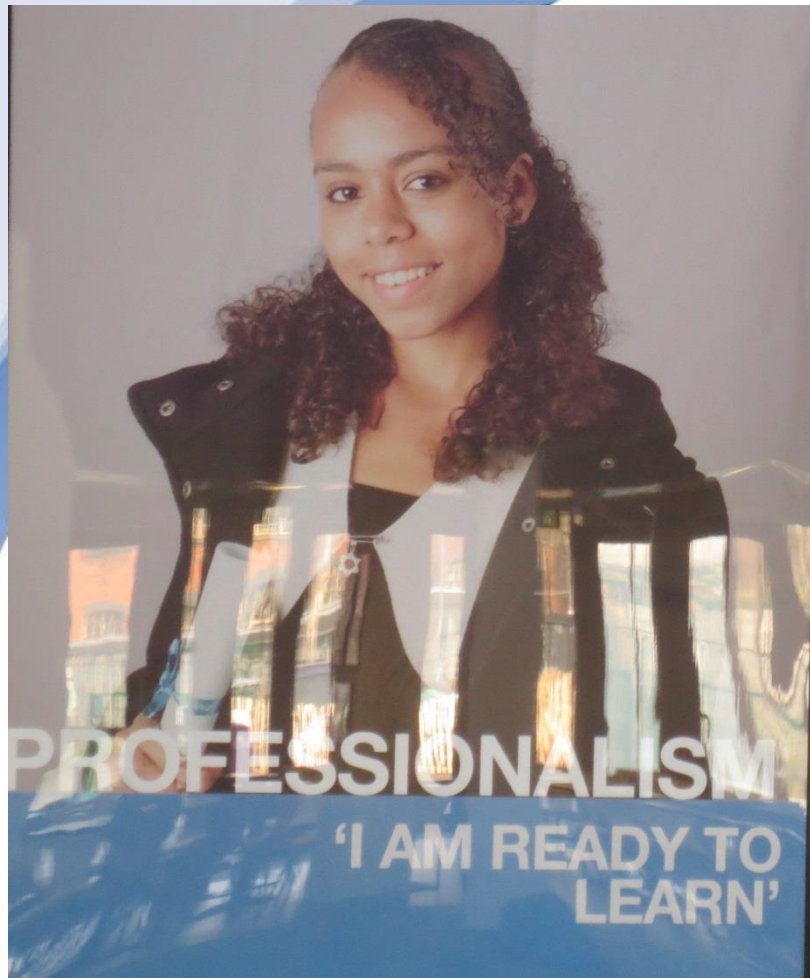




OPETUSHALLITUS





OPETUSHALLITUS

Peruskoulupäivät 2014

Osaaminen – monilukutaito, laaja-alainen osaaminen, teknologiaoppiminen, monialainen oppiminen, osallisuus





OPETUSHALLITUS

Työskentelyn kulku



- ◆ Ajatuksia osaamisen kehittämisestä (10 min.) (Anneli Rautiainen)
- ◆ Työskentely ryhmissä – Learning Café (1 h)
- ◆ Oikeaa kahvia ☺ joustavasti tai (15 min)
- ◆ Työskentelyn purku: keskustelu ja syventäviä ajatuksia (1,5 h)
 - Monilukutaito (Minna Harmanen)
 - Osallisuutta edistävä toimintakulttuuri (Kristina Kaihari)
 - Oppiaineiden välinen yhteistyö (Anna-Kaisa Mustaparta)
 - Teknologiaoppiminen (Jukka Tulivuori)
- ◆ Loppukoonti ja palaute työskentelystä (Anneli Rautiainen) (10 min)



Tiedämme:

”Opettajankoulutuksen ja koulutodellisuuden välillä on kuilu, joka aiheuttaa vaikeuksia aloitteleville opettajille ensimmäisenä työvuotena.” (Blomberg 2008)



"Vain 14,5 prosentilla opettajista on henkilökohtainen koulutus- ja kehityssuunnitelma." (Opettajat Suomessa 2013)

"Opettajan omat kehittymistavoitteet sekä oppilaitostasoiset ja kuntatasoiset kehittämisstrategiat eivät kohtaa."



Opetusalan henkilöstön osallistuminen ammatillista osaamista kehittävään toimintaan vuonna 2012

- ◆ Neljä viidestä eli 80% osallistunut täydennyskoulutukseen (opettajat ja oppilaitosjohto)
- ◆ Osallistuminen lisääntynyt 12 prosenttiyksikköä vuoteen 2008 verrattuna

	Perusopetus	Lukiokoulutus
Rehtorit	87,6%	89,5%
Lehtorit	82,3%	84,4%
Erityis- luokanopettajat	80,0%	

(Lähde: Opettajat Suomessa 2013)



Opettajat Suomessa 2013

- ◆ Matemaattis-luonnontieteellisten aineiden ja englannin opettajista on 50-vuotiaita ja sitä vanhempia kolmannes
- ◆ Työssä jaksamista ja pysymistä voidaan opettajien näkemyksen mukaan vahvistaa täydennyskoulutuksen, vertaistuen, mentoroinnin ja työnohjauksen keinoin sekä koko työyhteisöä kehittämällä



KuntaKesu

Työ- ja kehittämissuunnitelma eli
"KouluKesu"

Ammatissa
aloittavan opettajan
"OpeKesu"

Ammatissa
toimivan opettajan
"OpeKesu"



Lähtökohdat aidolle muutokselle

- ◆ Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittäminen ja sitoutuminen kehittämiseen ovat keskeisessä roolissa muutosten aikaansaamiseksi
- ◆ Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen neljä kulmakiveä ovat
 1. elinikäinen oppiminen,
 2. tieto- ja tutkimusperustaisuus
 3. tuloksellisuus ja
 4. ennakkointi.



Mihin osaamisen kehittämisellä pyritään?

- ◆ Kehitetään pedagogista ja ammatillista osaamista mm. henkilöstökoulutuksen, ops-työn tai hankkeiden kautta.
- ◆ Parhaimmillaan se johtaa uuteen pedagogiseen ajatteluun ja toimintaan, toimintakulttuuriin muutokseen, yhteisölliseen oppimiseen, osaamisen jakamiseen, työhyvinvointiin, oman työn kehittämiseen ja koko työyhteisön kehittymiseen.



Keskeiset kysymykset

- ◆ Miten koulu vastaa siihen kohdistuviin uudistuspaineisiin ja muutosvaatimuksiin?
- ◆ Miten kehittäminen muuttuu osaksi koulun arjen käytäntöjä?
- ◆ Miten uudistus palvelee oppilaiden kasvua ja oppimista?
- ◆ Miten opetushenkilöstön osaamista voidaan vahvistaa osana koulun kehittämistä?





Opetussuunnitelma osaamisen kehittämisen uhka vai mahdollisuus?

Paikallisen
opetussuunnitelman
laatiminen on
parhaimmillaan koko
kouluyhteisöä
rikastuttava prosessi.

*Erja Vitikka, Jaanet Salminen & Tiina Annevirta
Opetussuunnitelma opettajankoulutuksessa:
Kirjoitettujen opetussuunnitelmien kirjavuus*





- ◆ Opettajayhteisöjen opetussuunnitelma-ajattelun näkeminen asiantuntijoiden yhteisenä työskentelyprosessina luo myös kaikille yhteisön jäsenille mahdollisuuksia toimia omaa pedagogista asiantuntijuuttaan edelleen kehittäen.
- ◆ Opettajankoulutuksen tuottamien valmiuksien näkökulmasta paikallisen opetussuunnitelman laatimis- ja kehittämistyö on yksi keskeisimmistä opettajan osaamisvaatimuksista.