-ryhmien osalta. Koulutuksen järjestäjiltä tiedusteltiin vastaavasti arvioita valmistuvien määrästä vuoden 2023 alusta vuoden 2030 alkuun mennessä vastaavien ammattiryhmien osalta. (Owal Group Oy. 2023). Tavoitteena oli verrata työnantajien ilmoittamia työvoimatarpeita ja vastaavasti koulutuksen järjestäjien arvioita valmistuvien henkilöiden määrästä.

Kyselyt lähti 293 kuntaan ja vastauksia saatiin ainoastaan 154 kunnasta (53 %). Kuudesta suurimmasta kunnasta vastaukset saatiin vain kahdesta. Yksityisten palveluntuottajien vastauksia saatiin 150 palveluntuottajalta, mutta vastausprosenttia ei voida laskea, koska palveluntuottajien tarkkaa lukumäärää ei ole tiedossa. Koulutuksen järjestäjien osalta vastauksia saatiin kaikilta 7 yliopistoilta, 13 / 20 ammattikorkeakouluilta (65 %) ja 35 / 65 ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä (54 %).

Näilläkin puutteellisilla vastaajamäärillä työnantajat ilmoittavat tarvitsevansa vuoden 2030 alkuun mennessä vuosittain keskimäärin 830 varhaiskasvatuksen opettajaa (yhteensä 5 806), 794 varhaiskasvatuksen sosionomia (yhteensä 5 556) ja 633 lastenhoitajaa (yhteensä 4 434). (Owal Group Oy. 2023.) Kyselyjen yksityiskohtaisia tuloksia ei kuitenkaan voida työvoimatarpeen arvioinnissa hyödyntää suunnitellulla tavalla johtuen kyselyiden alhaisista vastausprosentista. Tehdyt johtopäätökset työvoimatarpeen arvioista ovat suuntaa antavia.

Kuvio 2. Kyselyn ajankohdan henkilöstötilannetta kuvaavat vastaajien arviot kelpoisen henkilöstön osuuksista, keskiarvot (n=192–302). (Owal Group Oy. 2023.)



Vastausten perusteella voidaan nähdä, että kaikista henkilöstöryhmistä on pulaa. Määrällisesti suurimpia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, jolloin lukumääräisesti näistä pula on suurin. Varhaiskasvatuksen sosionomeja työskentelee varhaiskasvatuksen kentällä vasta vähäisiä määriä, mutta on oireellista, että vastaajien mukaan näistäkin noin puolet on vailla kelpoisuutta.

KEVAN Kuntasektorin työvoimaennusteen (Keva / Aula Research 2023) analyysi kuvaa historiadatan ja tulevaisuutta kuvaavan ennustedatan pohjalta, millä alueilla ja missä ammattiryhmissä uhkaa tulevaisuudessa syntyä kuntasektorille suurimmat ongelmat työvoiman saatavuuden kannalta. Analyysin mukaan lastentarhanopettaja (varhaiskasvatuksen opettaja) sijoittuu vuoden 2022 tilanteessa kolmanneksi työvoimavajeen suuruuden perusteella. Lastentarhanopettajista on ollut yli 6 000 työntekijän vaje ja vaje on kasvanut yli 2 000:lla vuoteen 2020 verrattuna. Analyysin mukaan lastentarhanopettajien saatavuus ei näytä juurikaan helpottavan 2030-luvulle tultaessa. Pahimpana pula näyttää jatkuvan erityisesti Uudellamaalla, mutta myös Pohjois-Karjalassa, Pohjois-Pohjanmaalla ja Varsinais-Suomessa. Lastenhoitajien tarjonta näyttää analyysin mukaan vastaavan suurin piirtein kysyntää. Perhepäivähoitajista on lievää ylitarjontaa. Hiljattain tehtyjä koulutuspaikkamääräpäätöksiä ei ole huomioitu analyysissä.

Erityisesti pääkaupunkiseudun, mutta myös muut suuret kaupungit, ovat tuoneet esille nykyiset rekrytointiongelmat sekä ennakoinnit siitä, että työvoimatilanne varhaiskasvatuksessa ei tule helpottamaan siten, että vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatuksessa työskentelisi varhaiskasvatuksen lainsäädännön edellyttämä henkilöstö. Tilastokeskuksen väestöennusteiden (2021) mukaan alle kouluikäisen väestön määrä Suomessa laskee pääosassa kuntia. Kuntien väliset erot tulevat kuitenkin olemaan suuria. Pienessä osassa kuntia varhaiskasvatusikäisten lasten määrä kasvaa.

Maakunnittain tarkasteltuna alle 7-vuotiaiden lasten määrä vuodesta 2021 vuoteen 2035 mennessä kasvaa vain Pirkanmaalla (0,3 %) ja Uudellamaalla (2,8 %). (Tilastokeskus, StatFin, väestö, muuttoliike; alueellinen väestöennuste 2021–2040.) Tästä voidaan päätellä, että tarve varhaiskasvatuksen henkilökunnalle ja sitä kautta tarvittaville koulutusmäärille tulee vaihtelevaan voimakkaasti alueesta riippuen. Jotta työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaisivat, tarvitaan mahdollisesti myös erilaisia kannustimia varhaiskasvatuksen kelpoisuuden omaavan työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi.

Petteri Orpon hallitusohjelmassa luvataan, että varhaiskasvatuksen opettajien aloituspaikkoja lisätään yliopistoissa ja että joka vuosi koulutetaan vähintään 1 400 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa molempien kansalliskielten tarpeet huomioiden. Hallitus lupaa turvata jo alalla työskenteleville erilaiset mahdollisuudet pätevöityä varhaiskasvatuslain mukaisiin tehtäviin muunto- ja monimuotokoulutuksella. Hallitus lupaa myös lisätä varhaiskasvatuksen sosionomien koulutusta. (Vahva ja välittävä Suomi – Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 16.6.2023.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että varhaiskasvatuksessa on työvoimapulaa kaikkien yleisimpien nimikkeiden osalta ja henkilöstön saatavuudessa on merkittäviä alueellisia eroja, jota tulevat korostumaan tulevaisuudessa, kun kuntien eriytyminen varhaiskasvatusikäisen väestön osalta jatkuu. Koulutuspalvelujen tulisi kyetä nykyistä nopeammin reagoimaan työvoimatarpeeseen. Jatkossa tarvittaneen myös kannustimia henkilöstön alueelliseen liikkuvuuteen.

Tilanteen tarkemmaksi selvittämiseksi ja tarvittavien toimenpiteiden täsmenämiseksi tarvitaan kuitenkin edelleen varhaiskasvatuksen työvoimatarpeen systemaattinen, valtakunnallinen arviointi, jossa huomioidaan alueelliset erityistarpeet, väestömuutokset ja varhaiskasvatukseen osallistumisasteen kehitys. Tältä pohjalta tulisi laatia yhteistyössä työnantajien ja koulutuksen järjestäjien kanssa suunnitelma tarvittavan työvoiman kouluttamiseksi ja turvaamiseksi.

Toimenpide 3. Laaditaan selvitys ja siihen pohjautuva suunnitelma tutkintoon johtavan koulutuksen eri tutkintojen koulutusmääristä siten, että se tukee varhaiskasvatustieteen mukaisen ammattirakenteen toteutumista vuoteen 2030 mennessä. Sisällytetään ruotsinkielisen, saamenkielisen ja maahanmuuttajataustaisen henkilöstön koulutusmääriä ja koulutusvastuita koskeva suunnitelma osaksi kokonaissuunnitelmaa. Neuvotellaan koulutuksen järjestäjien kanssa laaditun suunnitelman toteuttamisen aikatauluista ja käytännöistä. Päätetään ammatillisen koulutuksen järjestämisluvista, joiden puitteissa ammatillisen koulutuksen järjestäjät kohdentavat koulutusta koulutus- ja osaamistarpeisiin. Päätetään tavoitteellisista opiskelijavuosien määristä ja perusrahoituksen harkinnanvaraisesta korotuksesta kullekin toimintavuodelle huomioiden alueelliset ja alakohtaiset koulutustarpeet.

Koulutuksen järjestäjät kohdentavat tällä hetkellä koulutustarjonnan ja tavoitellut opiskelijamäärät opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämien järjestämisluvien mahdollistamana, rahoituspäätösten mukaisesti ja koulutuskysynnän mukaan. Koulutusten järjestäjille toteutettiin kysely (Owal Group Oy. 2023), jossa heitä pyydettiin esittämään arviot eri koulutusten valmistuvien määristä vuoden 2023 alusta vuoden 2030 alkuun mennessä.

Vastauksia saatiin kaikilta 7 yliopistoilta, 13/20 ammattikorkeakouluilta (65 %) ja 35/65 ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä (54 %). Tarkastelu ei ole kattava, ja joidenkin koulutusohjelmien osalta vastauksia saatiin niukasti. Joiltakin oppilaitoksilta saatiin kaksi vastausta. Näin ollen kyselyn avulla saatuja tietoja ei voida käyttää tutkintoon johtavan koulutuksen eri tutkintojen koulutusmäärien selvittämiseen. Koulutusmäärät tulisi yhteensovittaa työvoimatarpeen kanssa. Kyselyn perusteella ei pystytty selvittämään työvoiman tarvetta (ks. Toimenpiteen 2 toteutus) eikä tuottamaan luotettavaa arviota valmistuvien määristä, jolloin suunnitelmaa tutkintoon johtavan koulutuksen eri tutkintomääristä ei näiden tietojen varassa ole mahdollista tehdä.

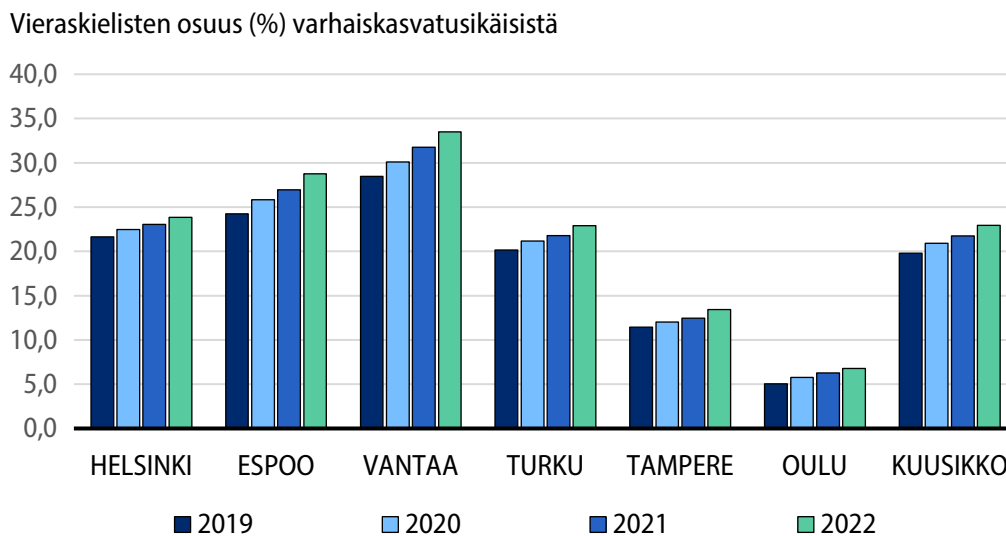
Tilastopalvelu Vipusessa on yliopistojen ja toisen asteen koulutuksen tilastoissa löydettävissä opiskelijamäärät ja tutkintomäärät. Sosionomi AMK-tutkinnoista ei selviä, kuinka moni valmistuneista on saanut varhaiskasvatustieteen sosionomin kelpoisuuden. Tilastointia tulisi kehittää niin, että tämä tieto sisältyisi tilastointiin. Opiskelijamääriä kuvataan kappaleessa 2.

Korkea-asteen koulutusten tulee aktiivisesti seurata koulutuksiin hakeutuvien määrän kehitystä. Esimerkiksi varhaiskasvatustieteen opettajan (kasvatustieteen kandidaatti) koulutuspaikkojen hakijamäärät ovat kauttaaltaan maassamme

hieman laskeneet, ja osassa yliopistoja kaikkia aloituspaikkoja ei ole tästä syystä voitu täyttää. Tämä koskee erityisesti ruotsinkielistä koulutusta ja muodostaa uuden haasteen koulutetun työvoiman saatavuudelle. Tilannetta voidaan tulkita siten, että aloituspaikat eivät kohdennu työvoimapulaa vastaavasti, sillä koulutukseen hakijamäärät ja pula työvoimasta vaihtelevat alueittain. Tätä tulisi jatkossa pohtia aloituspaikoista päätettäessä.

Maahanmuuttajataustainen / muun kielinen väestö muodostaa yhä merkittävämmän osan koulutusjärjestelmän piiriin tulevasta väestöstä. Esimerkiksi Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa varhaiskasvatukseen muun kielisten lasten osuus on noussut merkittävästi viimeisten vuosien aikana. On hyvä, jos myös varhaiskasvatukseen kuuluu vieraskielistä, mutta hyvän suomen/ruotsin kielen taidon omaavaa henkilöstöä. Lisäksi nämä nyt varhaiskasvatukseen vieraskieliset lapset saavuttavat tulevana iän, jolloin heidän tulisi hankkia ammattiin valmistava koulutus.

Kuvio 3. Muunkielisten⁴ osuus varhaiskasvatukseen (10 kk–6 v) lapsista väestökisteritietojen mukaan vuosien 2012–2022 lopussa. Lähde: Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 2/2023.



² Muut kuin suomea, ruotsia puhuvat henkilöt.

⁴ Muut kuin suomea, ruotsia äidinkielenään puhuvat henkilöt

Maahanmuuttajataustaisen / muun kielisen väestön erityistarpeet koulutuspolulla menestymiseksi tarvitsevat kasvavaa huomiota, jotta he pystyvät hankkimaan koulutuksen varhaiskasvatuksen tehtäviin. Työnantajille osoitetulla kyselyllä (Owal Goup Oy. 2023) kysyttiin vastaajien näkemyksiä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutusmahdollisuuksien kehittämistä.

Kuvio 4. Miten maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutusmahdollisuuksia varhaiskasvatuksen ammattilaisiksi tulisi kehittää? Valitse kolme tärkeintä. (n=282) (Owal Goup Oy. 2023)



Yleisimmin esille nostettiin suomen ja ruotsin kielen opintojen järjestäminen, ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja koulutusten tunnustamisen edistäminen sekä työpaikalla tapahtuvan osaamisen hankkiminen tai opiskelu.

Saamenkielisten lasten omakielinen varhaiskasvatus on turvattu varhaiskasvatuslaissa (8§ varhaiskasvatuksen kieli, 1 mom). Kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi voi saada varhaiskasvatusta lapsen äidinkielenä olevalla, suomen, ruotsin kielellä tai saamen kielilain (1086/2003) 3§:n 1, kohdassa tarkoitettulla saamen kielellä. (Saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmän raportti: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:25.)

Kaikki saamen kielet, joista Suomessa puhutaan kolmea (inarin-, koltan- ja pohjoissaamea), ovat uhanalaisia. Kielten uhanalaistuminen tarkoittaa sitä, että kielet ovat vaarassa sammua, koska ne eivät enää siirry uusille sukupolville tai niiden siirtyminen uusille sukupolville on merkittävästi heikentynyt. Tämän kehityksen seurauksena vain osa lapsista voi enää omaksua saamen kielen ensimmäisenä äidinkielenään kodeissaan.

Koltansaame on Suomessa erittäin uhanalainen kieli ja sen tilanne on selvästi heikompi verrattuna muihin Suomessa puhuttaviin saamen kieliin. Koltansaameksi ei ole tarjolla esi- ja perusopetusta, eikä kelpoisia koltansaamenkielisiä varhaiskasvatuksen työntekijöitä ja opettajia ole riittävästi. Arolan (2020) selvityksessä suositellaan, että kiireellisimpänä toimenpiteenä tulisi tarttua koltansaamen kielen henkilöstön tilanteeseen. Koltansaamen kieli tarvitsee pikaisesti muun muassa varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia, luokanopettajia sekä aineenopettajia. (Saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmän raportti: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:25.)

Saamelaiskäräjien kelipesäohjaaja Niina Aikio-Siltalan haastattelussa tuli esille, että saamenkielisestä varhaiskasvatuksen henkilökunnasta on pulaa. Pulaa on erityisesti varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista, mutta myös lastenhoitajista. Akuutein tilanne on koltansaamenkielisessä varhaiskasvatuksessa, mutta tilanne ei ole hyvä muillakaan saamen kielillä. Saamenkielisessä varhaiskasvatuksessa ei työskentele varhaiskasvatuksen sosionomeja.

Kehittämiskohteina Aikio-Siltala näkee koulutuksen jatkuvuuden turvaamisen, jossa voitaisiin tehdä yliopistojen yhteistyötä Sámi Allaskuvlan kanssa. Vapaasti valittaviin opintoihin olisi hyvä sisällyttää saamelaisen varhaiskasvatuksen pedagogiikan ja kielipesäpedagogiikan kurseja. Joustavuus opintopoluissa on tärkeää. Opettajien kouluttamisen lisäksi saamelaisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajille tarvitaan räätelöityä koulutusta yhteistyössä esimerkiksi Saamelaisalueen koulutuskeskuksen kanssa. Lisäksi tarvitaan kulttuurisensitiivisyyttä, ymmärrystä ja saamenkielen ja -kulttuurin arvostusta. (Aikio-Siltala, N. 2023.) Etenkin

saamelaisalueiden ulkopuolella saamenkielisen varhaiskasvatuksen järjestäminen on usein mahdotonta kielitaitoisen henkilöstön puuttumisen takia. Henkilökunnan koulutuksessa kannattaisi selvittää mahdollisuudet pohjoismaiseen yhteistyöhön.

Ruotsin kieltä ei luokitella Suomessa vähemmistökieleksi, sillä se on virallinen kieli, toinen Suomen kahdesta kansalliskielistä. Oikeus äidinkieliseen opetukseen on siis lailla taattu kaikille ruotsinkielisen koulutusreitien valitseville. Se, että lainsäädännössä ruotsinkielinen koulutus nähdään selkeästi erillisenä järjestelmänä, erillisenä organisaationa suomalaisen koulutuksen sisällä, on keskeistä ruotsalaisen koulutusjärjestelmän sujuvan toiminnan kannalta. Yksilön oppimisen kannalta on ratkaisevan tärkeää, että koko opintopolun kieli on selkeästi määritelty, vaikka jokapäiväisessä pedagogisessa käytännössäkin käytetään useita muita kieliä ja vaikka laeissa ja muissa virallisissa asiakirjoissa todetaan, että varhaiskasvatuksen opetuskieli Suomessa on joko suomi, ruotsi tai saame (Oker-Blom 2021).

Toimenpide 4. Osoitetaan koulutuksen järjestäjille koulutusmäärien toteuttamiseen tarvittavat resurssit.

Toimenpiteen edistäminen kuuluu kulloisenkin hallituksen ja Opetus- ja kulttuuriministeriön vastuulle.

Toimenpide 5. Sisällytetään korkea-asteen koulutuksen tutkintoihin riittävästi joustavia koulutuspolkuja mahdollistavia monimuotototeutuksia.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksissa (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030, OKM:n julkaisuja 2021:12–15) todetaan muun muassa, että työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi tarvitaan useita keinoja. Pitkäjänteisen suunnitelman lisäksi riittäviksi koulutusmääriksi (aloituspaikkojen määrä), tarvitaan koulutusorganisaatioiden välistä uudenlaista yhteistyötä ja uusien ketterien toimintatapojen ja koulutuspolkujen suunnittelua. Ketteryydellä voidaan tarkoittaa muun muassa ajattelu- ja toimintatapaa, joka korostaa joustavuutta, yhteistyötä ja toimijoiden jatkuvaa oppimista. Siihen sisältyy kyky toimia mukautuvasti tilanteen vaatimalla tavalla, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Koulutuksellinen ketteruus voi olla esimerkiksi tilannekuvan hahmottamista, proaktiivista ennakkointia ja nopeaa reaktiivisuutta monipuolisiin koulutustarjonnan pyyntöihin.

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän on oltava tietoisia tulevaisuuden työvoimatarpeesta, osaamistarpeista ja osattava sekä todentaa että hyödyntää työelämässä ja eri koulutusasteilla saatua aikaisempaa osaamista. Koulutuksessa aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen prosesseina ovat jo käytössä.

Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaaminen edellyttää tutkimusperustaista tiedolla johtamista, toimintaympäristön jatkuvaa analysointia, eri toimijoiden välistä yhteissuunnittelua ja innovatiivista koulutuksen kehittämistä ja yhteistoteuttamista (esim. VAKA I: 2021). Virallisia valtakunnallisia tilastoja on päätöksenteon argumentoinniksi käytettävissä, mutta niiden käyttäjäystävällisyyttä ja selkeyttä on hyvä vahvistaa.

On tärkeää pohtia etenemisen mahdollisuuksia ja esteitä siirryttäessä eri koulutusasteilta toiselle, kehittää joustavia koulutuspolkuja ja varmistaa samanaikaisesti koulutuksen korkea laatu. Foorumin toteuttamisessa aluetilaisuuksissa joustavien koulutuspolkujen toteutumisen haasteiksi mainittiin muun muassa aikaisemman osaamisen tunnistamisen vaikeus. Erilaisten tiedonalojen lähtökohtien tunnustaminen ja tunnistaminen edellyttää ymmärrystä, yhteistyötä ja kunnioitusta sekä osaamisen suhteuttamista varhaiskasvatuksen tehtävärakenteisiin. Aikaisempia koulutuksia (myös täydennyskoulutuksia) ei aina hyväksilueta seuraavissa opinnoissa. Haasteena pidettiin sitä, miten vahvistaa nuorten kiinnostusta varhaiskasvatuksen opintoihin. Tärkeäksi koettiin eri koulutusaloilta tulevien aikuisopiskelijoiden tuki opiskeluun työn ohella sekä mahdollisuus irrottautua työstä uuden ammatin hankkimiseen esimerkiksi aikuiskoulutustuen avulla. Suomessa on myös alueita, josta ei kyetä lähtemään kouluttautumaan pitkien esimerkiksi pitkien välimatkojen vuoksi. Haasteena koulutukselliselle yhteistyölle ja yhteiselle kehittämiselle voidaan nähdään myös oppilaitosten välinen kilpailutilanne.

Monimuoto-opiskelu on yksi esimerkki koulutustarjonnan joustavuudesta. Ammattikorkeakouluissa toteutetaan varhaiskasvatuksen sosionomin monimuoto-opetusta, jossa opetus tapahtuu osittain lähiopetuksena, etäopetuksena ja virtuaalisissa verkko-oppimisympäristöissä. Opiskelu on mahdollista työn ohessa ja oppimistehtäviä integroidaan työelämään (opinnollistaminen), jolloin työtehtävissä on mahdollista hankkia koulutuksen osaamistavoitteiden mukaista osaamista. Monimuotototeutuksissa itsenäinen opiskelu on suuressa roolissa ja se sopii hyvin opiskelijoille, joilla motivaatio on korkea ja oma ajankäyttö on hallittua. Opintojen kestoon vaikuttaa oppijan aiempi osaaminen ja opinnot.

Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla sosionomeilla voi olla halukkuutta pätevöityä johtajaksi tai esiopettajaksi, mutta haasteena ovat erilaiset koulustaustat ja oman osaamisen tunnistaminen. Mahdollisten pätevöitymispolkujen luomisen lisäksi monimuotototeutusten tarjonnan määrän lisääminen on tarkoituksenmukaista.

Yliopistoissa on toteutettu valtakunnallisesti 1000+ koulutusta monimuotototeutuksina varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden (kasvatustieteen kandidaatin tutkinto) saavuttamiseksi. Monimuotototeutukseen hakeutumiseen on edellytetty korkeakoulukelpoisuuden tuottava tutkinto, vähintään 9 kuukautta työkokemusta työtehtävistä päiväkodissa tai esiopetuksessa, suoritettu kasvatustieteen perusopintokokonaisuus (25 op) ja riittävä kielitaito. Akateeminen koulutus sisältää lähiopetusta, verkko-opetusta ja teoriaa soveltavia tehtäviä työelämätoimeutukseen. Lisäksi koulutukseen sisältyy ohjattua pedagogista harjoittelua. (<https://tuhatplus.fi/>). Tämän koulutusmuodon jatkuminen myös tulevaisuudessa on tärkeää.

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan opintopolut rakentuvat osaamisperustaisesti, jolloin lähtökohtana on oppijan aiemmin hankittu osaaminen ja aiempi koulustausta. Kaikille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS). Henkilökohtaistamisessa tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan, miten ja mitä uutta osaamista hän hankkii, miten osaaminen osoitetaan sekä mitä ohjausta, tukea tai mahdollisia erityisen tuen toimia opiskelija tarvitsee hänen elämäntilanteensa huomioiden. Tämä pohjautuu Lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2027). Koulutukseen hakeutuvien taustat ovat vaihtelevia, joten myös koulutuspolkujen tulee olla joustavia ja monimuotoisia, jotta on mahdollista saavuttaa tutkinnon perusteissa (OPH) määritellyt ja henkilökohtaiset osaamistavoitteet sekä varmistaa edellytykset jatko-opintoihin. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ikäjakauma on laaja perusopetuksen päättäneistä eläkeiän kynnyksellä oleviin, mikä tuo mukanaan monimuotoisuuden ja eri oppimisympäristössä toteutettavan osaamisen hankkimisen vaatimuksen. Koulutukset toteutetaan lähi-, etä- sekä verkko-opintoina ja näiden vaihtelevina pedagogisina ratkaisuin.

Ammatilliset koulutukset toteutetaan joko koulutussopimukseen tai oppisopimukseen pohjautuvana, missä yhteydessä sovitaan osaamisen hankkimisesta työpaikalla. Ammatillinen osaaminen osoitetaan työpaikalla tapahtuvissa näytöissä, jolloin arviointiin osallistuvat työelämän ja oppilaitoksen edustajat. Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämisen suunnitelmassa määritetään muun muassa, missä oppimisympäristössä osaamista hankitaan työelämässä hankittavan osaamisen lisäksi. Nuorten opiskelijoiden kohdalla painottuu oppilaitoksessa tapahtuva opetus ja ohjaus. Joustavien ja yksilöllisten koulutuspolkujen

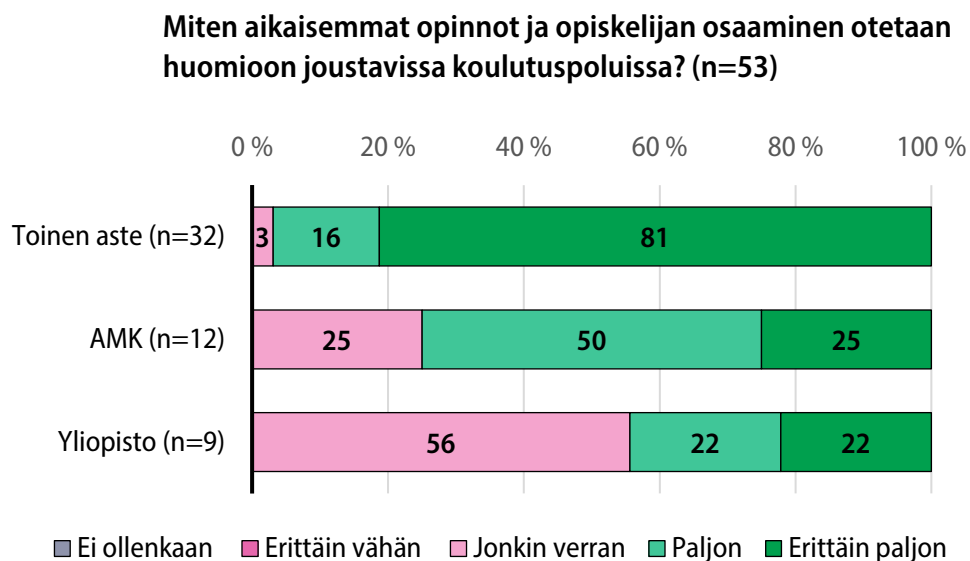
toteuttamisessa on huolehdittava kaikkien opiskelijoiden tietopohjasta ja teoreettisista valmiuksista sekä kyvyistä/osaamisesta niiden soveltamiseen käytännön työtehtävissä. Edellä mainitut monimuotototeutukset ja henkilökohtaistamisen käytännöt edistävät joustavien ja yksilöllisten koulutuspolkujen syntymistä.

Lisä- ja täydennyskoulutuksessa on huomioitava ja turvattava koulutuksen korkea laatu ja tutkimusperustaisuus. Koulutuksen ketteryys ja aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen näyttäytyy opintojen suunnittelussa tärkeänä. Hyöty uudenlaisten koulutuspolkujen luomisessa tulee muun muassa siitä, että samalla voidaan kehittää aikaisemmin osaamisen tunnustamista, opintojen korvaavuuksia ja näyttöjä. Näitä tulisi hyödyntää rohkeammin opintojen aikana ja eri koulutusasteelta toiselle siirryttäessä.

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen hyödyntämistä tulee lisätä varsinkin korkeakouluissa. Työorganisaatioiden tulee kehittää toimintatapoja oppimista kannustavaksi (Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. 2020:38).

Foorumin toteuttaman kyselyn tuloksissa on havaittavissa eroja eri koulutusasteissa aikaisempien opintojen ja osaamisen huomioimisessa. Kyselyssä nostettiin esille tarve ohjeistuksille ja linjauksille sekä tunnistamis- ja tunnustamisprosessien selkeyttämiselle. Nämä toimenpiteet yhteneväistäisivät osaamisen tunnustamisen käytänteitä ja toisi tasalaatuista näkemystä.

Kuvio 5. Aikaisempien opintojen ja opiskelijan osaamisen huomioiminen joustavissa koulutuspoluissa (Owal Group, 2023, 21)



Koulutusorganisaatioiden ja työelämän kanssa tehtävän yhteissuunnittelun tuloksena voidaan luoda valtakunnallisia ohjeistuksia, rakenteita ja linjauksia muun muassa osaamisen tunnustamiseen ja tunnistamiseen sekä yhteiseen koulutus- tarjontaan ja jatkuvaan oppimiseen. Tämä yhtenäistäisi käytäntöjä, toisi tasalaatuisuutta ja sujuvoittaisi opintoja sekä opintojen ohjausta. (Owal Group 2023:20–22) Samoin niin sanottujen siltaopintojen (aiempaa tutkintoa täydentävät opinnot) sisältöä, laajuutta, kestoa ja merkitystä tulee kouluttajien suunnitella ja pohtia yhteistyössä, jotta eteneminen koulutusasteelta toiselle on nykyistä joustavampaa.

Oppijoiden ohjaaminen ja oppimistehtävien integroiminen vahvasti työelämään edesauttaa oppijaa ja työelämää osallistumaan oppijan ammatillisen kasvun tukeen sekä myös pohtimaan organisaation toimintatapoja. Työnantajan tuki on merkityksellistä jatko-opintoihin hakeutumisessa. Työpaikkaohjaajilla on myös oltava aikaresurssia ohjaukseen ja työpaikkaohjaajien vaihtuvuus työssäoppimisjaksojen aikana on syytä minimoida. Hanketoimintaa on mahdollista käyttää monipuolisena oppimisympäristönä, jossa oppijat ja työntekijä yhdessä toteuttavat suunniteltuja kehittämistoimenpiteitä. Aluetilaisuuksissa todettiin myös, että kouluttajien, oppijoiden ja työelämän tiivis yhteistyö opintojen aikana on hyvä mahdollistaa opintopäivinä.

Uusien joustavien koulutuspolkujen luominen edellyttää laaja-alaista opetus- suunnitelmien ja tutkintojen perusteiden kehittämistyötä. Aluetilaisuuksien yksi viesti oli osaamisperustaisuuden vahvistaminen. Ammatilliseen ja tiedeperustaiseen tietoon pohjautuva kompetenssi toimia oman alan vaativassa tehtävässä tulee nähdä keskeisenä tekijänä kehittämistyössä. Esimerkiksi yhteissuunnittelun avulla voidaan tutkia opetussuunnitelmia pohtien, mitä ydinteemoja opetukseen sisältyy, mitä yhteisiä teemoja on löydettävissä, miten osaamista täydennetään asteelta toiselle siirryttäessä, onko opintojen ”kerääminen” mahdollista ja miten osaamista ahotoidaan tai haetaan korvaavuuksia. Mielenkiintoista on pohtia myös sitä, miten tutkintoa pienempien osien/moduulien/osaamismerkkien, ammattitutkintojen ja erityisammattitutkintojen hyödyntäminen voidaan toteuttaa nykyistä ketterämmin.

Tarvitsemme kansallisia ja alueellisia rakenteita ja verkostoja, jotta joustavat koulutuspolut toimivat ja siirtyminen koulutusasteelta toiselle on ketterää. Sosiaaliturvan ja opintososiaalisten etuisuuksien tulee tukea oppijoita taloudellisesti. Oppijoiden toimeentulo on turvattava kouluttautumiseen työn ohessa ja työttömyyden aikana tulisi olla mahdollisuus kouluttautua ilman etuuden menettämistä (ks. esim. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. 2020). Uusissa toimintatavoissa keskeistä on pohtia, kenellä on uudistuksissa koordinaattorivastuu. Owal Groupin raportin (2023: 18-19) mukaan verkostoyhteistyön lisäämiseen on

halukkuutta ja yhteistyötä tarvitaan koulutuksen ja työelämän yhteistyön vahvistamiseen, täydennyskoulutukseen, toimintaympäristön hahmottamiseen ja muutostarpeisiin ja eri tutkintojen ominaispiirteiden tuntemuksen lisäämiseen.

Toimenpide 6. Mahdollistetaan korkea-asteen koulutuksen saavutettavuus kohdentamalla koulutusten monimuotototeutuksia sellaisille alueille, joilla on runsaasti työvoimaa eikä vakituisia korkeakoulutuksen toimipisteitä.

Saavutettavuuteen ja sen vahvistamiseen on viime vuosina kiinnitetty paljon huomioita. Sillä tarkoitetaan muun muassa sitä, että opetusmenetelmät, sähköiset järjestelmät, fyysiset tilat ja asenneilmapiiri mahdollistavat monenlaisten oppijoiden, erilaisissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden yhdenvertaisuuden opinnoissa. Saavutettavuuden edistäminen perustuu muun muassa Yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Opiskelijarekrytointia, koulutustarjonnan suunnittelua ja toteutusta määrittää monimuotoinen opiskelija-aines. Oppijoiden erilaisuus, kuten ikä, kulttuuri, taloudellinen tilanne, perhetilanne, työtilanne, kielitaito, digitaalinen lukutaito, muodostavat pedagogisia haasteita ja ne tulee huomioida saavutettavuuden näkökulmasta.

Saavutettavuus on myös sitä, kuinka hyvin on mahdollista päästä koulutukseen ja kuinka joustavasti on mahdollista siirtyä koulutusasteelta toiselle ja saada opiskelupaikka tutkintoon johtavaan koulutukseen. Saavutettavuuteen sisältyy samoin se, kuinka koulutusta kohdennetaan sellaisille alueille, joilla on runsaasti työvoimaa tai alueellinen erityinen kielellinen ja kulttuurinen merkitys (esim. Saamenkielinen koulutus). (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksen toimeenpanosuunnitelma, 2021, 12-17) Työvoimaa on tällä hetkellä erityisesti Suomen suurissa kaupungeissa, erityisesti pääkaupunkiseudulla ja myös laajalti Pohjois-Suomessa. Alueellinen saavutettavuus edellyttää proaktiivista ja ennakoivaa tutkimustietoa työvoimatarpeen kehityksestä, alalle sitoutumisesta sekä ketterää koulutustarjonnan kohdentamisen mahdollistamista riittävin resurssein. Alueellisen saavutettavuuden näkökulmasta on syytä lisätä digitaalisten oppimisympäristöjen ja virtuaaliopintojen hyödyntämistä ja suunnitella koulutusyhteistyötä pohjoismaiden kesken ja etenkin kansallisella tasolla kouluttajatahojen kesken verkostomaisesti. Etänä tapahtuva sekä ajasta ja paikasta riippumaton opiskelu on suosittu opiskelumuoto. Se mahdollistaa opiskelun kotipaikkakunnalla ja työn ohessa.

Opiskelijarekrytointia uudistamalla voidaan edistää joustavia koulutuspolkuja ja saavutettavuutta. Toisella asteella esimerkiksi on ammatilliseen koulutukseen käytössä jatkuva haku, mikä mahdollistaa opintojen käynnistymisen joustavasti ja

yksilöllisesti. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Myös muilla koulutusasteilla on pohdittavissa nykyistä joustavampia keinoja päästä opiskelemaan niin pienempiä opintojaksoja kuin myös koko tutkintoa.

Ammattikorkeakouluissa toimiva malli on niin sanotut polkuopinnot, joissa avoimen ammattikorkeakoulun noin 55–60 opintopisteen laajuisten polkuopintojen kautta on mahdollisuus erillishaussa hakea tutkintoon johtavaan koulutukseen. Polkuopinnot hyväksiluetaan ja näin ne nopeuttavat valmistumista varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Vastaavasti yliopisto-opintoihin voi hakeutua niin sanotun avoimen väylän kautta. Avoimessa yliopistossa suoritettavat opinnit hyväksiluetaan opintoina ja esimerkiksi kasvatustieteen perusopintoja on mahdollisuus suorittaa joustavasti etäopintoina.

Opiskelijarekrytointiin liittyvät myös valintakriteerit, joita on pohdittava esimerkiksi täsmentämällä, miten mitataan sosiaalisia taitoja, vuorovaikutustaitoja, tunnetaitoja ja kykyä opiskella. Valtakunnallisen sähköisen amk-valintakokeen kokemuksia on hyvä hyödyntää ja lisätä digitaalisia keinoja rekrytointiprosessissa. Valintakriteerit ja valintakoe prosessit voivat nostaa esille myös tiedon siitä, onko henkilöllä esimerkiksi valmiuksia opiskella korkeakoulussa, vai tarvitaanko valmentavia opintoja opiskelun sujuvoittamiseksi.

Yliopistojen valintakoe on kaksivaiheinen: toiseen vaiheeseen eli soveltuvuuskokeeseen voi edetä todistusvalinnan (ylioppilastutkinto) tai Vakava-kokeen kautta. Yliopistot ovat vuosia kehittäneet opettajankoulutusten yhteistä Vakava-koetta ja toisen vaiheen soveltuvuushaastattelua, joiden kautta hakeudutaan myös varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen. Valintakoeuudistus painottaa todistusvalintaa mutta edelleen mahdollistaa haun Vakava-kokeen kautta. Kasvatusalan soveltuvuuskokeet ovat kaikissa yliopistoissa samat.

Foorumin aluetilaisuuksissa tuli esille, että varhaiskasvatuksen koulutuksen järjestäjillä ja kouluttajilla on epätietoisuutta eri koulutustasojen opintojen sisällöistä, osaamisesta ja osaamisen tasoista. Kouluttajat eivät tiedä riittävästi, mitä osaamista eri tutkinnoista saadaan ja miten opinnot voisivat ketterästi edetä niin, että kompetenssit sekä työelämän ja kouluttajien tarpeet tulisivat huomioiduksi. Tietoisuutta tutkintojen ja opetuksen sisällöistä on mahdollista lisätä esimerkiksi tiedottamisella, kouluttajien verkostotyöskentelyllä, koulutustarjonnan asiakaslähtöisellä suunnittelutyöllä ja opetussuunnitelmien yhteissuunnittelun avulla. Parempi tietoisuus opetuksen sisällöistä ja niiden tasoista edesauttaa pääsemään koulutuspoluilla ketterästi eteenpäin.

Saavutettavuus ja joustavat koulutuspolut edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä oppijalähtöistä ohjauspalvelua, vahvaa henkilökohtaistamisen ja opiskeluedellytysten arvioinnin osaamista kaikissa opiskelijarekrytoinnin ja koulutustarjonnan toteutuksen vaiheissa. Tarvitsemme uusia ohjausmekanismeja kouluttajien välille ja muille ohjauksen ammattilaisille etenkin jatkuvan oppijan näkökulmasta katsoen. Oppijan ohjauksessa on mahdollista neuvonnan, ohjauksen ja tiedon lisäksi tukea oppimaan oppimisen taitoja digitaalisuutta hyödyntäen (Digivisio 2030).

Toimenpide 7. Kehitetään ja edistetään yhteistyönä sellaisia väyläopintoja, jotka tukevat joustavia koulutuspolkuja tutkinnosta toiseen siirryttäessä. Selvitetään mahdollisuus laatia valtakunnalliset suositukset väyläopinnoista.

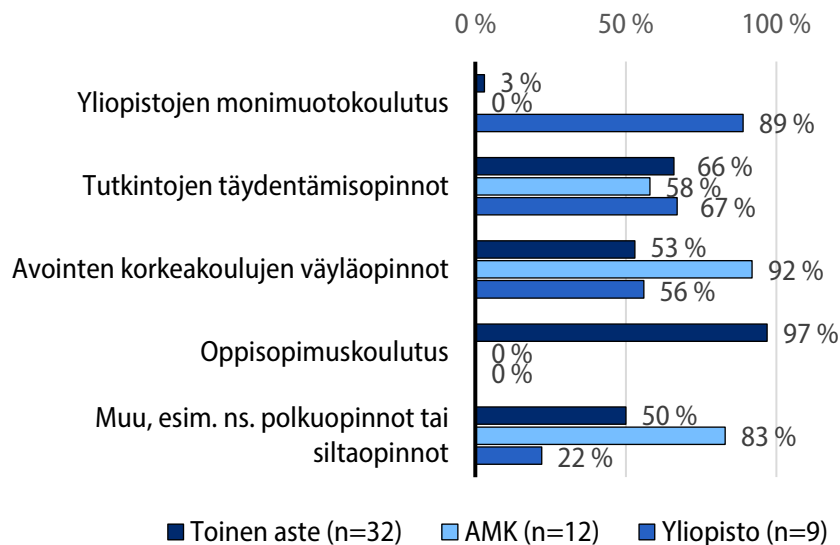
Väyläopinnot ovat yksi mahdollisuus toisen asteen opiskelijoille aloittaa korkeakouluopinnot jo toisen asteen ammatillisen opiskelun aikana. Opinnot antavat kokemuksen korkeakouluopinnoista ja nopeuttavat opintoja korkeakouluissa, sillä ne sisällytetään osaksi AMK-tutkintoa.

[TAMKn väyläopinnot ammattioppilaitoksen opiskelijoille](#)

Väyläopintoja toteutetaan digitaalisessa oppimisympäristössä ja opiskelijoiden nähdään sitoutuvan niihin hyvin. Opintojaksoja on mahdollista suorittaa laajalti myös oppisopimuksen, tutkintojen täydentämisopintojen, avoimen koulutuksen tarjonnan kautta ja nämä osaltaan edesauttavat opintojen etenemistä, kun hakija on päässyt tutkintoon johtavaan koulutukseen opiskelijaksi.

Kuvio 6. Joustavat koulutuspolut oppilaitoksessa eri vastaajaryhmittäin (Owal Group, 2023, 21)

Minkälaisia joustavia koulutuspolkuja oppilaitoksessanne (opetuksen/koulutuksen järjestäjällä) on? Voitte valita useita. (n=53)



Aluetilaisuuksissa varhaiskasvatuksen kouluttajat nostivat kuitenkin esille sen, että koulutuspolkujen ja -väylien löytäminen voi olla haasteellista. Työntekijällä voi olla vaikea poimia isosta ja pirstaleisesta koulutustarjonnasta oman osaamisen täydennystä. Tarvitaan koulutuspolkujen, koulutustarjonnan näkyviksi tekemistä sekä selkeää ja saavutettavaa tietoa eri vaihtoehdoista, opetuksen sisällöistä ja koulutuksen tasoista. Tämä toive sisältää myös alueellisen ulottuvuuden. Oppijaa kiinnostaa, mitä koulutusta omalta alueelta löytyy ja missä opintoja voi suorittaa myös täysin virtuaalisesti.

Ajankohtaisena asiana varhaiskasvatuksen kouluttajat näkivät tiedon pätevyitymisväylistä. Aineistossa korostettiin, että on tärkeää, että väylät esimerkiksi lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen sosionomiksi, varhaiskasvatuksen opettajaksi tai päiväkodin johtajaksi, ovat selkeitä ja että tähän on työelämän tuki. Väyläopintoihin osallistumista tukisi se, että opintoja voidaan taloudellisesti tukea ja että työelämästä on välillä mahdollisuus siirtyä koulutuksen pariin.

Jotta koulutuspolut ovat joustavimmat, tarvitaan varhaiskasvatuksen henkilöstön kouluttajien ja työelämän yhteistyön kautta

- kriittistä pohdintaa siitä, minkälaisia koulutuspolkuja tarvitaan tulevaisuudessa, kun kaikkia ammattilaisia tarvitaan
- uudenlaisia väyliä ja keinoja päästä ketterästi koulutukseen ja täydentää osaamista
- lisää tietoa koulutuspoluista ja pätevyitymisväylistä
- lisää valmentavia opintoja digitaalisissa oppimisympäristöissä
- linjauksia siitä, kuinka työelämässä kertynyt osaaminen, tutkintoa pienempien osien, ristiinopiskelun, mikro-oppimisen, moduulien ja osaamismerkkien hyödyntäminen on tarkoituksenmukaista
- laaja-alaisen, organisaatorajat ylittävän ohjauksen, urasuunnittelun ja tutoroinnin toimintamallien luomista.

Toimenpide 8. Laaditaan yhteiset periaatteet joustavien koulutuspolkujen laadun varmistamiseksi.

Erilaisten koulutuspolkujen kehittämisessä tulee pitää yllä koulutuksen laadun näkökulmaa. Lähtökohtana tälle on erilaisten koulutustaustojen tunnistaminen ja erilaisten tiedonalojen merkitysten ymmärtäminen.

Yliopistoissa on esimerkiksi kehitetty opettajan osaamisen prosessimalli (MAP), joka perustuu tutkimukseen. Tavoitteena on tunnistaa opettajan työssä tarvittava laaja osaaminen: keskeiset tiedot, taidot ja osaamisalueet. Malliin perustuen on kehitetty myös opettajankoulutusten yhteistä opiskelijavalintaa. Kokonaisnäkemys opettajan työn vaatimuksista tukee opettajankoulutuksen ja täydennyskoulutuksen järjestämistä.

Valtakunnallisesti tulee tarkastella osaamisen tasojen kuvausten sisäistä yhteneväisyyttä varhaiskasvatuksen eri osaamisaloilla. Moniammatillisuus (eri koulutustaustat) on yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen tae. Tulee myös pitää huolta osaamisen tunnistamisen periaatteista ja yksilöllisten koulutuspolkujen laadun varmistamisesta eri koulutusmuodoissa niitä arvioiden. Kouluttajien osaamiseen ja mahdollisuuteen omaan ammatilliseen kehittymiseen tulee panostaa. Opiskelijavalintamenettelyihin tulee olla selkeästi määritellyt kriteerit. Koulutuksiin pyrkivä tulee ohjata näiden kriteerien suuntaisesti.

Varhaiskasvatuksen koulutukseen liittyvää materiaalia tulee julkaista avoimesti huolehtien kieliversioista (erityisesti ruotsi, saame). Laadukkaisiin ja ajanmukaisiin oppimisympäristöihin tulee kiinnittää huomiota kaikilla koulutusasteilla huomioiden myös digitaaliset oppimisympäristöt.

Koulutusten arvioinnin tulee olla linjakasta (linjakkuus tukee opiskelijoita tiedon rakentamisen prosessissa; Ruhalahti 2019), läpinäkyvää ja kansallisia arviointeja tulee toteuttaa yhteistyössä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen kanssa. Arviointitieto auttaa ymmärtämään koulutusten erityispiirteitä, vahvuuksia ja kehityskohteita sekä eri tiedonalojen lähtökohtia. Arvioinneissa tuotettavan tiedon ja kehittämissuosituksen tulee konkreettisesti auttaa koulutusten järjestäjiä laadun varmistamisessa. Erilaisia joustavia ja monimuotoisia koulutuksia kehitettäessä tulee ottaa huomioon laatuun ja laadun tasoon vaikuttavia tekijöitä. Koulutusten on vastattava työelämän tarpeisiin siten, että valmistuvilla on riittävät valmiudet ja kykyä täydentää osaamistaan. Keskeistä on oppijan ammatillisen identiteetin muotoutumisen varmistaminen ja vahvistaminen. Koulutuksen laatu, vaativuus ja opiskelijan oma panostus kietoutuvat yhteen.

Ennakointi ja joustavat koulutuspolut -jaoston kehittämissuosituksen:

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.
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.

Lähteet

- Aikio-Siltala, N. 2023. Muistiinpanot haastattelusta 16.2.2023
Digivisio 2030: <https://digivisio2030.fi/oppimisen-tulevaisuus/>
- Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>
- Tampereen yliopiston JOVAP koulutus JOVAP - Joustavat varhaiskasvatuksen pätevytymisopinnot | Tampereen korkeakoulu yhteisö (tuni.fi)
Kuntasektorin työvoimaennuste, Keva / Aula Research 2023.
- Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatuksen palvelut ja kustannukset vuonna 2022, Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 2/2023.
- Oker-Blom, G. 2021. Den svenskspråkiga utbildningen i Finland: särdrag, utmaningar, utvecklingsbehov och förslag till åtgärder. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2021:9.
- Ruhalahti, S. 2019. Dialogisella yhteisöllisellä tiedonrakentamisella suunnataan syväoppimiseen. Teoksessa Timonen, Mäkelä ja Lukkarinen (toim.) Kampuksella digittää. HUMAK julkaisut, 84-91.
- Saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:25.
- Tilastokeskus, StatFin, väestö, muuttoliike; alueellinen väestöennuste 2021–2040.
- Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. OKM:n julkaisuja 2021:3.
- Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin kyselyt koulutusorganisaatioille ja työnantajille. Tulosten raportointi, Owlgroup 2023. Julkaisematon.

3.3 Koulutusten välinen yhteistyö -jaosto

Jaoston toiminta

Jaoston puheenjohtajina toimivat koulutuspäällikkö Terhi Rissanen, Tredu ja professori Niina Rutanen, Jyväskylän yliopisto. Jaoston muina jäseninä toimivat kasvatustieteiden laitoksen johtaja Leena Halttunen, Jyväskylän yliopisto, päiväkodin johtaja Minna Lampenius, Porvoon kaupunki, vararehtori Katri Ojasalo, Laurea-ammattikorkeakoulu ja arviointiasiantuntija Tuomas Sarkkinen Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Koulutusten välinen yhteistyö -jaosto kokoontui 10 kertaa.

Toimenpiteet ja niiden toteutus

Koulutusten välinen yhteistyö -jaoston tavoitteet ja toimenpiteet tiivistettiin seuraavasti: *Paikannamme ja tunnistamme jo käynnissä olevia toimivia yhteistyömuotoja ja verkostoja, ja sen pohjalta esitämme lähtökohtia yhteistyörakenteelle, jonka keskiössä on tutkimusperustainen koulutusten kehittäminen, koulutusten keskinäinen yhteistyö sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyö.* Jaoston toimenpiteet ja niihin tuotetut esitykset ja kehittämissuosituksot on kuvattu tarkemmin alempana. Osassa toimenpiteitä on myös rajapintoja muiden jaostojen tehtäviin.

Jaoston jäsenet osallistuivat myös VFK II foorumin aluetapaamisiin keväällä 2023 sekä Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin II aikana toteutettujen koulutuksen järjestäjille ja työelämän edustajille suunnattujen kyselyjen rakentamiseen. Jaoston esittämät johtopäätökset ja suositukset muodostettiin aluetilaisuuksien ja kyselyjen avulla hankitun tiedon pohjalta.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I työskentelyn ja vuonna 2021 julkaistun loppuraportin myötä oli tiedossa, että yhteistyö koulutusten järjestäjien välillä ja työelämän kanssa on moninaista ja alueellisesti vaihtelevaa. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin I kaudella saadut tulokset viittasivat myös siihen, että yhteistyön pitkäjänteisyyttä ja erityisesti yhteistyötä tukevia kansallisen tason rakenteita tulisi kehittää. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumille II asetettiin tavoitteeksi muun muassa yhteistyön vahvistaminen ja kansallisten rakenteiden roolin selvittäminen.

Toimenpide 1. Vahvistetaan koulutusten ja niiden sidosryhmien yhteistyötä jatkamalla varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toimintaa.

Foorumin kokoustoiminta: Kaikki VFK II foorumin kokoukset ovat koostuneet sisällöistä, jotka ovat tukeneet sekä foorumin yhteisten että jaostoille esitettyjen tavoitteiden edistämistä. Yhteisen keskustelun mahdollistamiselle, tiedonvaihdolle, yhteistyölle ja yhteistyön koordinoinnille on lisääntyviä tarpeita. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin kokoustoiminta on yksi tärkeä koulutusten yhteyksiä ja yhteistyötä tukeva rakenne ja toiminnan muoto. Kokoukset ovat sisältäneet ajankohtaisia esityksiä varhaiskasvatuksen koulutusten tilanteesta, työpajatyöskentelyä, yhteistä suunnittelua sekä sidosryhmien kuulemista.

Jaostotoiminta: Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin II jaostotoiminta on edistänyt koulutusten ja sidosryhmien välistä yhteistyötä ja yhteisiä keskusteluja. Jaostojen jäsenet ovat edustaneet maantieteellisesti kattavasti varhaiskasvatuksen eri koulutuksia, työnantajatahoja ja ohjausjärjestelmää. Jaostotoiminta on rakentunut vahvasti aluetilaisuuksien sekä kyselyiden tiedonkeruun pohjalta.

Aluetilaisuudet: Koko maan AVI-alueet kattavilla aluetilaisuuksilla on mahdollistettu ja vahvistettu alueellista yhteistyötä ja keskusteluja. Aluetilaisuuksissa on koottu tietoa alueellista yhteistyöstä, haasteista ja tarpeista sekä koulutusten väliseen yhteistyöhön ja koulutusten ja työelämän yhteistyöhön sekä tutkimustiedon hyödyntämiseen.

Sidosryhmien kuulemistilaisuudet: Varhaiskasvatuksen koulutuksia kehitetään yhteistyössä koulutusten, työnantajien, ohjausjärjestelmän ja etujärjestöjen kanssa. Kuulemistilaisuuksissa on rakennettu vuorovaikutuksen mahdollisuuksia sekä kerätty tietoa alueellisesta yhteistyöstä että tutkimustiedon hyödyntämisestä.

Toimenpide 2. Osoitetaan riittävä rahoitus Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toiminnalle.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II on toteuttanut toimintaansa suunnitelman mukaisesti. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:lle asetetut tavoitteet ovat laajoja ja vaativat eri jaostoilta aktiivista työskentelyä koko toimintakauden ajan. Nykymuodossaan foorumin edustajille ei ole osoitettu erillistä resurssia työn suunnittelulle tai sen toteutuksen eri vaiheille. Tämä on osaltaan haastanut laajojen tavoitteiden toteuttamista. Jatkossa rahoituksen tarpeeseen vaikuttaa olennaisesti se, millainen rooli foorumille asetetaan kansallisen ja

alueellisen yhteistyön kehittämisessä. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumien rahoituksen ja toimintaedellytysten tulisi olla linjassa sille asetettujen tavoitteiden kanssa.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumien toisella kaudella on saatu lisätietoa yhteistyön alueellisesta nykytilasta, teemoista ja toiveista, ja tämän tiedon pohjalta on mahdollista lähteä suunnittelemaan toimintaa. Aluetilaisuuksissa käydyt keskustelut ja Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumien II toteutamat kyselyt tuottivat tietoa varhaiskasvatuksen koulutusten välisestä yhteistyöstä ja yhteistyön kansallisen koordinoinnin ja resursoinnin tarpeista. Yhtenä haasteena tunnistettiin, että hankerahoituksella käynnistetty yhteistyö jää usein pistemäiseksi ja lyhytkestoiseksi. Hankeperustainen rahoitus nähtiin kuitenkin tärkeänä tapana tuottaa painopistekohtaista tietoa. Pitkäkestoinen rahoitus tunnistettiin oleelliseksi toimivien, alueellisesti ja eri koulutustasot kattavien ja kansallisesti levittäytyvien verkostojen rakentamiselle.

Toimenpide 3. Vahvistetaan koulutusten keskinäistä sekä koulutusten ja työelämän yhteistyötä sisällyttämällä alueellisten yhteistyömuotojen kehittäminen osaksi Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumien seuraavan kauden tehtäviä.

Toimenpidettä lähestyttiin tunnistamalla ja kartoittamalla olemassa olevaa yhteistyötä ja verkostoitumista, sekä kuulemalla jo olemassa oleviin verkostoihin ja toimintatapoihin liittyviä haasteita ja kehittämissuhteita. Lähes kaikki Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n toteuttamaan kyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjät kertoivat osallistuvansa verkostoyhteistyöhön (94 %).

Yhteistyömuodoissa ja -verkostoissa oli jossain määrin vaihtelua koulutusasteiden sisällä siinä, miten aktiivisesti eri tahot osallistuivat verkostojen toimintaan. Esimerkiksi ammattikorkeakoulun ja yliopiston vastaajat kertoivat useammin kuuluvansa samoihin verkostoihin. Toinen aste puolestaan osallistui harvemmin yliopistovastaajien mainitsemiin verkostoihin.

Yleisesti ottaen vastuunjaon, tavoitteiden, työskentelytapojen, yhteistyön sisältöjen ja yhteistyön organisoinnin osalta verkostojen toimintaa pidettiin onnistuneena. Verkostojen kehittämistoiveet liittyivät erityisesti resursseihin, tutkimustiedon hyödyntämiseen koulutusten kehittämisessä sekä yhteistyön suunnitelmallisuuteen.

Kaikissa vastaajaryhmissä nostettiin verkoston työskentelyn ajankohtaisina teemoina varhaiskasvatuksen koulutusten nykytila ja muutostarpeet sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyön vahvistaminen. Yliopistovastaajien verkostojen työskentelyssä painottui useammin varhaiskasvatuksen tutkimuksen ja tutkimukseen pohjautuvan tiedon hyödyntäminen.

Aluetilaisuuksien keskusteluissa toivottiin kansallista ja alueellisia verkostoja yhdistävää pitkäjänteistä koordinaatiota. Valtakunnallisen koordinaation toivottiin rakentavan yhteyksiä kaikkien eri koulutusasteiden välille sekä valtakunnallisesti että alueellisesti. Puheenvuoroissa korostettiin myös, että verkoston olisi tärkeää rakentua jo olemassa olevien verkostojen pohjalta, välttämällä uusia rakenteita. Verkostolle koettiin tärkeäksi kansallinen neutraali koordinaatio (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi, aluehallintovirastot, tai ministeriö).

Aluetilaisuuksissa keskustelijat esittivät konkreettisia keinoja, joilla voisi tukea valtakunnallista ja alueellista verkostoitumista ja erityisesti tätä alueellisia verkostoja yhdistävää rakennetta. Näitä olivat muun muassa tekninen alustaratkaisu, joka mahdollistaisi tiedon kokoamisen ja jakamisen sekä yhteydenpidon, alueellisesti valittavat ja verkostotyön edistämiseen sitoutuneet yhteyshenkilöt, toiminnan vuosikellon, sekä kansallisen ohjausryhmän perustamisen koordinaation tueksi. Ohjausryhmään esitettiin eri kieliryhmien, eri koulutusten ja eri alueiden edustusta. Teknisen ratkaisun ylläpitovastuuta esitettiin kansallisen tason toimijalle, mutta sisältöjen päivittämistä esitettiin alueellisten yhteyshenkilöiden ja toimijoiden vastuulle. 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.

Kansallisen verkoston tavoitteita hahmoteltiin laajasti, mutta myös selkeitä pääkohtia tiivistäen. Näitä eri aluetilaisuuksissa keskusteltuja, tunnistettuja ja ajankohtaisia teemoja olivat

- Yhteistyö koulutuspoluissa
- Veto – ja pitovoiman vahvistaminen
- Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden vahvistaminen ja näkyvyys
- Koulutukseen kohdistuvan tutkimuksen hyödyntäminen ja tuottaminen
- Hankeyhteistyö
- Tutkimukseen, kehittämishankkeisiin, koulutuksiin sekä varhaiskasvatuksen alueellisiin ja valtakunnallisiin kysymyksiin laajasti liittyvä tiedonjako.

Toimenpide 4. Vahvistetaan varhaiskasvatuksen koulutukseen kohdistuvaa tutkimusta ja sen hyödyntämistä koulutuksen ja varhaiskasvatuksen kehittämisessä.

Toimenpide 5. Sisällytetään tutkimusperustainen koulutuksen kehittäminen ja sen totuttamismuotojen pohdinta eri koulutusasteiden osalta osaksi uuden Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumikauden tehtäviä.

Kahta toimenpidettä päädyttiin käsittelemään yhdessä, koska niiden teemat limittyivät toisiinsa työskentelyn aikana. Vastatakseen toimenpiteeseen jaosto selvitti aluetilaisuuksissa ja kuulemistilaisuuksissa sitä, miten erityisesti tutkimustiedon ja tutkimusperustaisen kehittämisen roolia voisi vahvistaa.

Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opetus perustuu vahvasti tutkimustietoon, ja nämä toimijat myös tuottavat monitieteistä ja korkeatasoista tutkimusta. Korkeasteen yhteistyötä luonnehtiikin opetuksen lisäksi vahvasti varhaiskasvatuksen alueelle sijoittuva tutkimus- ja kehittämishankeyhteistyö. Korkeasteella tuotetaan tutkimusta myös koulutuksista, vaikkakin ammatillisen asteen koulutuksia koskeva tutkimus on vielä vähäistä. Tutkimusta varhaiskasvatuksen arjen moniammatillisesta yhteistyöstä on kuitenkin tehty (mm. Fonsén, Koivula, Korhonen & Ukkonen-Mikkola, 2021; Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin, 2020). Lisäksi ammatillisen koulutuksen teoriatieto pohjautuu tutkittuun tietoon.

Aluetilaisuuksien keskusteluissa tunnistettiin koulutusten yhtenäisen tietopohjan ja käsitteiden tärkeys. Täyttä yhtenäisyyttä käsitteiden tasolla haastaa kuitenkin se, että jokainen sektori on jo itsessään hyvin moninainen. Koulutusten erilaiset tietopohjat tai käsitteiden yhtenäisyys ei tulisi muodostua yhteistyön kynnyskysymykseksi. Käsitteellistä yhtenäisyyttä ja yhteisen tietopohjan vahvistamista on kuitenkin tärkeää jatkaa osana koulutusten kehittämistä.

Tutkimustiedon hyödyntäminen koulutusten välisessä yhteistyössä oli aluetilaisuuksien puheenvuoroissa yhteydessä usein koulutusten yhteiseen suunnitteluun. Keskustelussa korostui yhteisen tietopohjan vahvistamisen tärkeys: kaikki tunnistivat ajankohtaisia ja tärkeitä varhaiskasvatuksen teemoja, joita jokaisen ammattiryhmän olisi tärkeää lähestyä oman työnkuvansa ja opintojensa kautta. Tällaisia olivat esimerkiksi vuorovaikutuksen, moninaisuuden ja lapsen tuen teemat.

Kaikki tahot näkivät, että yliopistojen kanssa tehtävä yhteistyö on tutkimustiedon paremman hyödyntämisen näkökulmasta avainasemassa. Ammattikorkeakoulut käyttävät paljon yliopistojen tutkimusta opetuksessa, ja ammattikorkeakouluilla on TKI-toimintaa, jossa painottuu työelämäyhteistyö. Keskusteluissa todettiin, että tätä yhteistyötä ja tiedon yhteen tuomista olisi tärkeää vahvistaa myös yliopistojen kanssa. Myös työnantajat toivoivat vahvempaa yhteistyötä yliopistojen kanssa, muun muassa harjoitteluiden osalta ja muiden kuin isoimpien kaupunkien kanssa. Samaan aikaan on tärkeää tunnistaa se, että tutkimuksen hyödyntäminen ja tutkimusyhteistyöhön liittyvät toimenpiteet vaativat resursseja tutkimukseen ja kehittämistoimintaan. Perusrahoituksen lisäksi tulee tunnistaa hankerahoituksen mahdollisuudet ajankohtaisten teemojen tutkimusperustaisen kehittämisessä.

Tutkimusperustaisen koulutuksen kehittämisen toteutusmuodot liittyivät usein yhteisten opintojaksojen, täydennyskoulutuksen ja verkostomaisen yhteistyön ja tiedon jakamisen näkökulmiin. Aluetilaisuuksien osallistujien mielestä kansallisen tason verkoston toiminnan yhtenä keskeisenä tavoitteena tulisikin olla keskustelujen lisääminen ja tutkimustiedon jakaminen. Verkostomaisen rakenteen ajateltiin luovan enemmän keskustelutilaisuuksia ja mahdollisuuksia dialogiin koulutusten välillä. Yhtenä mahdollisuutena ehdotettiin digitaalista alustaa (portaalia), johon aluetasolla tuotetaan tiiviitä kuvauksia yhteistyöstä ja yhteistyössä hyödynnetystä ja tuotetusta tiedosta. Alusta (portaali) mahdollistaisi tiedon näkyväksi tekemisen ja jakamisen ja uusien yhteistyön kehittämisen alueellisesti ja koulutusten välillä.

Tutkimusperustaisessa kehittämisessä nähtiin tärkeänä hyödyntää alueellisesti tunnistettuja tarpeita koko varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Koulutuksen järjestäjien ja työelämän tulee edelleen kehittää alueellisia rakenteita, jotka mahdollistavat tutkimusyhteistyön ja tutkimustiedon paremman jakamisen alueellisesti, koulutusten välillä ja työelämän suuntaan. Koulutusten välisessä yhteistyössä suunnitellut koulutuskokonaisuudet myös tukevat yhteistä kehittämistä. Koulutusten välisen yhteistyön avulla tulisi kartoittaa mahdollisuuksia luoda tutkimusperustaisia koulutuskokonaisuuksia, jotka perustuvat yhtenäiselle tietopohjalle ja tukevat henkilöstön yhteistä ja eriytyntä osaamisen kehittymistä.

Toimenpide 6. Hyödynnetään ammatillisen koulutuksen valtakunnallisia opiskelija- ja työelämäpalautteiden tuloksia sekä koulutuksen järjestäjien omia palaute- ja seurantajärjestelmiä koulutuksen kehittämisessä.

Toimenpiteestä on keskusteltu Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n ohjausryhmässä ja foorumien kokouksessa, sekä kartoitettu eri koulutusten järjestelmien toimivuutta varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisessä.

Ammatillisen koulutuksen valtakunnallinen työelämä- ja opiskelijapalautejärjestelmä on varsin toimiva ja kattava sekä vaikuttavuusrahoituksen osa. Koulutuksen järjestäjien tehtävä on hyödyntää saatua palautetta koulutuksen kehittämisessä ja laadun parantamisessa. On kuitenkin huomioitava, että valtakunnalliset opiskelijapalautejärjestelmät keräävät palautetta tutkinnoittain. Palautteesta ei voida tarkastella tuloksia osaamisaloittain, ja siten erotella varhaiskasvatuksen koulutuksiin rajatummalla tulokset. Tämä rajausta palautejärjestelmien toimivuudessa ja käytettävyydessä liittyy sekä ammatilliseen koulutukseen että ammattikorkeakoulutukseen. Jatkossa on tärkeää kartoittaa kansallisella tasolla mahdollisuuksia kehittää koulutuksen järjestäjien palaute- ja seurantajärjestelmiä niin, että ne tuottavat tietoa myös osaamisaloittain.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi I:n ja II:n foorumien toiminta on tukenut yhteistyötä ja keskusteluja koulutusten välillä ja työelämän kanssa. Toiminta on tukenut sekä kansallista että alueellisesta yhteistyötä. Koulutusten välisten ja työelämän yhteisten keskustelujen mahdollistamiselle, tiedonvaihdolle, yhteistyölle ja yhteistyön koordinoinnille on edelleen lisääntyviä tarpeita. Esitämme johtopäätöksenä, että Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin tai vastaavan kansallisen koordinaation toimintaa on tarpeellista jatkaa ja foorumin rooli kansallisen tason toimijana tulee tunnistaa.

Foorumikausien jälkeisiä haasteita ovat koulutusten välisen yhteistyön ja työelämäyhteistyön pitkäkestoinen, valtakunnallinen koordinaatio, ja sen kattava tuki alueelliselle yhteistyölle sekä koordinoinnin resursointi ja myös resursoinnin pitkäkestoisuus. Riittävä ja Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi I:n ja II:n kausia pysyvämpi rahoitus mahdollistaisi koordinaation (kohti 2030), mutta työskentelyn ja yhteistyön tueksi ja rinnalle tarvitaan myös hankerahoitusta, joka tukee erityisten painopisteiden äärellä työskentelyä.

Koulutusten välinen yhteistyö -jaoston kehittämissuosituksia:

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.

Lähteet

- Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R., & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.) 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. 2020. Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? Työelämän tutkimus 18(4), 323-339.
<https://doi.org/10.37455/tt.89217>

3.4 Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaosto

Jaoston toiminta

Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaoston puheenjohtajina ovat toimineet opetustoimen ylitarkastaja Mirja Kivikangas, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto ja professori Mia Heikkilä, Åbo Akademi 1.11.2021–12.6.2023.

Jaoston jäsenenä ovat lisäksi olleet koulutusjohtaja Merja Ahtikari, Suomen diakoniaopisto, puheenjohtaja Markus Helin, Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry, 1.11.2021–18.10.2022, puheenjohtaja Thea Venho, Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry, 18.10.2022 alkaen, yliopettaja Jari Helminen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, lastenhoitaja Merja Komulainen-Aakko,

Oulun kaupunki, varhaiskasvatuksen pedagoginen asiantuntija Sanna-Maija Laiho, Rovaniemen kaupunki, 1.11.2021–17.5.2023 ja yliopettaja Meeri Rusi, Turun ammattikorkeakoulu. Jaosto on kokoontunut 22 kertaa.

Toimenpiteet ja niiden toteutus

Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaoston tehtävänä oli Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi I:n kehittämissuosituksen ja toimenpide-ehdotusten mukaisesti vahvistaa varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaa kehittämällä koulutusten ja työympäristöjen laatua ja yhteistyötä. Osassa toimenpiteitä on myös rajapintoja muiden jaostojen tehtäviin.

Veto- ja pitovoiman vahvistaminen ja työelämän laatu -jaostolla oli viisi toimenpidettä.

Toimenpide 1. Tiedotetaan aktiivisesti ja monikanavaisesti tutkintokoulutusten erilaisista toteuttamisen tavoista sekä joustavista yksilöllisistä koulutuspoluista.

Koulutuksen järjestäjät vastaavat tutkintokoulutusten tiedottamisesta ja tiedottamisen tavoista. Koulutuksen järjestäjät (ammatilliset toisen asteen oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot) käyttävät Opintopolku.fi-palvelua yhtenä ja yhteisenä tiedotusväylänä. Opintopolun ylläpitotehtävä on valtakunnallinen, josta vastaa Opetushallitus. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on antaa ajantasaiset tiedot ylläpidosta vastaavalle taholle. Koulutuksen järjestäjät vastaavat tiedottamisesta oman oppilaitoksensa osalta. Koulutuksen järjestäjät hyötyvät tiedottamiseen liittyvistä hyvien käytäntöjen jakamisesta.

Tiedottaminen ja sen alueellinen koordinointi oli Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin aluetilaisuuksien työpajojen aiheena. Työpajojen tavoitteena oli aktivoida koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjiä verkostoitumaan alueellisesti yhteistyön varmistamiseksi, jakaa hyviä käytäntöjä sekä luoda malli alueellisen tiedottamisen tavoista.

Aluetilaisuuksien aineiston perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjät tekevät jo paljon yhteistyötä, mutta koulutuksista tiedottaminen ja tiedottamisen parantaminen ei tule esille erityisenä teemana tehdyssä yhteistyössä. Haasteena on alueella olevien koulutusten järjestäjien suuri määrä ja epäselvä tiedottaminen hakeutujan näkökulmasta. Koulutuksista tiedotetaan paljon, erityisesti täydennyskoulutuksista, mutta jatko-opintojen osalta tiedotusta pitäisi olla enemmän.

Varhaiskasvatuksen järjestäjät tiedottavat henkilöstölleen varhaiskasvatuksen koulutuksista esimerkiksi sisäisillä koulutuskalentereilla ja välittämällä koulutuksen järjestäjän koulutusilmoituksia henkilöstölle. Koulutuksen järjestäjät tiedottavat koulutuksistaan sähköisellä markkinoinnilla, käyttämällä sosiaalista mediaa ja kohdennettua sähköpostimarkkinointia.

Aluetilaisuuksien työpajoissa tiedottamisen parantamiseksi ehdotettiin muun muassa jo olemassa olevien verkostojen hyödyntämistä tiedottamisessa, koulutuksen järjestäjien yhteistä tiedotuskampanjaa varhaiskasvatuksen koulutuksista sekä yhteistä varhaiskasvatuksen internet-sivustoa tai järjestelmää, johon olisi koottu kaikki varhaiskasvatuksen koulutukset. Varhaiskasvatuksen järjestäjät erityisesti toivoivat selkeämmin yhteen paikkaan, esimerkiksi nettisivustolle koottua koulutustietoa, josta ilmenisi kaikkien koulutusasteiden tutkintokoulutukset, etenemismahdollisuudet ja täydennyskoulutukset. Lisäksi esitettiin, että menossa olevat tutkimushankkeet ja kehittämishankkeet koottaisiin samalle nettisivustolle.

Aluetilaisuuksien työpajojen aiheena oli, miten voidaan vahvistaa varhaiskasvatustyön myönteistä kuvaa. Työpajoissa todettiin, että negatiivinen puhe varhaiskasvatuksesta on yleistynyt ja varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjillä nähtiin olevan iso rooli positiivisen mielikuvan edistämässä viestinnällisin keinoin. Yhteistä viestintää tarvitaan, jossa korostetaan moniammatillisen työn merkitystä ja tuotaisiin esiin moniammatillisuutta arvostavaa puhetta. Tavoitteena oli sosiaalisen median hyödyntäminen, esimerkkinä positiiviseen viestintää liittyvän some-tunnisteen kehittäminen.

Opiskelijoiden työharjoitteluiden onnistuminen alkaa työpaikoilla jo opiskelijoiden vastaanottamisesta. Työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota siihen, millainen viesti alan työstä annetaan opiskelijalle. Harjoittelukokemus on merkittävä, koska jo koulutuksen aikana luodaan suhtautuminen ammattialaan. Opintojen aikana tulisi myös lisätä tietoisuutta siitä, miten voi edetä joustavasti varhaiskasvatuksen uralla.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön merkitys myönteisen kuvan vahvistamisessa on merkittävä. Arjen työtä tekevien kertomukset perushyvästä arjesta, turvallisesta varhaiskasvatuksen aloituksesta, työkavereista ja vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä vahvistavat myönteistä kuvaa alasta. Varhaiskasvatuksen johtamis-tehtävässä tulee kiinnittää huomiota myös henkilöstön puheeseen varhaiskasvatustyöstä työyhteisöissä. Mielikuvan vahvistaminen nojaa työssä oleviin varhaiskasvatuksen ammattilaisiin, joiden työhyvinvoinnista pidetään huolta.

Työelämän laatuun ja työhyvinvointiin panostamalla edistetään varhaiskasvatustyön myönteistä mielikuvaa. Mielikuvan vahvistamiseksi ehdotettiin muun muassa sosiaalisen median käyttämistä ja vaikuttajien osallistamista positiivisen näkyvyyden lisäämiseksi, varhaiskasvatuksen arjen työstä kertomista, urapolkujen ja onnistumisten tekemistä näkyväksi ja varhaiskasvatustyöyksiköiden sähköisten välineiden hyödyntämistä työn näkyvyyden nostamisessa. Ehdotuksena oli myös varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien yhteinen kampanja tai henkilöstöjuhla varhaiskasvatustyön myönteisen mielikuvan vahvistamisesta ja yhteisen sometunnisteen käyttämisestä. Aluetilaisuuksissa yhteisen sometunnisteen käyttäminen viestinnällisenä apuna nähtiin hyvänä ja tunnistettiin Kuntaliiton ja ammattijärjestöjen rooli sometunnisteen kehittämisessä.

Esimerkkinä varhaiskasvatustyön myönteisen mielikuvan vahvistamisesta on Oulun seudulla toteutuva varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien yhteinen kehittämis- ja tiedotustyö, jonka yksi ilmentymä on opiskelevarhaiskasvatusta.fi -sivusto ja toinen yhteistyössä organisoitu Tuuppaa itsesi työelämään, Merkityksellinen työelämä kutsuu sinua -työelämätaapahtuma.

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvan selkeyttäminen on yksi olennainen vetovoimatekijä. Alalle hakeutuvan ja jo opiskelevan sosionomin on tärkeää tietää mihin tehtävään koulutetaan ja mihin tehtävään työllistyy. Se tukee myös koulutuksen järjestäjiä opetussuunnitelmien laatimista.

Jaosto keräsi sosionomin tehtäväkuvia kunnista, joita saatiin 13 kappaletta. Tehtäväkuvat olivat väestöpohjaltaan erikokoisista kaupungeista. Osa kunnista tai kaupungeista ei vielä ollut vahvistanut sosionomin tehtäväkuvaa tai ei ollut laatinut tehtäväkuvaa. Owl Group Oy:n (2023) tekemään kyselyyn vastanneista kunnista (n 139–146) vain prosentilla oli laadittu sosionomin tehtäväkuva. Tehtäväkuvien perusteella näyttää siltä, että niissä on vain vähän vaihtelua. Tehtäväkuvien laatimisessa on hyödynnetty varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisprofiilia (OKM 2021, 83–84).

Toimenpide 2. Hyödynnetään aiempaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä kehitetään edelleen tutkimusperusteisesti uran alkuvaiheeseen kohdistuvia työelämään kiinnittymistä tukevia käytäntöjä.

Varhaiskasvatuksen ja sen kehittämisen tulee perustua uusimpaan tutkimukseen ja kehittämistyön tuloksiin. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin ensimmäisellä toimintakaudella 2019–2020 tehtiin kirjallisuuskatsaus

varhaiskasvatuksen koulutusta käsittelevästä tutkimuksesta (Chydenius ym. 2021, 60–69, 188–198). Tehty selvitys tarjosi lähtökohdat varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan, alalle hakeutumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavien asioiden tarkasteluun.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi I:n toimintakaudella 2021–2023 veto- ja pitovoimatekijöiden kartoittamisessa painotus oli olemassa olevan tutkimuksen analysoimisen sijasta sekä varhaiskasvatuksen että koulutusorganisaatioiden toimijoiden näkemysten keräämisessä. Niiden kokoamisessa käytettiin Owl Group Oy:n (2023) toteuttamaa kyselyä ja Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toimesta vuoden 2023 alkupuolella järjestämiä alueellisia tilaisuuksia (7).

Varhaiskasvatuksen koulutuksessa muodostuvan ammatillisen identiteetin rakentumista on tutkittu kansallisesti vähän; kansainvälisesti jonkin verran (Chydenius ym. 2021, 65). Sen sijaan pro gradu -tutkielmia kuten myös ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä (ks. Miettinen ym. 2023) on tehty muun muassa varhaiskasvatuksen tehtäviin hakeutumisesta ja kiinnittymisestä sekä työtehtävistä. Esimerkiksi Kivimäki ja Metsämäki (2021) kuvaavat pro gradu -tutkielmassaan tekemiensä teemahaastattelujen perusteella induktiovaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien ja opiskelijoiden työhön kiinnittymistä. Induktiovaiheella he tarkoittavat varhaiskasvatuksen opettajien uran ensimmäisiä työvuosia. Työhön kiinnittymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä he tarkastelivat koulutuksen, käytännön työn, työyhteisön, ammatillisuuden sekä yhteiskunnallisten tekijöiden näkökulmasta. Kiinnittymistä estäviä asioita ilmeni tutkimusaineistosta tukevia tekijöitä enemmän. Alalle kiinnittymistä voidaan heidän mukaansa edistää muun muassa kehittämällä varhaiskasvatuksen työoloja ja induktiovaiheen mentorointia. (Kivimäki & Metsämäki 2021, 42–72; myös mm. Mutanen, 2022.)

Varhaiskasvatuksen työympäristöjen ja työolosuhteiden sekä mentoroinnin kehittämistarve on kirjattu myös Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi I:n toimintakauden 2021–2023 kehittämissuositukseen ja niiden toimeenpanosuunnitelmaan. Niiden on arvioitu vaikuttavan varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan. (Karila ym. 2021, 17–19; OKM, 2021) Myös vuonna 2023 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n toimesta tehdyn kyselyn tuloksissa hyvien työolosuhteiden luominen ja ylläpitäminen sekä mentoroinnin kehittäminen ovat esillä. Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden (n. 476) näkemysten mukaan niiden kehittämisellä voidaan vaikuttaa alan veto- ja pitovoimatekijöihin. Heidän näkemyksensä mukaan uran alkuvaiheessa olevan ammattilaisen tukemisen olennaisia käytäntöjä ovat taulukossa 7 mainitut asiat.

Taulukko 7. Käytännöt uran alkuvaiheessa olevien ammattilaisten tukemiseen (mukaillen Owl Groupin toteuttama kysely)

Johtajan tuki ja tehtäväkuvat	Työyhteisön ja -tiimin tuki ja työkäytännöt	Osaamisen kehittäminen ja sen mahdollisuudet
Johtajan vahva tuki Työtehtävien selkeys Hyvä ja suunnitelmallinen perehdytys ja tuki Kehityskeskustelut	Työyhteisön tuki Yhteispalaverit Tiimityöskentely Sijoitetaan tiimeihin, joissa pidempään työskennelleitä Vertaistuki Nimetty tukihenkilö Kannustava ja tukeva ilmapiiri Positiivisen palautteen antaminen	Mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan Mahdollisuus täydennyskoulutukseen Pedakahvilat Mentorointi

Foorumin toteuttamien aluetilaisuuksien tuotoksista ilmenee samoja asioita kuin Owl Group Oy:n toteuttamasta kyselystä. Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan voidaan vaikuttaa kehittämällä ja varaamalla riittävä resurssi työntekijän perehdytykseen. Myös varhaiskasvatuksen sijaishenkilöstön perehdytykseen tulee panostaa. Työyhteisöissä tapahtuvaa perehdytystä voisi olla täydentämässä kansallinen perehdytysaineisto, esimerkiksi varhaiskasvatuksen tavoitteista ja kehitysnäkymistä. Yhteisöllisyyden muodostumiseen ja kollegiaalisen tuen toteutumiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota varhaiskasvatyüksiköissä. Varhaiskasvatuksessa tulee rakentaa osaamisen jakamisen foorumeja, esimerkiksi tilaisuuksia, joissa varhaiskasvatuksen työntekijät voivat puolivuositain jakaa kokemuksiaan ja näkemyksiään työstään ja sen kehittämistarpeista. Mentoroinnin organisointiin ja toteutuskäytäntöihin tulee kiinnittää huomiota.

Mentorointi voi toteutua aktorin (mentoroitavan henkilön) ja mentorina toimivan henkilön välillä. Tyypillistä kuitenkin on, että mentorointi toteutetaan varhaiskasvatuksessa ryhmämuotoisena. Aluetilaisuuksissa ilmeni, että esimerkiksi Verme-mentorointi soveltuu varhaiskasvatukseen. Se perustuu työskentelyyn pienryhmässä (4–10 henkilöä), joka voi kokoontua noin 6–8 kertaa vuodessa (1,5–3 tuntia / kokoontuminen). Ryhmässä jaetaan kokemusta ja osaamista mutta myös työssä koettuja haasteita.

Lisäksi viimeisten kymmenen vuoden aikana varhaiskasvatuksen mentoroinnista on ollut kehittämishankkeita (esim. Tampereen yliopisto) ja sitä on toteutettu alueellisesti ja paikallisesti (mm. Alhoke ym. 2020; Onnismaa ym., 2016). Varhaiskasvatuksen mentorointia kuvaavissa raporteissa ja kirjoituksissa kuvataan onnistuneen mentoroinnin mahdollisuuksia ja esteitä. Eri julkaisuja analysoimalla voidaan muodostaa kokonaiskuva onnistuneesta varhaiskasvatuksen mentoroinnin organisoinnista ja toteutuksesta.

Toimenpide 3. Huolehditaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten täydennyskoulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisesta toteutumisesta osana työnantajien henkilöstön osaamisen ja jatkuvan oppimisen kehittämisohjelmia.

Aluetilaisuuksissa kuntien välisen yhteistyön tarve ja erot varhaiskasvatuksen täydennyskoulutuksen järjestämisessä tulivat selvästi esille. Alueellisen yhteistyön tarve täydennyskoulutuksen järjestämisessä nousi esille erityisesti pienten organisaatioiden puheenvuoroissa. Hyviä esille nousseita käytäntöjä olivat muun muassa pitkäjänteinen täydennyskoulutustarpeiden painopisteiden määrittely ja suunnittelu, strategiset painopisteet, osaamisen johtaminen, koulutuskalenterit ja sijaiskäytännöt, jotka mahdollistavat koulutukseen pääsyn.

Koulutustarjontaa koettiin päiväkotien näkökulmasta olevan paljon ja onkin vaikea arvioida kunkin koulutuksen laatua etukäteen. Latukriteereitäkin peräänkuulutettiin. Myös koulutuksen tarjoamisen tasapuolisuus eri ammattiryhmille sekä tarjonnan näkyväksi tekeminen kaikille puhutti.

Henkilöstön mahdollisuudet päästä itse haluamiinsa koulutuksiin vaihtelivat. Joissain organisaatiossa johto määritteli koulutuksen ja koulutukseen menijät. Henkilöstön suuri vaihtuvuus, sijaispula ja nopeat sijaistarpeet esimerkiksi sairastumisien takia nostettiin esille kohtina, jotka haittasivat koulutuksiin osallistumisen mahdollisuutta.

Aluetilaisuuksissa esille tulleissa toimivissa osaamisen johtamisen malleissa organisaatio huolehti systemaattisesti siitä, että kaikilla päiväkodin työntekijöillä ja työntekijäryhmillä oli mahdollisuus päivittää osaamisensa ja hankkia täydennyskoulutusta etukäteen kuvattujen osaamiskokonaisuuksien haltuun ottamiseksi. Pakollisiksi määritellyt koulutukset järjestettiin usein itse kaikille työntekijöille ja tässä myös verkkopohjaisten koulutusten mahdollisuudet kannattaa ottaa huomioon. Maksuttomia Opetushallituksen ja aluehallintoviraston koulutuksia pidettiin tärkeinä.

Varhaiskasvatuksen koulutustarjonnan painopisteiden, teemojen ja laatukriteerien kuvaamista pidettiin tärkeänä. Määrittelyssä kannattaa ottaa huomioon Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin kehittämissuositukset, moniammatillisen tiimin toimivuus, tiimikohtainen koulutus ja uusin tutkimus- ja kehittämistyö. Kun koulutustarjontaa on paljon, koulutuksista tiedottamista pidettiin tärkeänä ja siihen kaivattiin toimivaa välinettä.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toteuttamassa kyselyssä selvitettiin koulutusten ja varhaiskasvatuksen järjestäjien näkemyksiä keskeisistä täydennyskoulutusteemoista. Suurelta osin teemat olivat yhteisiä ja sovellettavissa kaikille varhaiskasvatuksen eri työntekijäryhmille. Yleisimmät koulutusteemat koko aineistoissa eri toimijoille olivat seuraavat.

- *Esihenkilöt ja johto*: johtamistaidot, esihenkilökoulutus, inklusiivinen toimintakulttuuri ja yhteisöohjautuvuuden johtaminen.
- *Kaikki toimijat*: tunne- ja vuorovaikutustaidot, työhyvinvointiosaaminen, itsensä johtaminen, työyhteisötaidot ja tiimityöskentely.

Kun varhaiskasvatuslaki on muuttumassa, monelle työntekijälle myös pitkäkestoisempi työn ohessa suoritettava koulutusmahdollisuus on tärkeä. Varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien mahdollisuuksista saada täydennyskoulutusta tulee huolehtia, esimerkkinä lastenhoitajien kouluttautuminen.

Toimenpide 4. Kehitetään varhaiskasvatuksen työympäristöjen laatua tukemalla varhaiskasvatusorganisaatioiden ja -yksiköiden johtamista tarjoamalla johtajille johtamiseen liittyvää täydennyskoulutusta sekä organisoimalla johtajille ohjausta ja tukea muutoksen ja osaamisen johtamiseen.

Varhaiskasvatuksen johtamista haastavat työelämän muutokset, lasten ja perheiden palvelutarpeiden muutokset ja yhteiskunnan muutokset. Aluetilaisuuksissa tulivat esille kuntien vaihtelevat käytännöt ja haasteet varhaiskasvatuksen pitkäjänteisessä kehittämisessä ja johtamisessa. Aluetilaisuuksissa löytyi hyviä esimerkkejä kokonaisvaltaisesta suunnittelusta ja johtamisesta erityisesti suurten organisaatioiden puheenvuoroista. Näissä esimerkeissä tavoitteiden selkeys, osaamisen kehittäminen ja pitkäjänteinen suunnittelu tuntuivat välittyvän läpi organisaation aina yksikön henkilöstöjohtamiseen asti.

Aluetilaisuuksien keskusteluissa ja laaditun kyselyn aineistojen pohjalta voidaan todeta, että päiväkotien johtajien koulutus- ja työkokemus sekä johtamisen osaaminen on vaihtelevaa. Tänä päivänä korostuu esimerkiksi moniammatillisen

työyhteisön ja tiimityön johtaminen sekä muutosten johtaminen. Päiväkodin johtajat voivat jäädä työssään yksin, joten vertaisten ja esihenkilön kollegiaalinen tuki myös arjen johtamistyöhön korostuu. Johtamisosaamisen kehittämiseksi organisaatioilla on erilaisia kouluttautumisen ja osaamisen kehittymispolkuja. Varhaiskasvatuksen johtamista voi tukea myös mentorointiin liittyvällä johtamiskoulutuksella. Erilaisten osaamiskartoitusten tekeminen työyhteisössä voi edesauttaa osaamisen johtamista.

Johtamisvastuu voi olla päiväkodissa myös jaettu sekä apulaisjohtajille että osittain tiimien vetovastuun kautta varhaiskasvatuksen opettajille. Johtamisosaamisen tukeminen tulee ulottaa erilaisissa johtamistehtävissä olevalle henkilöstölle kuten apulaisjohtajille ja tiimijohtajille.

Veto- ja pitovoiman tukemisen keinoiksi tunnistettiin työnantajille tehdyssä kyselyssä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin liittyviin käytäntöihin, johtamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Johtamiseen liittyen mainittiin yhteisöllinen kehittäminen, hyvien työolosuhteiden luominen ja ylläpito sekä panostaminen johtamiseen ja sen kehittämiseen (taulukko 8).

Taulukko 8. Yleisimmät koulutusteemat esihenkilöillä ja koko aineistossa. (Owal Group Oy. 2023.)

Esihenkilöt ja johto	Kaikki toimijat
Johtamistaidot	Tunne- ja vuorovaikutustaidot
Inklusiivinen toimintakulttuuri	Työhyvinvointiosaaminen
Esihenkilökoulutus	Itsensä johtaminen
Yhteisöohjautuvuuden johtaminen	Työyhteisötaidot
	Tiimityöskentely

Toimenpide 5. Varmistetaan, että soveltuvuuden arviointi sisällytetään kaikkien tutkintokoulutusten opiskelijavalinnan prosesseihin.

Jaosto toteaa kantanaan, että psykologien tekemään soveltuvuuden arviointiin ei ole tarpeen enää palata. Toisella asteella monissa oppilaitoksissa on käytössä valintakokeet, esimerkiksi opettajahaastattelut. Ammattikorkeakouluissa valinnat tehdään valintakoeikäntöillä. SORA-lainsäädäntö (ks.tämän raportin luku 2.2) ja aktiivinen opinto-ohjaus mahdollistaa opiskelijan opiskeluoikeuden peruuttamisen tai opiskelijan ohjauksen toiselle alalle opintojen alkaessa. Opiskelijan soveltuvuus

alalle testataan myös työelämäjaksojen aikana. Jos opiskelija ei suoriudu opinnoista hyväksytysti, ei hän myöskään valmistu ammattiin, eikä siten saa kelpoisuutta toimia varhaiskasvatuksen työtehtävissä.

Yliopistoissa on yhteistyössä kehitetty kaksivaiheinen valintakoe: soveltuvuus- kokeeseen eli toiseen vaiheeseen voi edetä joko todistusvalinnan tai Vakava- kokeen kautta. Soveltuvuuskoee haastatteluineen on tutkimusperustaisesti kehitetty niin sanottu pysäkkihaastattelu -malli. Opintojen aikana SORA-lainsäädännön turvin mahdollistetaan valmistuminen ilman opettajakelpoisuutta, jos opiskelijan toiminnassa on selviä SORA -lainsäädäntöön liittyviä ongelmia.

Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoima -jaoston kehittämissuosituksen:

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.

Lähteet

- Alhoke, M., Laaksonen, P., Lamminen, A., Sironen, T., Viianen, J. & Neitola, M. 2020. Mentorina Turun osahankkeessa. Turun yliopisto. Luettu 23.8.2023. <https://research.utu.fi/converis/getfile?id=52133612&portal=true>
- Chydenius, H., Rutanen, N., Helminen, J., Lipponen, L., Ahtikari, M. & Heikkilä, M. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten tutkimus. Teoksessa Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Opetus- ja kulttuuriministeriö, s. 60–69, 188–198. Luettu 23.8.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Ulander, M., Partanen, E., Ahomäki, M., Kultanen, H., Silfversten, N., Lipsanen, J. & Elovainio, M. 2021. Tutkimus oppilaitosten soveltuvuusarvioinnin käytännöistä. Luettu 23.8.2023. <https://www.innolink.fi/sora/>
- Karila, K., Alila, K., Penttinen, S., Forss-Pennanen, P., Hjelt, H., Mårtensson, A., Nevanen, S., Niiranen, J-P., Rusi, M., Rutanen, N. & Töytäri, A. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksen toimeenpanosuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:33. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla 23.8.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-830-4>
- Kivimäki, M. & Metsämäki, M. 2021. "Tällä hetkellä sitä varhaiskasvatustyötä ei voi toteuttaa siten, miten sitä kuuluis ja haluis". Varhaiskasvatuksen induktiovaiheen opettajien ja opiskelijoiden näkemyksiä työhön kiinnittymisestä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Luettu 23.8.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202104273989>
- Miettinen, E-M., Roos, P. & Väkiparta, P. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomien kehkeytyvä työnkuva AMK-opinnäytetöissä. Teoksessa Kati Rintakorpi, Johanna Holmikari, Henna Jalasmäki & Sonja Kukkonen. (toim.) Ammattina varhaiskasvatuksen sosionomi. Laurea-julkaisut 204. Laurea-ammattikorkeakoulu, s. 29–39. Luettu 23.8.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-556-6>
- Mutanen, N. 2022. Työelämään siirtyneiden varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden rakentuminen induktiovaiheessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. Luettu 23.8.2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202206103219>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu 23.8.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuositus. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu 23.8.2023. <https://minedu.fi/documents/1410845/55628624/Varhaiskasvatuksen+koulutusten+kehitt%C3%A4missuositukset.pdf/e1f7fe14-d81e-e7b0-12f0-6572b22ee72e?t=1619443561397>
- Onnismaa, E-L., Tahkokallio, L., Lipponen, L. & Merivirta, J. 2016. Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena. Helsingin varhaiskasvatusviraston ja Helsingin yliopiston opettajakoulutuslaitoksen mentorointihankkeen arviointiraportti. Helsingin kaupunki, Helsingin yliopisto. Luettu 23.8.2023. <http://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen%20arviointiraportti%202016.pdf>
- Tampereen yliopisto. Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa -kärkihanke. Ammatillisen kehittymisen jatkumo peruskoulutuksesta työelämään. Mentorointi mahdollisuutena varhaiskasvatuksessa. Luettu 23.8.2023. <https://projects.tuni.fi/mentorointiavakassa/esittely/>

4 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin arviointia ja kehittämissuosituksia

Loppuraportin päättävässä luvussa neljä kuvataan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden toiminnasta tehtyä arviointia. Arviointiin ovat osallistuneet foorumin jäsenet ja kuultavat tahot. Lisäksi lukuun sisältyvät keskeiset Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II:n kauden kehittämissuositukset, joiden tarkoitus on ohjata tulevaa varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämistyötä.

4.1 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen kauden toiminnan arviointia

Leena Halttunen, johtaja, Kasvatustieteiden laitos, Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Jyväskylän yliopisto

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toimintaa voi arvioida eri näkökulmista. Ensisijaista on arvioida, kuinka foorumi toimi asetettujen tavoitteiden suuntaisesti ja miten toimenpide-ehdotuksia kyettiin edistämään.

Kuten edellä on todettu, foorumi ja jaostot seurasivat työssään edellisen kauden kehittämisohjelmaa ja esitettyjä toimenpide-esityksiä. Foorumin toiminta jo sinällään edisti yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön, eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien eli työelämän kesken. Erityisesti foorumin kokouksissa ja aluetilaisuuksissa oli mahdollista seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja. Foorumin tilaisuuksissa kuultiin lukuisia asiantuntijapuheenvuoroja, jotka tukivat toimenpiteiden edistämistä. Aluetilaisuudet puolestaan tarkensivat koulutusten ja työelämän alueellisia näkökulmia.

Tavoitteeksi asetettu kansallisen ja kansainvälisen koulutustutkimuksen seuraaminen ja edistäminen jäi tällä kaudella vähemmälle huomiolle, koska ensimmäisellä kaudella oli tehty laaja selvitys alan tutkimustoiminnasta. Tavoite tukea varhaiskasvatuslain toimeenpanoa koulutukseen liittyvissä asioissa

sekä edistää varhaiskasvatuslakiin kirjatun henkilöstörakenteen toteutumista on haastavasti arvioitavissa. Muun muassa tarvittavan henkilöstörakenteen määrällinen arviointi osoittautui haastavaksi todentaa. Suorien tekojen rinnalla on hyvä nostaa koko foorumin aikainen kaikkia ammattiryhmiä ja koulutuksia arvostava toiminta, joka on toivottavasti tukemassa myös kaikkia arvostavaa työilmapiiriä arjen työssä. Foorumin yhteistoiminnallinen henki liittyy myös tavoitteeseen kohentaa aktiivisella tiedottamisella varhaiskasvatuksen koulutuksen ja koko työalan vetovoimaa opiskelijoiden ja koulutukseen hakeutuvien keskuudessa. Alaa ja sen eri ammattilaisia arvostava puhe kuvaa foorumin toimintaa.

Arvioimme kauden toimintaa myös jäsenistön kesken. Huolimatta foorumin jäsenmäärän suppeammasta koosta verrattuna edelliseen kauteen pidettiin rakennetta toiminnallisesti onnistuneena. Pienempi jäsenistö toi toimivuutta mutta oli myös helposti haavoittuva, kun henkilöitä vaihtui tai kaikki eivät voineet sitoutua toimintaan haluamallaan tavalla. Merkityksellistä toiminnan kannalta onkin jäsenistön mahdollisuus sitoutua toimintaan tilanteessa, jossa käytännössä kaikki jäsenet toimivat foorumissa oman työnsä ohessa.

Vaikka jaostot työskentelivät hyvin itsenäisesti toimenpide-ehdotusten suunnassa, ne tarvitsivat ohjausryhmän tukea suunnata ja tavoitella toiminnallaan odotettuja tuloksia. Ohjausryhmän ja jaostojen välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta tukemaan toteutettiin niin sanottu kummitoiminta. Jokaiselle jaostolla oli kummi ohjausryhmästä, jonka turvin viestit välittyivät ajantasaisesti. Tätä toimintamallia kiiteltiin palautteessa.

Tärkeää oli myös se, että ensimmäisen kauden toimenpideohjelma suuntasi toimintaa, vaikka tähän sisältyi myös kokemus isoista odotuksista toiminnan suhteen. Toimenpide-ehdotusten laajuus ja mahdollisuus vaikuttaa niiden toteutumiseen ovat seikkoja, joita jaostoissa pohdittiin kauden aikana kriittisesti. Mahdollisuus toteuttaa asetettuja toimenpiteitä oli myös ajallisesti haastavaa. Jo foorumin alkutaipaleella tuli muun muassa esille, että ennen konkreettisia toimenpiteitä, tarvitaan lisää tietoa. Lisäksi järjestettiin seitsemän alueellista kuulemistilaisuutta eri puolella Suomea, joista yksi oli suunnattu ruotsinkielisille varhaiskasvatuksen toimijoille. Tiedon hankkimista varten toteutettiin kaksi kyselyä, ja jo ne olivat työmäärältään iso osa ensimmäisen vuoden toimintaa. Kahden vuoden mittainen ajanjakso on lyhyt toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Kehittämissuosituksen laatiminen oli jaostojen päätehtävä. Kehittämissuosituksia varten jaostot ovat hankkineet tietoa monin tavoin ja saaneet niille tukea tehdyistä kyselyistä ja aluetilaisuuksista sekä asiantuntijoiden kuulemisesta. Tärkeä osa prosessia oli myös se, että jaostojen jäsenet antoivat oman asiantuntijuutensa yhteisen pohdinnan käyttöön. Käytössä olleiden resurssien näkökulmasta katsottuna jaostojen tekemää työtä ja kehittämissuosituksia laatimista, voidaan prosessina pitää onnistuneena.

4.2 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimintakauden kehittämissuositukset

Foorumin toiminnan päätepiste oli laatia jaostojen kehittämissuosituksista muutama keskeinen kehittämissuositus ohjaamaan tulevaa koulutusten kehittämissuorityötä. Nämä tässä luvussa esitettävät kuusi kehittämissuositusta ovat melko laajoja, mutta ne on kirjattu siten, että mahdollinen vastaavantyyppinen toimija kuin Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II voi niitä toteuttaa. Luvun alussa on huomioitu myös kuultavien tahojen lausunnosta keskeiset havainnot.

Kuultavat tahot jättivät kirjalliset lausunnot liittyen jaostojen esittämiin kehittämissuosituksiin lokakuussa 2023. Laadittuja kehittämissuosituksia pidettiin kaiken kaikkiaan suositeltavina, mutta saaduista seitsemästä lausunnosta voi tehdä muutamia johtopäätöksiä. Lausunnoissa esitetään keskeisesti seuraavien kehittämiskohteiden edistämistä:

- kaikkien varhaiskasvatuksen ammattinimikkeiden koulutuksen arvostaminen ja osaamisprofiilien kehittäminen
- johtamiskoulutuksen kehittäminen
- täydennyskoulutuksen turvaaminen kaikille alan ammattilaisille ja täydennyskoulutuksen selkeämpi määrittäminen
- tutkimus- ja täydennyskoulutusportaalin laatiminen
- alueellisen yhteistyön vahvistaminen kansallisen yhteistyön rinnalla.

Foorumin omana esityksenä edellä esitetyistä jaostokohtaisista kehittämissuosituksista on nostettu muutama keskeinen kehittämissuositus, joiden toimeenpanoa priorisoimme tärkeydeltään ja ajankohtaisuudeltaan. Esitetyt kehittämissuositukset pohjautuvat jaostojen työskentelyyn, jossa on huomioitu niin aluetilaisuuksien näkemyksiä kuin toteutettujen kyselyiden tuloksia.

- **Kansallisen ja erityisesti alueellisen koulutusten kehittämiseen liittyvän verkostoitumisen ja yhteistyön jatkaminen ja edelleen kehittäminen (mukaan lukien työelämä)**

Foorumin näkemys on, että tarvitaan sekä kansallista verkostoa, joka kokoaa yhteen varhaiskasvatusalan koulutukset ja työelämän. Sen rinnalla tulee kehittää alueellisia yhteistyöverkostoja, jolloin kyetään paneutumaan alueellisesti erilaisiin tarpeisiin.

- **Varhaiskasvatuksen koulutuksiin liittyvän tutkimuksen lisääminen ja koordinointi tutkimustiedon hyödyntämiseksi koulutusten kehittämisessä nykyistä paremmin**

Varhaiskasvatuksen koulutukseen liittyvä tutkimus on edelleen vähäistä ja hajanaista. Hajanaisuutta voidaan estää muun muassa tutkimusportaalien avulla, jolloin saadaan tutkimustieto kerättyä saavutettavaan muotoon.

- **Varhaiskasvatuksen työvoima- ja koulutustarpeen systemaattisen ennakkoinnin yhtenäistäminen ja selkeyttäminen**

Sekä foorumin teettämä kysely että muiden vastaavien kyselyjen tulokset toivat selvästi esille, että ennakkointitieto työvoimatarpeesta on hajanaista ja epävarmaa. Myös koulutettavien määrätieto, etenkin valmistuvien osalta, on puutteellista.

- **Joustavien ja monimuotoisten koulutuspolkujen edistäminen kaikilla koulutusasteilla koulutuksen laatu ja sen tuottama osaaminen ja asiantuntijuus tunnistaen ja turvaten**

Koulutuspolkujen ohella on kehitettävä yhteistyötä eri koulutustahojen kanssa. Koulutusten tuottaman osaamisen ja asiantuntijuuden tunnistamista sekä laadun arviointia tulee tehdä sekä perusmuotoisessa koulutuksessa että kaikkien koulutustahojen uusissa opintoväylissä kuten monimuotokoulutus.

- **Ruotsinkielen ja vähemmistökielten sekä maahanmuuttajataustaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusten tarkastelun vahventaminen**

Ruotsinkielisen ja vähemmistökielten (saame, viittomakieli) sekä maahanmuuttajataustaisen varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusten huomioimista tulee vahvistaa osana yleistä varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämistä.

– **Varhaiskasvatuksen johtamisosaamisen kehittäminen kaikilla johtamisen tasoilla**

Varhaiskasvatuksen (yhdessä esi- ja perusopetuksen) johtamisosaamisen vahvistamiseksi tulee toteuttaa oma tutkimusperustainen perustutkinto- ja/ tai työelämävaiheessa suoritettava koulutuskokonaisuus ja nivoa koulutuksen suorittaminen johtajien kelpoisuussäädöksiin.



Asettamispäätös

26.10.2021

VN/2054/2020

VN/2054/2020-OKM-23

Jakelussa mainituille

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin asettaminen toiselle toimintakaudelle

Opetus- ja kulttuuriministeriö asettaa varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toiselle toimintakaudelleen (VKF II).

Toimikausi

1.11.2021 – 31.12.2023

Tausta

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusta järjestetään korkea-asteella yliopistoissa (kasvatustieteen kandidaatti/varhaiskasvatuksen opettaja ja erityisopettaja) ja ammattikorkeakouluissa (varhaiskasvatuksen sosionomi). Lisäksi varhaiskasvatuksen henkilöstöä koulutetaan toisella asteella ammatillisina perustutkintoina (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto: lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisala; lähihoitaja ja kasvatusta ja ohjausalan perustutkinto: varhaiskasvatuksen ja perhehoitotoiminnan osaamisala; lastenhoitaja tai kommunikation ja viittomakielisen ohjauksen osaamisala; viittomakielen ohjaaja sekä kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkinto; perhepäivähoidon osaamisala). Varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutuksesta vastaavat pääosin työnantajat. Myös valtionhallinto rahoittaa varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutusta.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toiminta ja toimeenpanosuunnitelma

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi selvitti vuosina 2019 – 2020 laajasti varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusten nykytilaa eri näkökulmista ja laati varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelman. Laaja ja kattava kehittämisohjelma julkaistiin 14.1.2021 (OKM julkaisuja 2021:3). Kehittämisohjelman kehittämissuosituksista laadittiin jatkotyöskentelyssä vielä erillinen toimeenpanosuunnitelma, jonka toteuttamista ja toteuttamisen seuranta asetettava uusi koulutusten kehittämisfoorumi edistää (OKM julkaisuja 2021:33 suomenkielinen, 2021:34 ruotsinkielinen). Moninainen varhaiskasvatuksen koulutusten muodostaman kokonaisuuden kehittämistä ja yhteistyön

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Opetus- ja kulttuuriministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 29
00023 Valtioneuvosto

Meritullinkatu 10
Helsinki

29 516 001
35 829 516 001

91 359 335
+358 9 135 9335

kirjaamo@minedu.fi

tiivistämistä eri koulutusasteiden ja koulutusalojen sekä muiden toimijoiden välillä on tarpeen jatkaa.

Tavoitteet

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin (VKF II) tavoitteet ovat:

- Edistää yhteistyötä varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutustahojen ja kouluttajien sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien (työelämä) kesken
- Seurata varhaiskasvatuksen koulutusten toteutusta, kehittämistä ja muutosprosesseja
- Seurata ja edistää kansallista ja kansainvälistä koulutustutkimusta
- Tukea varhaiskasvatuslain toimeenpanoa koulutukseen liittyvissä asioissa sekä edistää varhaiskasvatuslakiin kirjatun henkilöstörakenteen toteutumista
- Kohentaa aktiivisella tiedottamisella varhaiskasvatuksen koulutuksen ja koko työalan vetovoimaa opiskelijoiden ja koulutukseen hakeutuvien keskuudessa.

Tehtävät

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin tehtävänä on

- Seurata aikaisemman varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin laatiman kehittämisohjelman ja sen sisältämien kehittämissuosituksen sekä niiden pohjalle laaditun toimeenpanosuunnitelman toteutumista.
- Tehdä esityksiä seuraavista teemoista
 - o Varhaiskasvatuksen koulutuksia koskien (mm. koulutusmäärät, koulutussisällöt) huomioiden viimeaikainen varhaiskasvatusta ja laajemmin koko koulutuspolitiikkaa koskeva tutkimustieto ja varhaiskasvatuksen viimeaikaiset toimintakulttuurin ja –ympäristön muutokset
 - o Perus- ja täydennyskoulutuksen keskinäisen jatkumon edistäminen
 - o Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä koulutuspolut
 - o Suomen- ja ruotsinkielinen, vähemmistökielinen ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden koulutus, lisäksi varhaiskasvatuksen johtamiseen liittyvä koulutus.

Kehittämisfoorumin tulee toimia tarkoituksenmukaisella tavalla yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimivien Opettajankoulutusfoorumin sekä Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan kanssa niiden toimintakausien aikana. Kehittämisfoorumin tulee hyödyntää myös muun muassa Opetushallituksen osaamisen ennakointifoorumin, Kansallisen koulutusten arviointikeskuksen ja Koulutuksen tutkimuslaitoksen työtä. Lisäksi kehittämisfoorumin tulee ottaa huomioon koulutusten kehittämiseen liittyvien muiden kotimaisten ja kansainvälisten tahojen tuottamaa tietoa kuten ruotsinkielisen koulutuksen selvityshenkilön 11.3.2021 julkaistu raportti (OKM, julkaisu 2021:9) sekä saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämisryhmän 15.4 julkaisema raportti (OKM julkaisu 2021:25).

Varhaiskasvatuksen koulutusfoorumin toisen toimintakauden aikana toteutuu Varhaiskasvatuksen koulutusten arviointi, jonka Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) tulee suorittamaan vuosina 2022-2023. Arvioinnin riippumattomuus huomioiden varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi ja Karvi voivat tehdä koulutusten tulevassa arvioinnissa tarpeellista yhteistyötä. Aikaisempi varhaiskasvatuksen koulutusten arviointi on valmistunut vuonna 2013 Korkeakoulutuksen arviointineuvoston toimesta (Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa. Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Julkaisu 2013:7.)

Kehittämisfoorumin toiminta

Kehittämisfoorumin toimintaa johtaa ja sen toimintaa suunnittelee, seuraa ja arvioi *ohjausryhmä*, jonka jäseniksi nimetään foorumin puheenjohtaja, varapuheenjohtajat, asiantuntijasihteerit sekä riittävä edustus jäseniä.

Kehittämisfoorumi voi myös asettaa jaostoja ja kuulla asiantuntijoita ja eri sidosryhmiä asioiden valmistelua varten sekä teettää selvityksiä ja/tai tutkimuksia. Jaostoihin voidaan kutsua jäseniä kehittämisfoorumin nimettyjen jäsenten lisäksi. Kehittämisfoorumi voi kutsua pysyviä asiantuntijoita.

Kehittämisfoorumi julkaisee vähän yli kahden vuoden toimintansa lopuksi loppuraportin. Toimintakauden lopussa tulee myös tehdä kahta toimintakautta koskeva toiminnan vaikuttavuuden arviointi. Raportit julkaistaan opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta.

Kehittämisfoorumin kokoonpano

Foorumin kokoonpanossa painottuu sen toisella toimikaudella koulutusten välisenä yhteistyönä toteutettava koulutusten kehittäminen ja toisaalta koulutusten ja työelämän yhteistyön edelleen tiivistäminen. Aluehallintoviranomaisten rooli katsotaan jäsentahona tärkeäksi alueellisen koulutusten kehittämistyön organisoimisen edistämiseksi. Kokoonpano koostuu varsinaisista jäsentahoista ja säännöllisesti kuultavista tahoista.

Puheenjohtajat: (yliopisto, ammattikorkeakoulu, toinen aste)

Puheenjohtaja	<i>Halttunen Leena</i> , laitoksen johtaja, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, Jyväskylän yliopisto
Varapuheenjohtaja	<i>Rusi Meeri</i> , yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu
Varapuheenjohtaja	<i>Lehtiniemi Soili</i> , koulutusjohtaja, Seurakuntaopisto/Kirkkopalvelut

Jäsentahot ja jäsenet:

Ammatillinen koulutus

Ahtikari Merja, koulutusjohtaja, Suomen Diakoniaopisto

Rissanen Terhi, koulutuspäällikkö, Tredu

Säkkinen Sanna, koulutuspäällikkö, Kiipula

Westerlund Beatrice, yksikönpäällikkö, Axxell

Ammattikorkeakoulutus

Helminen Jari, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Nevanen Salla, yliopettaja, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ojasalo Katri, vararehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu

Wallin Outi, osaamispäällikkö, Tampereen ammattikorkeakoulu

Yliopistokoulutus

Heikkilä Mia, apulaisprofessori, Åbo Akademi

Kinos Jarmo, yliopistonlehtori, Turun yliopisto

Rutanen Niina, professori, Jyväskylän yliopisto

Sajaniemi Nina, professori, Itä-Suomen yliopisto

Opiskelijajärjestöt

Holsti Emma, edunvalvonnan koordinaattori, Suomen Opiskelija-Allianssi OSKU ry ja Suomen ammattiin opiskelevien liitto SAKKI ry

Sebastian Tolvanen, hallituksen jäsen, Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto SAMOK ry.

Helin Markus, puheenjohtaja, Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry.

Työelämän edustus

Mattila Virpi, varhaiskasvatuksen johtaja, Espoon kaupunki

Laiho Sanna-Maija, varhaiskasvatuksen pedagoginen asiantuntija, Rovaniemen kaupunki

Lampenius Minna, varhaiskasvatuksen opettaja, Porvoon kaupunki

Portell Tuija, varhaiskasvatuspäällikkö, Valkeakosken kaupunki

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Tuomas Sarkkinen, arviointiasiantuntija, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Aluehallintovirasto

Kivikangas Mirja, opetustoimen ylitarkastaja, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Alila Kirsi, opetusneuvos, varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto

Ekroth Anne, opetusneuvos, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto

Töytäri Aija, opetusneuvos, korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto

Sihteeristö

Kehittämisfoorumin asiantuntijasihteereinä toimivat opetusneuvos *Sanna Penttinen* ja opetusneuvos *Pia Kola-Torvinen* Opetushallituksesta. Teknisenä sihteerinä toimii hallinnollinen avustaja *Helena Leskinen* opetus- ja kulttuuriministeriöstä lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osastolta.

Säännöllisesti kuultavat yhteistyötahot

Foorumin tulee kuulla säännöllisesti vähintään kaksi kertaa vuodessa työn eri vaiheissa muun muassa seuraavia tahoja: Suomen Kuntaliitto ry, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto VOL, Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö Tehy ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia sekä KT Kuntatyönantajat ja Hyvinvointiala HALI ry. Myös täydennyskoulutuksen järjestäjätahot tulee kuulla työn eri vaiheissa.

Kokoonpano

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin kokoonpanossa ei toteudu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 4 §:ssä säädetyt vaatimukset julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Jäsentahoilla ei ollut esittää jäseniksi riittävästi miespuolisia edustajia, vaikka opetus- ja kulttuuriministeriö tiedusteli asiaa koulutusfoorumin jäsentahoilta kahteen eri kertaan.

Kustannukset ja rahoitus

Kehittämisfoorumin kustannukset muodostuvat mm. kokousten ja aluetilaisuuksien järjestämisestä sekä mahdollisten selvitysten ja tutkimusten laatimisesta.

Kehittämisfoorumin kustannukset maksetaan valtion talousarviossa korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osaston momentilta (29.40.20), lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osaston momentilta (29.20.21) ja varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osaston momentilta (29.10.20).

Kehittämisfoorumin jäsenille ei makseta matkakuluja tai kokouspalkkioita.

Opetusministeri

Li Andersson

Kansliapäällikkö

Anita Lehikoinen

Jakelu Kehittämisfoorumin puheenjohtajat, asiantuntijasihteerit ja jäsenet sekä säännöllisesti kuultavat tahot

Tiedoksi Valtiosihteeri Dan Koivulaakso
Valtiosihteeri Tuomo Puumala
Ministerin erityisavustaja Niina Jurva
Ministerin erityisavustaja Jirka Hakala
Kansliapäällikkö Anita Lehikoinen
Opetus- ja kulttuuriministeriön osastot ja erilliset yksiköt

Liite 2. Aluetilaisuuksien ohjelma

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II (VKF II) aluetilaisuudet

Tilaisuuksien tarkoitus

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti lokakuussa 2021 Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II (VKF II) kehittämään varhaiskasvatuksen koulutuksia (toinen aste, ammattikorkeakoulut ja yliopistot, täydennyskoulutuksen toimijat, opiskelijat ja työelämä) ja niiden yhteistyötä sekä tukemaan 2030 voimaan tulevan päiväkotien ammattirakenteen toteuttamista. VKF II jatkaa kehittämistyötä ja toimeenpanee VKF I laaditun kehittämisohjelman toimenpiteitä (kehittämissuosituksia) vuoden 2023 loppuun mennessä. Kehittämisohjelman toimeenpanoa edistetään ja työstetään foorumin neljässä jaostossa ja ohjausryhmässä sekä järjestettävissä aluetilaisuuksissa.

Lisätietoa: <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM005:00/2019>

Helmikuussa 2023 järjestetään seitsemän aluetilaisuutta. Tarkoituksena on saada tietoa ja näkemyksiä varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöstä kyseisellä alueella sekä varhaiskasvatuksen perus- ja täydennyskoulutukseen liittyvistä alueen kehittämisen tarpeista, hyvistä käytännöistä ja ominaispiirteistä. Tilaisuuksien antia tullaan hyödyntämään varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelman toimeenpanossa.

Tilaisuuden ajankohdat ja järjestämispaikkakunnat

- 2.2.2023 Kuopio (Itä-Suomen AVI)
- 7.2.2023 Turku (Lounais-Suomen AVI)
- 9.2.2023 Tampere (ruotsinkielinen tilaisuus)
- 14.2.2023 Helsinki (Etelä-Suomen AVI)
- 16.2.2023 Tampere (Länsi- ja Sisä-Suomen AVI)
- 21.2.2023 Oulu (Pohjois-Suomen AVI)
- 23.2.2023 Rovaniemi (Lapin AVI)

Tilaisuuden kohderyhmä

Tilaisuus on tarkoitettu alueella erityisesti varhaiskasvatuksen koulutusasioiden parissa toimiville perus- ja täydennyskoulutuksen järjestäjille ja toteuttajille sekä varhaiskasvatuksen kunnallisille järjestäjille ja yksityisen toiminnan tuottajille.

TERVETULOA kehittämään varhaiskasvatuksen koulutusta!

Ilmoittautumiset viimeistään X.X.2023 oheisen linkin kautta:

XX aluehallintovirasto

Aika: x.x.2023

Ohjelma

- 9.30 Ilmoittautuminen ja aamukahvi
- 10.00 Tilaisuuden avaus
Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi II tavoitteiden ja toiminnan esittelyä, foorumin puheenjohtaja(t)
- 10.20 Katsaus alueen varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja koulutukseen, aluehallintoviraston edustaja
- 10.40 Varhaiskasvatuksen järjestäjän näkemyksiä alueen varhaiskasvatuksen nykytilasta ja tarpeista ja miten niihin voitaisiin vastata koulutuksen keinoin, kunnan edustaja
- 11.00 Johdatusta iltapäivän työpajatyöskentelyyn: Puheenvuoroja jaosto työskentelyssä nousseista kysymyksistä ja toiveista työpajatyöskentelyyn.
- 11.30 Lounastauko (omakustanteinen)
- 12.30 Työpajatyöskentely
(Kahvi työskentelyn lomassa)
- 14.30 Työpajatyöskentelyn tuloksien esittelyä ja jatkotoimista sopiminen
- 15.30 Tilaisuuden yhteenveto
- 16.00 Tilaisuuden päätös

Liite 3. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet

Ammattikorkeakoulu	2021		2022		Yhteensä		Yht. kaikki
	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	Vaka-opettaja	Vaka-sosionomi	
Arcada	18	-	24	1-4	42	1-4	44
Centria-ammattikorkeakoulu	18	-	25	-	43	-	43
Diak-ammattikorkeakoulu	74	1-4	43	9	117	10	127
Hämeen ammattikorkeakoulu	33	6	42	12	75	18	93
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	15	-	12	-	27	-	27
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	81	1-4	42	9	123	10	133
Karelia-ammattikorkeakoulu	45	1-4	30	9	75	10	85
LAB-ammattikorkeakoulu	72	1-4	45	9	117	10	127
Lapin ammattikorkeakoulu	47	-	45	1-4	92	1-4	93
Laurea-ammattikorkeakoulu	120	9	66	27	186	36	222
Metropolia Ammattikorkeakoulu	36	6	36	9	72	15	87
Oulun ammattikorkeakoulu	30	-	33	-	66	-	66
Satakunnan ammattikorkeakoulu	15	9	12	1-4	27	10	37
Savonia-ammattikorkeakoulu	24	-	15	1-4	39	1-4	40
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	53	1	19	3	72	4	76
Tampereen ammattikorkeakoulu	33	9	30	36	63	45	108
Turku ammattikorkeakoulu	39	1-4	21	1-4	60	1-4	62
Vaasan ammattikorkeakoulu	12	-	21	-	33	-	33
Yrkeshögskolan Novia	34	-	32	2	66	2	68
Yhteensä					1 395	173	1 571

Vuonna 2021 ja 2022 valmistuneet Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet, joilla on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus.

Lähde: Vipunen ja ammattikorkeakoulujen oma ilmoitus.

- Vaka-opettaja = Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittanut, jolla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus.
- Vaka-sosionomi = Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittanut, jolla on Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus.
- Valmistuneet vaka-sosionomit: kun arvona 1-4, laskettu yhteen luvulla 1
- Kajaanin ammattikorkeakoulusta valmistuvat ensimmäiset sosionomit vuonna 2023.

Liite 4. Valmistuneet varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja kasvatustieteen maisterit yliopistoista sekä varhaiskasvatuksen sosionomit ammattikorkeakouluista vuosina 2021–2022

Valmistuneet varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja kasvatustieteen maisterit yliopistoista sekä varhaiskasvatuksen sosionomit (varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi kelpoisuus) ammattikorkeakouluista vuosina 2021–2022.

Selite lukujen alkuperästä: Yliopistoista valmistuneiden tiedot on kerätty opetus-hallinnon tietopalvelu Vipusesta. Luvut on tarkastettu myös yliopisto- ja ammatti-korkeakoulukohtaisesti niiden oikeellisuuden varmistamiseksi.

Taulukko 9. Valmistuneet kasvatustieteen kandidaatit (varhaiskasvatuksen opettaja) yliopistoittain vuosina 2021–2022

Valmistumis- vuosi	HY (s/r)		HY (VO75)	TAU	JY	ÅA (r)	TY	UEF	OY	Yhteensä (s/r)		Yht.
	s	r								s	r	
2021	s	r	-	102	101	43	96	50	99	s	r	s + r
	146	15								594	58	652
2022	s	r	22	126	87	43	105	59	79	s	r	668
	129	18								585	61	
Yhteensä	275	33	22	228	188	86	201	109	178	1 179	119	1 320

Selitteet: s = suomenkieliset, r = ruotsinkieliset, Helsingin yliopisto (HY), Tampereen yliopisto (TAU), Jyväskylän yliopisto (JY), Åbo Akademi (ÅA), Turun yliopisto (TY), Itä-Suomen yliopisto (UEF), Oulun yliopisto (OY).

VO75 = Aiemmalla kasvatustieteen tutkinnolla ja tehdyillä 75 op opinnoilla kelpoistuneet varhaiskasvatuksen opettajat. Opinnot sisältävät 60 op varhaiskasvatuksen opintoja ja 15 op harjoittelua.

Taulukko 10. Valmistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat yliopistoittain vuosina 2021–2022

Valmistumisvuosi	HY		TAU	JY		ÅA (r)		TY	UEF			OY	Yht. (s / r)		Yht. (s + r)
	Erilliset	VEO KM		Erilliset	VEO KM	Erilliset	VEO KM		VEO KM	VEO 60.op	VEO 85.op		s	r	
2021			-					27				21			164
	45	6		17	19	5	-		2	15	7		159	5	
2022			-					36				15			160
	41	6		14	17	-	3		7	18	3		157	3	
Yhteensä	86	12	-	31	36	5	3	63	9	33	10	36	s	r	324
		= 98			= 67		= 8				= 52				

Selitteet: s = suomenkieliset, r = ruotsinkieliset, Helsingin yliopisto (HY), Tampereen yliopisto (TAU), Jyväskylän yliopisto (JY), Åbo Akademi (ÅA), Turun yliopisto (TY), Itä-Suomen yliopisto (UEF), Oulun yliopisto (OY).

Erilliset = Erilliset erityisopettajan ammatillisia valmiuksia antavat opinnot 60 op, VEO KM = Kasvatustieteen maisterit varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuudella, VEO KK = Kasvatustieteen kandidaatit varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuudella, VO85 = sosionomit, jotka suorittavat ensin 25 op siltaopintoja ja sen jälkeen 60 op erilliset erityisopettajan ammatillisia valmiuksia antavat opinnot

Taulukko 11. Valmistuneet kasvatus- tai varhaiskasvatustieteen maisterit (varhaiskasvatuksen opettaja kelpoisuus) yliopistoittain vuosina 2021–2022

Valmistumisvuosi	HY	TAU	JY	ÅA (r)	TY	UEF	OY	Yht. (s/r)		Yht.
								s	r	
2021	26	47	28	5	13	-	36			155
								150	5	
2022	28	50	49	11	13	4	35			190
								179	11	
Yhteensä	54	97	77	16	26	4	71			345
								329	16	

Selitteet: r= ruotsinkieliset, s= suomenkieliset, Helsingin yliopisto (HY), Tampereen yliopisto (TAU), Jyväskylän yliopisto (JY), Åbo Akademi (ÅA), Turun yliopisto (TY), Itä-Suomen yliopisto (UEF), Oulun yliopisto (OY)

Taulukko 12. Koonti: Kaikki valmistuneet varhaiskasvatuksen kandidaatit (varhaiskasvatuksen opettajat), erityisopettajat ja maisterit (varhaiskasvatus tai kasvatustiede) yliopistoittain yhteensä vuosina 2021–2022

Valmistumisvuosi	HY (s/r)		TAU	JY	ÅA (r)	TY	UEF	OY	Yht. (s/r)		Yht. (s + r)
	s	r							s	r	
2021	s	r	149	165	53	136	74	156	s	r	971
	223	15							903	68	
2022	s	r	176	167	57	154	91	129	s	r	1 018
	226	18							943	75	
Yhteensä	s	r	325	332	110	290	165	285	s	r	1 989
	449	33							1 846	143	

Selitteet: r= ruotsinkieliset, s= suomenkieliset, Helsingin yliopisto (HY), Tampereen yliopisto (TAU), Jyväskylän yliopisto (JY), Åbo Akademi (ÅA), Turun yliopisto (TY), Itä-Suomen yliopisto (UEF), Oulun yliopisto (OY).

Taulukko 13. Koonti: Kaikki valmistuneet varhaiskasvatuskelpoiset yliopistoista ja ammattikorkeakouluista 2021–2022

Valmistumisvuosi	Yliopistot		Ammattikorkeakoulut		Yhteensä	
	VO (KK)	Muut (VEO, KM)	VO (sosionomi)	Varhaiskasvatuksen sosionomi	VO (KK, Sosionomi)	Muut (VEO, KM & Varhaiskasvatuksen sosionomi)
2021	652	285	765	50	1 417	335
2022	668	326	561	132	1 229	458
Yhteensä	1 320	611	1 326	182	2 646	793

Selitteet:

VO (KK) = varhaiskasvatuksen opettaja, kasvatustieteiden kandidaatti

VEO = varhaiskasvatuksen erityisopettaja

KM = kasvatustieteiden maisteri

VO (sosionomi) = sosionomitaustainen varhaiskasvatuksen opettajakelpoinen

Liite 5. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja kouluttajien osaamisportfolio

Osaamisportfolio -mallilomake varhaiskasvatuksessa toimivalle henkilöstölle ja kouluttajille

Osaamisportfolio -mallilomake on laadittu osana opetus- ja kulttuuriministeriön alaisena toimivan Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin (VKF II) ja sen alaisen Ammatillinen osaaminen muuttuvissa toimintaympäristöissä -jaoston toimintaa vuonna 2023. Ensimmäisessä Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin (VKF I) suosituksissa nousi esille tarve laatia varhaiskasvatuksen parissa toimivalle henkilöstölle ja varhaiskasvatuksen kouluttajille heidän osaamistaan dokumentoiva osaamisportfolion malli.

Osaamisportfolio -mallilomakkeen tarkoitus on tukea varhaiskasvatuksessa toimivan asiantuntijan ammatillisen osaamisen kehittymistä uran eri vaiheissa sekä auttaa tunnistamaan ammatillisen osaamisen vahvuusalueita ja kehittämisen kohteita. Mallilomaketta voi käyttää oman osaamisen ja osaamisen kehittämisen tunnistamiseen työuran aikana tai esihenkilön kanssa käytävien keskustelujen tukena. Työntekijä voi käyttää mallilomaketta myös työnhaussa ja työnantaja puolestaan käyttää mallilomaketta työntekijöiden rekrytoinnissa.

Mallilomaketta ei tarvitse käyttää sellaisenaan vaan lomaketta voi muokata omaan käyttötarkoitukseen parhaiten toimivat kysymykset/asiakohdat.

Lomakkeen sisältämät osa-alueet

1. Henkilötiedot
2. Suoritetut tutkinnot
3. Muu koulutus
4. Äidinkieli
5. Osaaminen
6. Työkokemus
7. Tauot työuralla
8. Kokemus ohjaus- ja kehittämistehtävistä
9. Julkaisut
10. Luennot, esitykset ja puheenvuorot

11. Palkinnot, tunnustukset ja huomionsoitukset
12. Järjestö- ja luottamustehtävät
13. Muuta osaamisesta
14. Ammatillisen kehittämisen osaamistarpeet
15. Koulutus- ja uratavoitteet sekä ammatilliset kiinnostuksenkohteet

Ansioluettelon päiväys

Henkilötiedot

Sukunimi (myös aikaisemmat), Etunimet _____

Suoritetut tutkinnot Kirjaa viimeisin tutkinto ensimmäiseksi

Tutkintonimike	Tutkinnon myöntöpäivämäärä	Pääaine/ koulutusohjelma/ osaamisala	Oppilaitos

Muu koulutus

Muu koulutus, ammatillinen kelpoisuus	Suorituspäivämäärä	Koulutuksen laajuus	Koulutuksen järjestäjä

Äidinkieli _____

Osaaminen

Kielitaito ja oma arvio taitotasosta. Voi kirjata myös suoritettun kielikurssin tai tutkinnon sekä sen arvioinnin.

Kieli	Heikko	Tyydyttävä	Kohtalainen	Hyvä	Erinomainen

IT-taidot (laite-, järjestelmä- ja/tai ohjelmisto-osaaminen) ja oma arvio taitotasosta. Voi kirjata myös suoritettun kurssin tai tutkinnon sekä sen arvioinnin.

Laite-, järjestelmä- ja/ tai ohjelmisto- osaaminen	Heikko	Tyydyttävä	Kohtalainen	Hyvä	Erinomainen

Täydennyskoulutus: (Osaamisen kehittämisen kannalta keskeisimmät täydennyskoulutukset, jotka ovat kestäneet vähintään kolme tuntia.)

Koulutuksen nimi ja järjestäjä	Koulutuksen laajuus	Suorittamisvuosi

Työkokemus

Nykyinen työ

Työsuhteen alkamispäivä	Tehtävänimike	Työnantaja ja toimipaikka	Mahdollinen osa-aikaisuus

Nykyisen työn pääsääntöiset tehtävät tai vastuut:

Aiempi työkokemus Kirjaa viimeisin ensin.

Työsuhteen alkamis- ja päättymispäivä	Tehtävänimike/ Työtehtävä	Työnantaja ja toimipaikka	Mahdollinen osa-aikaisuus

Mahdollinen sivutoimi

Sivutoimen alkamis- ja päättymispäivä	Työtehtävä	Työnantaja ja toimipaikka/ toiminimi	Mahdollinen osa-aikaisuus

Tauot työuralla

Näiden tietojen ilmoittaminen on vapaaehtoista, mutta ne saattavat vaikuttaa positiivisesti arviointiin. Tauko työuralla voi olla esimerkiksi perhevapaa, armeija- tai siviilipalvelusaika, muu toimivapaa jne.

Tauon alkamis- ja päättymispäivämäärä	Tauon syy	Tauon pituus kuukausina

Kokemus ohjaus- ja kehittämistehtävistä (Laita rasti ja kirjaa tarvittaessa kohdan alle lisätietoja)

- toimiminen harjoittelun tai työssäoppimisjaksojen ohjaajana
- toimiminen mentorina
- toimiminen yksikön vastuutyöntekijänä (esim. Digitutor)

- kehittämishankkeen koordinointi tai johtaminen
- kehittämishankkeeseen osallistuminen
- jäsenyys ohjaus-, johto- tai asiantuntijaryhmässä tmv.
- muu kehittämistyö (esim. paikallinen opetussuunnitelmatyö, oppimateriaalin kehittäminen, toiminta kehittämissä)
- muu, mikä?

Julkaisut (esim. artikkelit, kirjat, oppimateriaalit)

Julkaisun nimi	Julkaisuvuosi

Luennot, esitykset ja puheenvuorot (esim. seminaarit, webinaarit, konferenssit, varhaiskasvatuspäivät)

Tilaisuuden nimi	Vuosi

Palkinnot, tunnustukset tai huomionsoitukset

Palkinto, tunnustus, huomionsoitus	Myöntäjätaho	Myöntämisvuosi

Järjestö- ja luottamustehtävät

Järjestö- tai luottamustehtävä	Taho	Toimintavuodet

Muuta osaamisesta Kirjaa mitä muuta haluat kertoa osaamisestasi.

Ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet

Aikataulu	Kehittämiskohde

Koulutus- ja uratavoitteet sekä ammatilliset kiinnostuksen kohteet

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Meritullinkatu 10
PL 29, 00023 Valtioneuvosto
p. 0295 16001
okm.fi

ISSN 1799-0351 PDF
ISBN 978-952-263-727-7 PDF