ED-TED
equity & diversity
teacher education

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

Eurooppalainen politiikkasuositus

Yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta tukevat käytänteet opettajankoulutuksessa

Yhdenvertaisuus ja moninaisuus opettajankoulutuksessa: Opettajankouluttajien ammatillisen kehittymisen edistäminen Euroopassa

ED-TED
equity & diversity
teacher education

Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Education · University of Education
Universidade do Minho
GHENT UNIVERSITY
KU LEUVEN
Radboud Universiteit
UNIVERSITY OF LIMERICK
OLLSCOIL LUIMNIGH
HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI
NTNU
Norwegian University of Science and Technology

YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Nämä politiikkasuositukset esittelevät Erasmus+ hankkeessa ”Yhdenvertaisuus ja Moninaisuus Opettajankouluttajien Ammatillisessa Kehittymisessä” (ED-TED / 023-1-DE01-KA220-HED-000152242) toteutetun tiedon tuottamisen ja levittämisen tuloksena esiin nousseet keskeiset poliittiset viestit eurooppalaisella, kansallisella ja institutionaalisella tasolla. Suositukset korostavat neljää keskeistä toimenpidekokonaisuutta, joiden avulla voidaan vahvistaa opettajankouluttajien ammatillista kehittymistä yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kysymyksissä sekä selkeyttää näiden teemojen kohdennusta opettajankoulutuksessa:

Euroopan tasolla:

- Perustetaan eurooppalainen moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja inkluusiota (DEI) edistävä verkosto opettajankoulutukseen. Verkoston tehtävänä on tukea opettajankouluttajien välistä yhteistyötä, yhteistä tiedon tuottamista, tiedon siirtoa ja verkostoitumista muun muassa Info-TEDin[1] (kansainvälinen opettajankouluttajien kehittymisen foorumi) kaltaisten aloitteiden kautta. Verkostoon sisältyvät myös yhteisesti jaettavat materiaalit, kuten ED-TED-resurssipankki, jotka on suunniteltu DEI-käytäntöjen kehittämiseen ja vahvistamiseen.

Euroopan tasolla ja kansallisilla tasoilla:

- Rakennetaan infrastruktuuri opettajankouluttajien yhteistoiminnalliselle oppimiselle ja rahoitetaan DEI-käytäntöihin liittyvää tutkimusta Euroopassa. Samalla tuetaan ja ylläpidetään VELON ja VELOV- verkostojen kaltaisia organisaatioita (katso liite 1), jotka edistävät opettajankouluttajien ammatillista kehittymistä yhteistoiminnallisen oppimisen ja tutkimuksen kautta.
- Konsultoidaan opettajankoulutuksen ammatillisia järjestöjä, kun suunnitellaan DEI-kysymyksiin liittyviä opettajankoulutuksen käytänteitä.

[1] https://info-ted.eu

Euroopan, kansallisella ja institutionaalisella tasolla:

- Otetaan DEI- periaatteiden toteutuminen opettajankoulutusohjelmien laatukriteereiksi. Varmistetaan, että yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta koskevat teemat on johdonmukaisesti integroitu koulutusohjelmien sisältöihin ja opetusmenetelmiin.
- Omaksutaan opettajankouluttajien DEI-osaamisen ammatillinen kehittyminen korkeakoulujen opettajankoulutusohjelmien laatukriteereiksi. Edistetään yhteistyöhön perustuvaa tiimityötä, joka vahvistaa opettajankouluttajien DEI-tietoja, -taitoja ja -käytänteitä.



Kuvio 1. Politiikkasuositukset opettajankouluttajien ammatilliseen kehittymiseen moninaisuudessa, yhdenvertaisuudessa ja inkluusiossa. (Image / Graphic: © Juliette Boks-Vlemmix, ED-TED project)

JOHDANTO

Inklusiivinen ja oikeudenmukainen koulutus kaikille on yksi YK:n päämääristä vuodelle 2030 (UN, 2015). Moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja inkluusiota (DEI) painottava opettajankoulutus on keskeinen keino tämän tavoitteen saavuttamisessa. Yksittäiset opettajankouluttajat kokevat kuitenkin usein, että he ovat huonosti valmistautuneita tähän ja eivät siksi osallistu järjestettävään DEI-koulutukseen ja kokevat sen ylivoimaiseksi (Florian & Camedda, 2020; Guðjónsdóttir & Óskarsdóttir, 2020). Tämän vuoksi on tarve kehittää yleisiä ja kokonaisvaltaisia kehyksiä opettajankoulutusyksiköille tehokkaista DEI-opetussuunnitelmista.

ED-TED on Erasmus+ rahoitteinen hanke, johon osallistuu kahdeksan korkeakouluinstituutiota seitsemästä Euroopan maasta sekä kolme kansallista organisaatiota (katso liite 1). ED TED edistää EU:n prioriteetteja yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta koulutuksessa tukemalla kestävän kehityksen tavoitteita 4 (hyvä koulutus), 10 (eriarvoisuuden vähentäminen), ja 17 (yhteistyö ja kumppanuus), samalla tunnustaen kontekstisensitiivisen toteutuksen tarpeen perustuen kansallisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Sen tavoitteena on kehittää opettajankoulutusta DEI:n osalta kolmen toisiinsa liittyvän toimintatavan kautta:

(1) Kartoittaa nykyisiä DEI-opetukseen liittyviä käytänteitä, ohjelmia ja poliittisia linjauksia tähän liittyvän opettajankouluttajien ammatillisen kehittymisen tarpeen tunnistamiseksi (katso alla oleva menetelmäosio).
(2) Tukea opettajankouluttajien DEI-asioihin liittyvää ammatillista kehittymistä verkossa toimivan avoimen resurssipankin kautta. Resurssipankki sekä antaa opettajankouluttajille mahdollisuuden jakaa onnistuneita käytäntöjään että helpottaa verkostoitumista ja muutosoppimista virtuaalisen keskustelutilan kautta. (https://info-ted.eu/resources/)
(3) Ehdottaa käytänteitä, jotka tukevat moninaisuuden ja inkluusion kouluttamisessa sekä yksilöllisiä että institutionaalisia ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia.

MENETELMÄ

Hanketiimi sovelsi systemaattista metodologiaa nykyisten poliittisten linjausten ja käytänteiden kartoittamiseen seitsemässä Euroopan maassa kolmella eri tasolla: makro (kansalliset ja alueelliset menettelytavat), meso (opettajankoulutuslaitokset ja -ohjelmat), ja mikro (yksittäiset käytännöt). Menetelmään kuului sekä dokumenttianalyysi viimeisen 10 vuoden kansallisista ja institutionaalisista linjauksista että fokusryhmähaastattelut opettajaksi opiskelevien, koulutusohjelmajohtajien ja opettajankouluttajien keskuudessa. Tulokset validoitiin seitsemän kansallisen ja yhden kansainvälisen webinaarin kautta. Webinaarit järjestettiin marraskuun 2024 ja toukokuun 2025 välisenä aikana ja ne kokosivat yhteen yli 200 osallistujaa (sis. opettajankouluttajia, koulujen rehtoreita, opettajia, koulutusohjelmajohtajia, poliitikkoja, opettajankoulutusyhdistyksiä ja muita sidosryhmiä). Tämän lisäksi tuloksia esiteltiin Euroopassa järjestetyissä konferensseissa (esim. ECER 2024, ISATT 2025, NERA 2025). Kansalliset tulokset esiteltiin kahdessa narratiivissa per osallistunut maa[2]: ensimmäinen narratiivi kuvailee moninaisuuteen ja inkluusioon liittyviä käytänteitä ja toinen kuvaa opettajaksi opiskelevien ja opettajankouluttajien ammatillisen kehittymisen toimenpiteitä korkealaatuisen koulutuksen tarjoamiseksi kaikille oppilaille.

KESKEISET TULOKSET

Kartoituksen tärkeimmät löydökset ovat:

- Tavoite korkealaatuisesta DEI-asioita huomioivasta koulutuksesta on yleinen eri maiden ja opettajankoulusta tarjoavien instituutioiden toimintapoliittisissa asiakirjoissa. Tarvitaan kuitenkin selkeitä ohjeistuksia sille, kuinka nämä paikallisten käytänteiden yleisesti hyvät tarkoitukset siirtyisivät käytäntöön.
- Liian monessa analyysissa mukana olleessa opettajankoulutusohjelmassa ei oteta huomioon moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja inkluusiota, tai ne otetaan huomioon vapaaehtoisuuden perusteella ja/tai pirstoutuneiden lisäkurssien kautta, sen sijaan, että

[2] Lisätietoja narratiiveista: https://info-ted.eu/resources/?search=&researchtag=&mediatag=narratives.

ne olisivat kokonaisvaltaisesti integroitu koulutusohjelman sisältöön ja opetusmenetelmiin.

- Opettajankouluttajat tarvitsevat enemmän tietoa ja taitoa DEI-asioista, mieluiten kollegiaalisen yhteistyön kautta.

ED-TED –hankkeen tulokset korostavat tarvetta johdonmukaisemmalle ja monitasoisemmalle poliittiselle lähestymistavalle yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta opettajankoulutuksessa. Euroopan tasolla vahvoilta poliittisilta sitoumuksilta puuttuu usein niin toiminnallinen selkeys kuin yhdenmukaisuus kansallisten koulutusjärjestelmien ja –rakenteiden kanssa. Kansallisella ja instituutioiden tasolla koulutusohjelmat usein kamppailevat siinä, miten saada yhdenvertaisuus ja moninaisuus mielekkäästi opetussuunnitelmiin ja miten tarjota sellaisia ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia, jotka ovat opettajankouluttajien erityisiin tarpeisiin räätälöityjä. Vaikka yksittäiset opettajankouluttajat osoittavat vahvaa sitoutumista inklusiivisiin käytänteisiin, erilaiset haasteet kuten opetushenkilöstön moninaisuuden vähäisyys ja epäjohdonmukaisuus koulujen kanssa tehtävässä yhteistyössä jatkuvat.

POLIITTISET VAIKUTUKSET JA SUOSITUKSET

Yleiset vaikutukset

Yhteisesti jaetun ja täsmällisen DEI-määritelmän puute eurooppalaisen opettajankoulutuksen kontekstissa johtaa hajanaisuuteen ja epäjohdonmukaisuuteen opettajankoulutuksen poliittisissa linjauksissa ja käytänteissä. Poliittisten rakenteiden tulisikin tämän vuoksi edistää selkeän ja yhdessä sovitun määritelmän ja mitattavien indikaattoreiden kehittämistä, samalla mahdollistaen joustavuutta kansallisissa ja institutionaalisissa konteksteissa johdonmukaisuuden varmistamiseksi ilman paikallisen merkityksen heikentämistä. Keskeisenä viitekehyksenä tälle pyrkimykselle UNESCO määrittelee DEI:n korkeakoulutuksessa “periaatteiksi ja käytännöiksi, jotka mahdollistavat tasa-arvoiset ja tukevat oppimisympäristöt, jotka kunnioittavat, arvostavat ja vastaavat oppijoiden eroihin varmistaen, että kaikki korkeakouluopiskelijat taustasta, identiteetistä tai kyvystä riippuen voivat osallistua ja saavuttaa täyden potentiaalinsa koulutuksen kautta[3]”. Tämän lisäksi on tärkeä ottaa huomioon moninaisuus opettajankouluttajien keskuudessa.

[3] https://www.unesco.org/en/query-list/d/diversity-and-inclusion-higher-education

Erot kansallisissa ja institutionaalisissa konteksteissa korostavat joustavuutta opettajankoulutuksen poliittisissa linjauksissa, mutta ne tuovat esille myös tarpeen vahvemmalle Euroopan tason koordinoinnille ja yhteiselle yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden viitekehykselle.

Lisäksi opettajankouluttajien vähäinen osallistuminen politiikkakäytänteiden suunnitteluun rajoittaa yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvien uudistusten merkityksellisyyttä ja tehokkuutta, vähentäen mahdollisuuksia tiedonsiirtoon politiikan ja käytänteiden välillä.

Suosituksia päättäjille ja opettajankoulutuksen tutkijoille kansallisella ja kansainvälisellä tasolla:

- Perustaa eurooppalainen opettajankoulutusverkosto yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta helpottamaan jaetun tiedon tuottamista, tiedon siirtoa sekä opettajankouluttajien verkostoitumista sellaisten organisaatioiden kuin VELON ja VELOV, ja InFo-TED:n kaltaisten aloitteiden kautta.

- Konsultoida opettajankoulutuksen ammatillisia järjestöjä suunniteltaessa DEI-aiheisia opettajankoulutukseen liittyviä käytänteitä.

Opettajankoulutusohjelmat

DEI-periaatteiden (monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inkluusio) rajallinen integrointi opettajankoulutusohjelmiin uhkaa vahvistaa olemassa olevia normeja ja käytäntöjä ja siten uusintaa eriarvoisuutta sekä opettajaopiskelijoiden että heidän tulevien oppilaidensa kohdalla. Ilman systemaattista sisällyttämistä yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus jäävät opetussuunnitelmien ja pedagogisen käytännön reuna-alueille sen sijaan, että ne olisivat niiden keskiössä. Esimerkiksi Norjassa yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus on sisällytetty eksplisiittisesti kansallisiin strategia-asiakirjoihin ja opettajankoulutusta koskeviin institutionaalisiin ohjeistuksiin, mikä varmistaa linjauksen koulutusohjelmien tavoitteiden kanssa.

Suositus koulutusohjelmien johtajille ja opettajankouluttajille institutionaalisella tasolla:

- Otetaan moninaisuus, yhdenvertaisuus ja inkluusio (DEI) opettajankoulutusohjelmien laatukriteereiksi. Huomioitavia osa-alueita ovat: (a) varmistetaan, että DEI integroidaan johdonmukaisesti koulutusohjelmien sisältöihin ja opetusmenetelmiin, (b) mahdollistetaan opettajaopiskelijoille käytännön opetusharjoitteluita kouluissa,

joissa on erilaisia sosiaalisia, kulttuurisia ja kielellisiä kontekseja, (c) otetaan käyttöön monimuotoisuuteen reagoiva (kurssi)arviointi kiinteänä osana opettajankoulutusohjelmia, jotta opettajankouluttajien ja opiskelijoiden välinen rakentava palaute mahdollistuu.

Opettajankouluttajien ammatillinen kehittyminen DEI-osaamisessa

Painotus yksilölliseen ammatilliseen kehittymiseen ilman pitkäjänteistä institutionaalista tukea uhkaa johtaa DEI-periaatteiden sirpaleiseen ja epätasaiseen toteutukseen sekä kuormittaa opettajankouluttajia liiallisesti. Jotkin rakenteelliset toimet tarjoavat kuitenkin myönteisiä esimerkkejä yhteistyöhön ja kontekstisidonnaiseen tukeen perustuvista ratkaisuista: Norjassa BalanseHub[4] tarjoaa mentorointia ja vertaistukea opettajankouluttajille, Suomessa tasa-arvotyöryhmät edistävät korkeakoulujen välistä yhteistyötä inklusiivisten käytäntöjen kehittämisessä, ja Irlannin Ubuntu- ja SCoTENS[5] -verkostot tukevat kansainvälistä vaihtoa ja inklusiivisten opetusmoduulien kehittämistä. Alankomaissa opettajankouluttajien pitkäjänteistä ammatillista oppimista tuetaan opettajankouluttajien rekisteröintiprosessin kautta. [6]

Nykyiset opettajankouluttajien ammatillista kehittymistä koskevat lähestymistavat painottavat usein yleisiä opetustaitoja kohdennettujen yhdenvertaisuus- ja moninaisuusosaamisen sijaan, mikä vastaa pikemminkin ”teknisten taitojen” näkökulmaa kuin humanistista ja yhteiskunnallisesti tiedostavaa lähestymistapaa. Kohdennettuja lähestymistapoja edustaa esimerkiksi Saksan Annelie-Wellensiek -keskus[4], joka tarjoaa osallistavia DEI-työpajoja ja tutkimustukea monimuotoisen asiantuntijatiimin kautta. Samoin Portugalissa inklusiiviset käytännöt integroidaan suoraan opettajankoulutusohjelmiin[5], jolloin opettajaopiskelijat pääsevät perehtymään yhdenvertaisuuteen keskittyvään pedagogiikkaan jo opintojen alusta alkaen.

Suositukset päättäjille, koulutusohjelmien johtajille ja opettajankouluttajille institutionaalisella tasolla:

- Otetaan opettajankouluttajien ammatillinen kehittyminen DEI-osaamisessa opettajankoulutusohjelmien laatukriteeriksi. Huomioitavia osa-alueita ovat: (a) pakollisten ja laaja-alaisten opintokokonaisuuksien tarjoaminen esimerkiksi inklusiivisesta pedagogiikasta, kulttuurisesti sensitiivisestä opetuksesta ja syrjinnän

vastaisesta työstä, (b) opettajankouluttajien ja yliopistohenkilöstön monimuotoisuuden edistäminen eri etnisten, kulttuuristen ja sosioekonomisten taustojen sekä sukupuolen ja/tai vammaisuuden edustuksen osalta, (c) piilevien ennakkoluulojen reflektoinnin mahdollistaminen ja myönteisen asenteen edistäminen kulttuurista ja sosiaalista monimuotoisuutta kohtaan.

- Edistetään yhteistyöhön perustuvaa tiimityötä DEI-tietojen, -taitojen ja -käytäntöjen vahvistamiseksi. Tämä edellyttää tiivistä yhteistyötä instituutioiden ja sidosryhmien välillä, kuten opettajankouluttajien, opettajankoulutuslaitosten johtajien, koulujen rehtoreiden, opettajajärjestöjen sekä kansallisen ja kansainvälisen tason päättäjien kesken. Tähän sisältyy myös (a) tiivis koulutuspoliittinen vuoropuhelu päättäjien, opettajankouluttajien ja opettajankoulutuksen tutkijoiden välillä (sekä kansallisella että Euroopan tasolla) sekä (b) paikallinen yhteistyö koulujen ja yliopistojen välillä, jossa opettajaopiskelijoiden ammatillinen kehittyminen nähdään yhteisenä vastuuna.

Infrastruktuuri opettajankouluttajien ammatilliselle kehittymiselle

Pitkäjänteinen ja kestävä panostus yhteistyöhön perustuviin infrastruktuureihin, kuten VELON- ja VELOV-järjestöihin sekä InFo-TED -verkoston työhön (mukaan lukien ED-TED-resurssipankki), on välttämätöntä pitkäaikaisen ammatillisen kehittymisen tukemiseksi yhteisen oppimisen, tiedon siirron ja tutkimuksen kautta.

Suositus päättäjille ja opettajankoulutuksen tutkijoille kansallisella ja kansainvälisellä tasolla:

- Rahoitetaan tutkimusta nykyisten DEI-käytäntöjen kehittämiseksi Euroopassa ja kannustetaan maita rakentamaan infrastruktuuria opettajankouluttajien ammatillisen kehittymisen tueksi. Tutkimuksen tulisi keskittyä (pitkittäisiin) tutkimuksiin opettajankouluttajien osaamisen kehittymisestä sekä heidän uskomuksistaan ja asenteistaan DEI-kysymyksiä kohtaan. Lisäksi tutkimukseen tulisi aktiivisesti osallistaa marginalisoiduissa asemissa olevien ryhmien edustajia.

Nämä ED-TED-hankkeesta johdetut vaikutukset ja suositukset ovat näyttöön perustuvia herätteitä DEI-politiikan ja -käytäntöjen tukemiseksi. Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden

vahvistaminen opettajankoulutuksessa edellyttää pitkäjänteistä poliittista sitoutumista, yhteistyötä, jatkuvaa tutkimusrahoitusta sekä institutionaalista tukea, jotta ammatillinen kehittyminen voidaan muuntaa pysyviksi koulutuksellisiksi muutoksiksi.

LÄHTEET

Florian, L. & Camedda, D. (2020). Enhancing teacher education for inclusion. *European Journal of Teacher Education*, *43*(1), 4–8. https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1707579

Guðjónsdóttir, H. & Óskarsdóttir, E. (2020). ´Dealing with diversity´: debating the focus of teacher education for inclusion. *European Journal of Teacher Education*, *43*(1), 95–109. https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1695774

United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. UN Department of Economic and Social Affairs. https://sdgs.un.org/2030agenda

Liite 1

PROJECT IDENTITY

PROJECT NAME:	Equity and Diversity in Teacher Education (ED-TED)
CONSORTIUM:	University of Education Freiburg, Germany (Coordinator) Universidade do Minho, Portugal University of Ghent, Belgium KU Leuven, Belgium Norwegian University of Science and Technology, Norway Radboud University, the Netherlands University of Limerick, Ireland The University of Helsinki, Finland **Associated Partners:** The Dutch Teacher Educators Associations (VELON), the Netherlands[1] Ubuntu Network, Ireland[2] Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL), Germany[3]

[1] VELON – the Dutch Association for Teacher Educators – has, since 1975, supported teacher trainers in the Netherlands through professionalisation, networking, and advocacy, offering events, publications, and a national network to foster collaboration and growth, while ensuring their interests are represented in key decision-making processes. For more information, see https://velon.nl/

VELOV – The Association of Teacher Educators Flanders - aims to support teacher trainers at colleges and universities, as well as anyone else involved in the training, guidance, and professional development of (prospective) teachers. For more information, see https://www.velov.be/

[2] The Ubuntu Network is a community of post-primary initial teacher educators supporting Global Citizenship Education (GCE), fostering understanding of global development issues and equipping educators with the skills to integrate them into teaching for positive impact. In their value-based approach, they emphasise participation, dialogue, reflection, which are key for sustainable diversity-sensitive and human rights-based professional development. For more information, see https://ubuntu.ie/

[3] Das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) provides a research-based, centrally coordinated system focused on teaching quality for general and vocational schools in Baden-Württemberg. It links and strengthens teacher training and professional development through personnel and leadership training, curriculum and textbook approval, pedagogical and subject-specific programmes, classroom-related support, international cooperation, and a range of advisory services covering areas such as school career guidance, vocational orientation, special needs and talents, school psychology, prevention, and quality development. For more information, see https://zsl-bw.de/,Len/startpage

FUNDING SCHEME:	Erasmus+ Programme of the European Union - KA220-HED - Cooperation partnerships in higher education, Call 2023
DURATION:	September 2023 – August 2026 (36 months)
BUDGET:	EU contribution: 400.000€
WEBSITE:	https://info-ted.eu/edted

FOR MORE INFORMATION	**Contact**: University of Education Freiburg Kunzenweg 21, 79117 Freiburg alina.boutiuc@ph-freiburg.de

DISCLAIMER:	Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Erasmus+ National Agency for Higher Education at the German Academic Exchange Service (DAAD). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

ACKNOWLEDGEMENT:	We would like to express our gratitude to Dr. Ainat Guberman (MOFET Institute, IL) and Prof. Frances Rust (University of Pennsylvania, USA) for their exceptional guidance. We also sincerely thank the Advisory Board members and the critical friends who supported the development of this policy brief, whose continued engagement and insights have been greatly appreciated throughout the project: Prof. Dr. Amanda Berry (RMIT University, AU), Prof. Dr. Diane Yendol-Hoppey (University of North Florida, USA), Prof. Dr. Gerry Czerniawski (University of East London, UK), Prof. Dr. Helma Oolbekkink-Marchand (HAN University of Applied Sciences, NL), Prof. Dr. Joanne O'Flaherty (University of Limerick, IRL), Prof. Dr. Kari Smith (†, 2025) (Norwegian University of Science and Technology, Trondheim (NTNU, NO), Prof. Dr. Simone White (RMIT University, AU), Andreas Steyert (ZSL Freiburg, GER), Prof. Dr. Marco Snoek (Amsterdam University of Applied Sciences, Amsterdam, NL), Prof. Dr. Michelle Proyer (University of Luxembourg, LUX) and Prof. Dr. Benjamin Fauth (University of Education Freiburg, GER).
SUGGESTED CITATION:	ED-TED (2026). *European policy brief: Policies supporting equity and diversity in teacher education.* InFo-TED. DOI:10.5281/zenodo.20055698

Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Education · University of Education

Universidade do Minho

GHENT UNIVERSITY

KU LEUVEN

Radboud Universiteit

UNIVERSITY OF LIMERICK
OLLSCOIL LUIMNIGH

HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

NTNU
Norwegian University of Science and Technology



Co-funded by the European Union

ED-TED

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.