

Asia: VN/3049/2021

Lausuntopyyntö opettajarekisteriä ja opettajatiedonkeruuta koskevasta selvityksestä

Lausunnonantajan lausunto opettajarekisteriä ja opettajatiedonkeruuta koskevasta selvityksestä

1) Opettajarekisterin hyödyt ja käyttötarkoitukset: Pyydämme kommentteja selvityksessä esitettyihin opettajarekisterin tuottamiin hyötyihin ja rekisterin käyttötarkoituksiin. Onko rekisterin hyödyt ja käyttötarkoitukset kuvattu selvitysraportissa onnistuneesti ja eri tahojen tarpeet ja näkökulmat huomioiden? (Ks. raportin luku 6, osin myös luku 7).

Ammatillisessa koulutuksessa opettajatarpeet perustuvat ja heijastelevat yleistä työmarkkinoiden kehittymistä. Eri alojen opettajatarpeet nousevat elinkeinoelämässä tapahtuvista muutoksista. Tulevaisuuden osaamis- ja opettajatarpeita ei voi ennustaa taaksepäin katsomalla. Koulutuksen järjestäjät ennakoivat osaajatarpeita yhteistyössä eri ennakkointitietoa tuottavien organisaatioiden ja työelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen opettajalla tulee olla pedagogisen kelpoisuuden lisäksi määrätty määrä oman alan osaamista. Epäselväksi jää, mihin työnantaja tarvitsee tämän tyyppistä työnantajasta irrallista uutta rekisteriä. Kelpoisuutta osoittavat todistukset tarkistetaan rekrytointivaiheessa hakijalta itseltään, eikä rekisteri tuo tähän prosessiin lisäarvoa työnantajille.

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan palveluksessa oli 31.12.2021 päätoimisessa palvelussuhteessa 801 henkilöä, joista 550 kuului opetus- ja ohjaushenkilöstöön (68,6 % koko henkilöstöstä). Keudassa oli vuonna 2021 yhteensä 184 tehtävää avoinna, joista 162 johti uuden työntekijän rekrytointiin. Rekrytoiduista 101 oli opetushenkilöstöä (opettajia tai opinto-ohjaajia).

Opetustehtävissä toimivista opettajista ja päätoimisista tuntiopettajista 11 prosentilla puuttuu pedagogiset opinnot. Heidät on otettu kelpoisuusasetuksen mukaisesti enintään vuoden määräaikaiseen palvelussuhteeseen tai ehdolla, että he suorittavat pedagogiset opinnot kolmen vuoden sisällä.

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan mukaan keskitetty rekisteri ei toisi lisää opettajia, eikä tukisi opiskelijoiden oppimista. Rekisterillä ei myöskään olisi vaikutusta opettajien kelpoisuuksiin. Kelpoisuuksista säädetään asetuksella ja koulutusmäärät riippuvat sekä korkeakouluista että valtiosta.

2) Opettajarekisteriin liittyvät haasteet: Pyydämme kommentteja selvityksessä esitettyihin opettajarekisteriin liittyviin haasteisiin. Onko opettajarekisteriin ja sen perustamiseen liittyvä haasteet huomioitu selvityksessä onnistuneesti? (Ks. osin luvut 6, 8 ja 9)

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta rekisterin yksi keskeisimmistä tavoitteista on linkittää opettajat opiskelijoihin Koski-järjestelmässä ja laskea sen avulla mm. opetus- ja ohjaushenkilöstön resursoinnin mitoitusta eri alueilla, eri koulutuksen järjestäjittäin ja tutkinnoittain. Uudistuneen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön myötä yksilölliset opintopolut ovat merkittävässä roolissa, eikä ryhmämuotoinen opetus ole enää koulutuksen järjestämisen perusmuoto. Tutkinnon osaa opettaa useampi opettaja, jolloin opettajan linkkiavaimen hyödyntäminen ja kohdistaminen vaikeutuu. Näillä perusteilla opettajan linkittäminen opiskelijaan ei ole tarkoituksenmukaista.

Esitetty rekisteri ei lisää opettajien määrää, eikä tue opiskelijoiden oppimista. Rekisterillä ei myöskään olisi vaikutusta opettajien kelpoisuuksiin. Opettajarekisteri olisi vaikeasti ylläpidettävä. Mikäli siitä tehtäisiin luotettava, sen ylläpitämisen pitäisi olla valtakunnallisesti johdettua. Ajattelu on irrotettu nykyaikaisen henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjohtamisen kontekstista. Rekisteriin liittyviä haasteita ei ole selvityksessä tarkasteltu riittävästi työnantajanäkökulmasta.

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda ei näe mahdollisesta rekisteristä syntyvän hyötyä oppilaitoksen toimintaan. Sen sijaan siitä aiheutuisi lisää hallinnollista työtä ja kustannuksia. Valtakunnallisissa (KOSKI ja eHOKS) on vielä paljon kehitettävää ja hyödyt näkyvät opiskelijoiden hyötynä. Resurssit ja voimavarat olisi tarkoituksenmukaisempaa ohjata tähän kehitystyöhön.

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda ei kannata tämän rekisterin käyttöönottoa, eikä sen käyttöönotto ole taloudellisesti mahdollista.

3) Opettajarekisterin kohderyhmät ja vaiheittainen eteneminen: Pyydämme kommentteja raportissa esitettyihin opettajarekisterin kohderyhmiin ja vaiheittaiseen etenemiseen. Jos opettajarekisteri perustetaan, mitkä kohderyhmät opettajarekisterin tulisi kattaa, mitä koulutusasteita sen tulisi koskea? Miksi? Onko selvityksessä esitetty opettajarekisterin perustamisen vaiheistaminen tarkoituksenmukaista? (Ks. luku 7)

Ammatillisen koulutuksen opettajilla omalta opetusosalta hankittu käytännön osaaminen muodostaa erittäin tärkeän osan tehtävässä vaadittavasta osaamisesta. Rekisteri ei tuo tätä osaamista näkyväksi.

4) Opettajarekisterin sisällöt: Pyydämme kommentteja selvityksessä esitettyihin opettajarekisterin sisältöihin. Mitä tietoja rekisterin tulisi kattaa? (Ks. luku 7.3)

Ehdotuksessa on esitetty kerättäväksi isoa tietomäärää. Kaikilla koulutuksenjärjestäjillä on omat HR-järjestelmänsä, joihin on koottu osittain samoja ja osittain eri tietoja. Kaikkea tietoa ei kerätä koulutuksenjärjestäjien rekisteriin, vaan opettajat itse keräävät ja dokumentoivat tietonsa omiin ansioluetteloihin.

Ammatillisessa koulutuksessa on myös tärkeää huomata, että eri alojen opettajilla on tärkeää myös muu, kuin oppilaitoksessa hankittu työkokemus.

Rekisterin käyttötarkoituksissa korostuu erityisesti tutkimustyöhön muodostuva lisäarvo. Yksittäisen koulutuksen järjestäjän kannalta hyödyt ovat vähäiset.

5) Opettajarekisteriin liittyvät tiedonsaantioikeudet ja tietosuojakysymykset: Pyydämme kommentteja opettajarekisteriin liittyviin tiedonsaantioikeuksiin ja tietosuojakysymyksiin. Pitäisikö opettajarekisterin tietojen saatavuus organisoida jotenkin toisin kuin mitä selvityksessä esitetään? (Ks. erityisesti luku 9.5; osin myös muut luvun 9 alaluvut)

Tämä on kytköksissä sisältöön. Ongelmaa, et ole mikäli tietoa kerätään esim. Koski-järjestelmästä, mutta moneen tietoon tarvitaan lupa yksittäiseltä opettajalta.

6) Opettajarekisterin kustannukset: Pyydämme kommentteja rekisterin perustamiseen ja ylläpitoon liittyviin kustannuksiin. Onko opettajarekisterin kustannukset kuvattu selvityksessä onnistuneesti? Millaisia selvityksen ulkopuolelle jääneitä kustannuksia opettajarekisterin perustamisesta ja ylläpidosta voi aiheutua? (Ks. pääasiassa luku 8.1)

Kokonaiskustannuksia on selvästi vaikea arvioida. Järjestelmän perustaminen on kallista suhteessa saavutettaviin hyötyihin ja erityisesti ylläpitokulut yllättävät. Rekisterin ylläpitäminen vaatii koulutuksen järjestäjältä henkilöresurssin sitomista sen ylläpitoon. Vaikka ajatellaan, että tehtävä on kertaluonteinen, (kun opettaja palkataan töihin) tietojen ajan tasalla pitäminen vaatii työtä.

Mahdollisista rekisteriin liittyvistä velvoitteista aiheutuvat kustannukset tulee korvata koulutuksen järjestäjille ja osoittaa siten tarvittava resurssointi mm. järjestelmäkehitykseen, järjestelmien integrointiin sekä tietojen kokoamiseen.

7) Vaihtoehdot rekisteripohjaiselle tiedonkeruulle: Pyydämme kommentteja vaihtoehtoista rekisteripohjaiselle tiedonkeruulle. Onko esityksessä huomioitu riittävän kattavasti muut vaihtoehtoiset tavat tiedonkeruulle? Olisiko selvityksessä esitetylle opettajarekisterille toimivaa vaihtoehtoa, joka tuottaisi tarvittavaa tietoa opettajista? Miten nykyistä kolmen vuoden välein toteutettavaa opettajatiedonkeruuta tulisi kehittää nykyisiä ja tulevia tietotarpeita vastaavaksi? (Ks. pääasiassa luku 8.3,

myös 3.4)

Työnantajina jokaisen koulutuksen järjestäjän tulee noudattaa hyvää hallintotapaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Opettajien kelpoisuuksista säädetään asetuksella ja opettajien rekrytoinnista kunnallisella viranhaltijalailla. Koulutuksen järjestäjät eivät tarvitse enempää sääntelyä hyvän henkilöstöhallinnon ja henkilöstöjohtamisen toteuttamiseen.

8) Muut mahdolliset huomiot opettajarekisteriselvitykseen liittyen

Mikäli opettajarekisteri toteutetaan, tiedon on siirryttävä rajapinnan kautta rekisteriin. Rajapintojen tekeminen nykyisestä HR-järjestelmästä rekisteriin on vaikeaa ja kallista. Mahdollisista rekisteriin liittyvistä velvoitteista aiheutuvat kustannukset tulee korvata koulutuksen järjestäjille ja osoittaa siten tarvittava resurssointi mm. järjestelmäkehitykseen, järjestelmien integrointiin sekä tietojen kokoamiseen.

9) Kannatatteko selvityksessä kuvatun opettajarekisterin perustamista?

-

Yli-Suomu Riikka-Maria
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda