

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Marttila, L. & Lätti, J. (2021) Sukupuoli – pedagogisen johtamisen sokea piste? AMK-lehti//UAS Journal, 2021:3.

URL: <https://uasjournal.fi/3-2021/sukupuoli-pedagogisen-johtamisen-sokea-piste/>

[3/2021](#)

Sukupuoli – pedagogisen johtamisen sokea piste?



Kuva [Gerd Altmann Pixabaystä](#)

Liisa Marttila & Johanna Lätti

13.10.2021

Johdanto

Suomalaiset korkeakoulut ovat sitoutuneet edistämään toiminnassaan sukupuolten tasa-arvoa. Lainsäädäntö velvoittaa korkeakouluja niin oppilaitoksina kuin työnantajinakin, ja samalla myös kansainväliset sopimukset suosittavat instituutioita ottamaan sukupuolten tasa-arvon näkökulma huomioon päätöksenteossaan. Tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 päivytyksineen) määrittelee korkeakoulujen tasa-arvosuunnittelun ja -työn tavoitteita mitata, seurata ja raportoida tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet sisältyvät Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen laatuauditoinnin aihealueisiin (koulutuksen toteutus sekä henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen) (KARVI, 2019), ja ne huomioidaan myös TKI-rahoituksen kriteeristössä, muun muassa Horizon Europe ja Suomen Akatemian hauissa.

Korkeakoulukohtaisen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös selvitys tasa-arvotilanteesta opiskelijoiden osalta. Julkisina oppilaitoksina korkeakoulut ovat sitoutuneet tarkastelemaan ja kehittämään koulutusta sukupuolinäkökulmasta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tasa-arvoista ohjausta, opetusta (ml. oppimateriaalit) ja opintosuoritusten arviointia. (Tanhua, 2020) sekä niitä ohjaavaa pedagogista johtamista. Koulutus- ja työmarkkinat ovat Suomessa varsin segregoituneet, myös muihin Pohjoismaihin verrattuna. Tekniikan sateenvarjon sisälläkin eri

alat ja työtehtävät eroavat sukupuolittain. Tämän takia tasa-arvoa tekniikan koulutusalojen pedagogisessa johtamisessa pitäisi edistää (ks. Tilastokeskus, 2018).

Korkeakoulujen johtamisen muodolliset velvoitteet tasa-arvoon nähden on mallikkaasti hoidettu, ja suurimmasta osasta korkeakouluja löytyy ajantasainen tasa-arvosuunnitelma vaadittavine tilastoineen. Tasa-arvotavoitteiden ja -toimenpiteiden käytännön toteuttaminen on kuitenkin monelta osin puutteellista, ja etenkin opiskelijanäkökulma jää helposti henkilöstöpoliittisten tavoitteiden varjoon. (Lätti, 2016.) Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaamina korkeakoulut esimerkiksi keräävät vuosittain huomattavan paljon palaute- ja tilastotietoa opiskelusta ja työelämäkokemuksista, mutta tätä tietoa ei vielä riittävästi hyödynnetä tasa-arvon edistämiseksi.

Sukupuoli katoaa palauteraporteista

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen edellyttää epätasa-arvoon liittyvien ilmiöiden tunnistamista. Pedagogisen johtamis- ja kehittämistyön taustaksi tarvitaan tietoa, jota korkeakouluissa jo kerätään monin eri tavoin. Opiskelijoille tehdään vuosittain palautekyselyjä ja -barometrejä, ja alumnit taas osallistuvat valtakunnalliseen uraseurantakyselyyn. Lisäksi TKI-hankkeissa tehdään paljon pedagogista kehittämistä tukevaa tutkimusta, joka mahdollistaisi aineistojen analyysin sukupuolinäkökulmasta.

Tulosten raportoinnissa sukupuoli muuttuu kuitenkin näkymättömäksi. Kyselytuloksia käsitellään aloittain, tutkinnoittain ja ikäryhmittäin, mutta sukupuolten välinen tarkastelu näkyy lähinnä koulutuksiin hakeneiden ja valmistuneiden opiskelijoiden lukumäärien tilastoinneissa. Jos palaute- tai tutkimustietoa ei aidosti analysoida sukupuolen perusteella, ei toimenpiteiden pohjaksi ole kunnollista tietoa siitä, millaisia tasa-arvokysymyksiä opetukseen ja ohjaukseen tai esimerkiksi eri opintoalojen käytäntöihin liittyy ja mihin henkilökunnan osaamisessa tulisi puuttua.

Tutkintokohtaisten keskiarvojen rinnalla palautetietoa ja selvityksiä tulisi tarkastella sukupuolinäkökulmasta sekä korkeakouluissa että valtakunnallisesti, jotta mies- ja naisopiskelijoiden välisiä eroja sekä mahdollisia sukupuolittuneita käytäntöjä voidaan paremmin tunnistaa. Havaintoja tarkasteltaessa on kuitenkin syytä tiedostaa, että niin eri alojen väliset kuin sukupuoliryhmien sisäisetkin erot voivat olla suuria. Tekniikan aloilla aineistojen luotettavan analyysin ongelmana on usein se, että tietyillä tekniikan aloilla naisopiskelijoiden määrä on hyvin pieni.

AVOP- ja uraseurantakyselyn havainnot esimerkkeinä sukupuolieroista

Seuraavassa tarkastelemme esimerkinomaisesti kahta vuosittaista valtakunnallista ammattikorkeakoulujen rahoitusmittaristoon sisältyvää kyselyä: valmistuneiden palautekysely (AVOP) sekä AMK-tutkinnon viisi vuotta aiemmin suorittaneille osoitettu uraseurantakysely (AVOP; Uraseuranta). Esittelemissämme aineistoissa AVOP-kyselyn vastaajat ovat valmistuneet vuonna 2015 tekniikan ja liikenteen aloilta. Uraseurantakyselyn vuosina 2013–2015 valmistuneiden tarkasteluun on poimittu kolme eri alaa. Bio- ja elintarviketekniikka on opiskelijajoukoltaan naisvaltainen, sähkötekniikka miesvaltainen ja

liiketalouden alaan lukeutuva tietojenkäsittelyn tradenomitutkinto taas opiskelijamääriltään varsin tasainen miesten ja naisten kesken.

AVOP- ja uraseurantakyselyjen väittämiin ja kysymyksiin annetuista arvoista (1–7 ja 1–6) korkeimmat numerot viittaavat suurempaan tyytyväisyyteen tai samanmielisyyteen väittämän kanssa. AVOP-kyselyn havainnoista (taulukot 1 ja 2) käy ilmi, että työelämäyhteyksiin ja -neuvontaan sekä uraohjaukseen liittyvissä kysymyksissä tekniikan alojen naisopiskelijoiden vastausten keskiarvot ovat lähes kauttaaltaan miesopiskelijoiden vastausten keskiarvoja matalampia. Esimerkiksi väitteestä ”*Minulle tarjottiin riittävästi mahdollisuuksia osallistua opintoihin, joissa työskenneltiin yhdessä työelämän kanssa*” miehet ovat keskimäärin olleet hieman enemmän samaa mieltä kuin naiset (miesten ka. 3,9, naisten ka. 3,6; taulukko 1).

Vastaavasti väitteeseen ”*Tiedän hyvin mistä ja miten hakea minulle sopivia töitä tai miten työllistää itseni*” annettujen vastausten kokonaiskeskiarvo on 4,9, mutta nais- ja miesvastaajien keskiarvoissa on 0,3 yksikön ero (miesten ka. 5,0, naisten ka. 4,7, taulukko 2). Miehet ovat ilmoittaneet olevansa jokseenkin varmempia tietämyksestään töiden etsintään liittyen, minkä syytä olisi hyvä selvittää tarkemmin.

On kuitenkin huomattava, että paikoin ero naisten ja miesten keskiarvoissa on suhteellisen pieni (n. 0,1 yksikköä) ja lisäksi naisten vastausten hajonta on hiukan suurempaa. Näitä viitteellisiä eroja tulisikin tarkemmin analysoida varsinaisten tilastollisten testien avulla, jotta luotettavia päätelmiä voidaan tehdä.

Taulukko 1. AVOP-kyselyn poimintoja työelämäyhteyksiä koskevista väittämistä. Vastaajina vuonna 2015 kaikilta tekniikan ja liikenteen aloilta valmistuneet. (Lähde: Vipunen.fi)

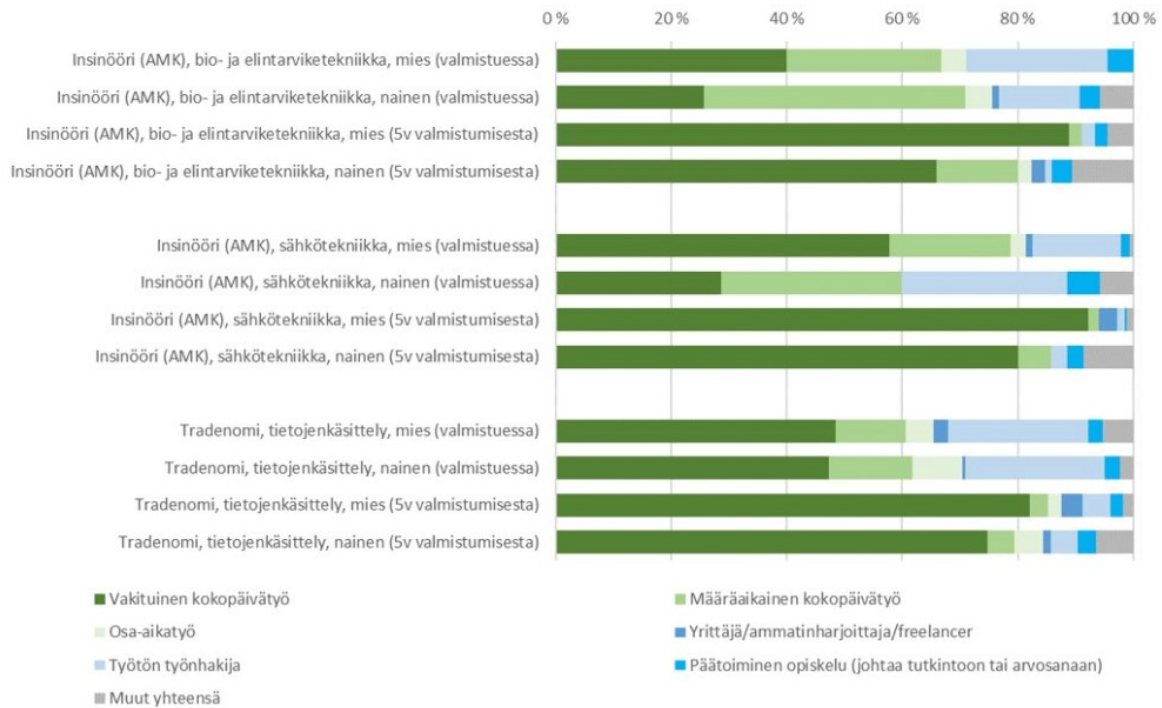
Työelämäyhteydet	Ka. asteikolla 1–7	Keskiahajonta	Vastaajia (n)
<i>Korkeakouluni henkilöstö on tukenut minua riittävästi työelämysuhteiden rakentamisessa</i>	4,2	1,6	5 005
Mies	4,2	1,6	4 090
Nainen	4,0	1,7	885
<i>Olen tyytyväinen opintojeni kautta luomiini työelämysuhteisiin</i>	4,4	1,8	5 005
Mies	4,5	1,8	4 090
Nainen	4,3	1,8	885
<i>Minulle tarjottiin riittävästi mahdollisuuksia osallistua opintoihin, joissa työskenneltiin yhdessä työelämän kanssa</i>	3,8	1,7	5 005
Mies	3,9	1,7	4 090
Nainen	3,6	1,8	885
Yhteensä			5 005

Taulukko 2. AVOP-kyselyn poimintoja työelämäneuvontaa koskevista väittämistä. Vastaajina vuonna 2015 kaikilta tekniikan ja liikenteen aloilta valmistuneet. (Lähde: Vipunen.fi)

Työelämäneuvonta	Ka. asteikolla 1–7	Keskihajonta	Vastaajia
<i>Olen saanut opintojeni aikana riittävästi tukea urasuunniteluun</i>	3,8	1,6	5 005
Mies	3,9	1,6	4 090
Nainen	3,6	1,7	885
<i>Tiedän hyvin mistä ja miten hakea minulle sopivia töitä tai miten työllistää itseni</i>	4,9	1,6	5 005
Mies	5,0	1,6	4 090
Nainen	4,7	1,7	885
<i>Olen saanut opintojeni aikana riittävästi tietoa työelämän käytännöistä (työlainsäädäntö, työsopimukset, palkkaus)</i>	4,4	1,6	5 005
Mies	4,4	1,6	4 090
Nainen	4,3	1,7	885
<i>Olen saanut opintojeni aikana riittävästi ohjausta ja neuvoja työnhakuun (työhakemus, cv, työhaastattelut)</i>	4,8	1,6	5 005
Mies	4,8	1,5	4 090
Nainen	4,7	1,7	885
<i>Olen saanut opintojeni aikana riittävästi ohjausta, neuvoja ja tietoja ryhtyäkseni yrittäjäksi</i>	3,8	1,7	5 005
Mies	3,8	1,7	4 090
Nainen	3,6	1,8	885
Yhteensä			5 005

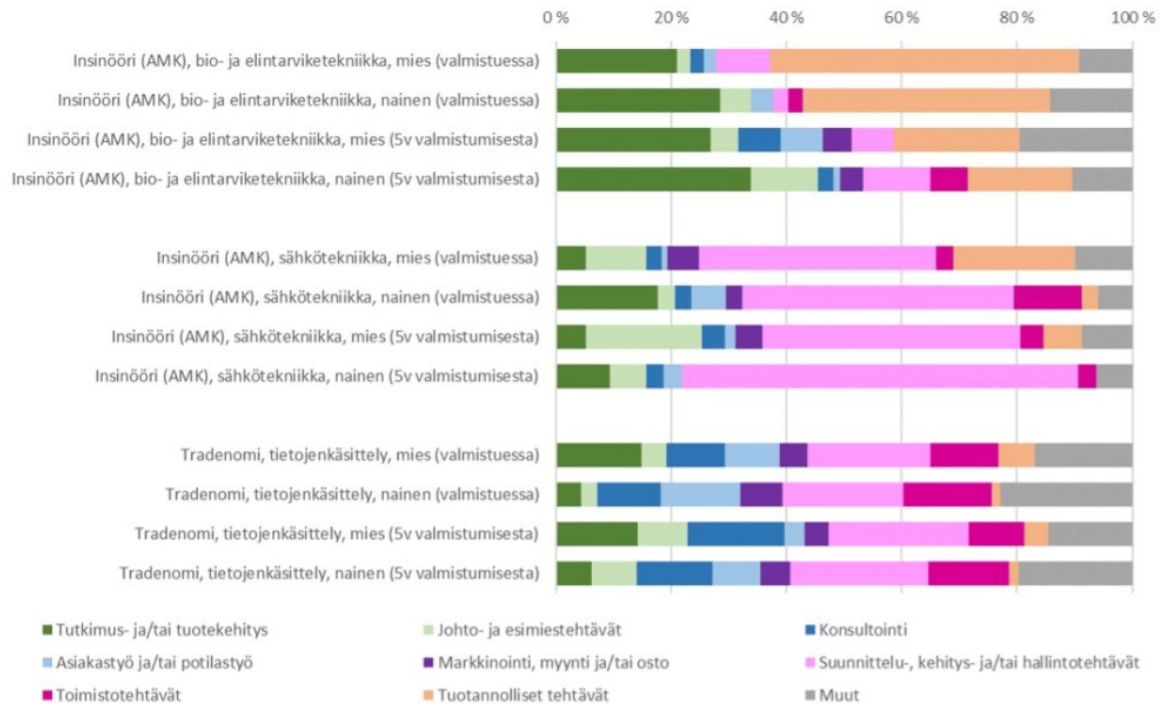
Valtakunnallisesta uraseurantakyselystä puolestaan havaitaan, että vuosina 2013–2015 valmistuneiden naisten ja miesten urapoluissa ja työtehtävissä on eroja (taulukot 3 ja 4). Naiset ovat kaikilla aloilla miehiä useammin määräaikaissä työtehtävissä (taulukko 3). Työnkuvia tarkasteltaessa erityisesti sähkötekniikan alalla miehet ovat siirtyneet naisia useammin johto- ja esimiestehtäviin. Tietojenkäsittelyn tradenomitutkinnon suorittaneista naiset ovat miehiä useammin toimistotehtävissä sekä asiakastyössä ja miehet taas naisia useammin tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä (taulukko 4).

Työtilanne valmistuessa ja 5 vuotta valmistumisen jälkeen



Taulukko 3. AMK-uraseurantakysely. Työtilanne valmistumishetkellä ja 5 vuotta valmistumisen jälkeen. Bio- ja elintarviketekniikasta (n=126), sähkötekniikasta (n=321) ja tietojenkäsittelystä (n=720) vuosina 2013–2015 valmistuneet.

Työtehtävä valmistuessa ja 5 vuotta valmistumisen jälkeen



Taulukko 4. AMK-uraseurantakysely. Työtehtävä valmistumishetkellä ja 5 vuotta valmistumisen jälkeen. Bio- ja elintarviketekniikasta (n=132), sähkötekniikasta (n=324) ja tietojenkäsittelystä (n=738) vuosina 2013–2015 valmistuneet.

Edellä havaittu tilanne työmarkkinoilla on tuskin kaikille valmistuneille mielekäs, sillä uraseurantakyselyn kysymykseen ”*Kuinka tyytyväinen olet tähänastiseen työuraasi?*”, tekniikan aloja opiskelleiden miesten vastausten keskiarvo oli 4,8 (asteikolla 1-6) kun taas naisvastaajien arvioiden keskiarvo oli 4,6. Sähkötekniikan alalla naisten ja miesten välinen ero oli suurin (miehet $ka=4,9$ ja naiset $ka=4,2$). Edellä esitellyt tulokset mukailevat myös muita aiheesta tehtyjä selvityksiä (mm. Naukkarinen, 2021; Bairoh, 2018).

Sukupuoli on otettava huomioon ammattikorkeakoulujen kehittämisessä

Eri kyselyjen tuloksissa näyttää siis olevan sukupuolieroja, mutta niiden käsittely vaatii tarkemman tilastollisen tarkastelun. Tällä hetkellä näyttää siltä (myös Tanhua, 2020), ettei sukupuolten väliseen tasa-arvon liittyvää tiedontarvetta ehkä tunnisteta tai hankittua tietoa hyödynnetä. Hieman provosoiva kysymys kuuluukin, edetäänkö tällä hetkellä pedagogisessa johtamisessa ja kehittämisessä tasa-arvoon liittyvien uskomusten varassa.

Esimerkkeinä käyttämiämme uraseuranta- ja AVOP-kyselyjä toteutetaan vuosittain. Ammattikorkeakoulut omistavat omat tulosaineistonsa ja Vipusesta (Ammattikorkeakoulujen... n.d.; AVOP, n.d.) on mahdollista saada valtakunnallista dataa, jota voi suodattaa muun muassa tutkinnon, koulutusalan ja vastaajan sukupuolen perusteella. Uraseurantadataa saa tulevaisuudessa myös tutkijoille suunnatusta julkisesta tietoarkistosta. Näin ollen sukupuolittain tehtävä analyysi ei vaadi ammattikorkeakouluilta erityisiä taloudellisia panostuksia.

Sukupuoli pitäisi jatkossa ottaa tulostulosten analyysin kohteeksi ja tutkia, mistä havaitut erot johtuvat. Tätä kautta voidaan pedagogisessa johtamisessa (esim. Taipale, 2008) ja kehittämisessä paremmin huomioida opetuksen ja ohjauksen tasa-arvokysymyksiä sekä pyrkiä muuttamaan mahdollisia epätasa-arvoisia käytäntöjä. Uraohjausta ja työelämäneuvontaa taas tulisi näiden palautekyselyjen tuottaman tiedon pohjalta kehittää siten, että eri opiskelijaryhmien tarpeet otetaan entistä paremmin huomioon.

Kirjoittajat

Liisa Marttila, erikoissuunnittelija, KT, TAMK, liisa.marttila@tuni.fi

Johanna Lätti, tutkija, TAU, johanna.latti@tuni.fi

Naiset tasa-arvoisesti uralle NAU! -hanke: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/>

Lähteet

Ammattikorkeakoulujen uraseurantakysely, rahoitusmallikysymykset (n.d.). Vipunen-verkkopalvelu. Ammattikorkeakoulutus. Opetushallinnon tietopalvelu. Opetushallitus. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 1.10.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20uraseuranta%20-%20rahoitusmalli%20-%20amk.xlsb>

AVOP Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute (n.d.) Vipunen-verkkopalvelu. Opiskelijapalaute. Ammattikorkeakoulutus. Opetushallinnon tietopalvelu.

Opetushallitus. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 14.8.2021.

<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>

Bairoh, S. (2018) Salaries and career advancement at tech – equal or not? Presentation PDF. Viitattu 14.8.2021.

https://www.tek.fi/fi/cm/s/brower?id=workspace%3A//SpacesStore/2831a8cc-8791-4793-b2be-66567c7908c7&filename=cmisattachments/witbreakfastdate_presentation.pdf

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (2019) Korkeakoulujen auditointikäsikirja 2019–2024 (PDF). Julkaisut 19:2019. Viitattu 2.7.2021. <https://karvi.fi/publication/korkeakoulujen-auditointikasikirja-2019-2024/>

Lätti, J. (2016) Equality for excellence? Justification of sex equality promotion in transforming Finnish academia. *Tiedepolitiikka*, 41(3), 35–46.

Naukkarinen, N. (2021) LUT:in selvitys: Sukupuolen merkitys opinnoissa kasvaa työelämää lähestyttäessä. NAU! -hankkeen blogi. Julkaistu 28.5.2021. Viitattu 14.8.2021.

<https://tasaarvoisestiuralle.fi/lutin-selvitys-sukupuolen-merkitys-opinnoissa-kasvaa-tyoelamaa-lahestyittaessa/>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (n.d.). Opetushallitus. [Verkkosivusto] Viitattu 2.7.2021

<https://www.oph.fi/fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

Tanhua, I. (2020) Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>

Taipale, M. E. (2008) Pedagoginen johtajuus uudistamisen välineenä. *Aikuiskasvatus*, 1/2008, 51–54.

DOI: <https://doi.org/10.33336/aik.93800>

Tilastokeskus (2018) Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa, joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. Tieto & trendit. Asiantuntija-artikkeli. Julkaistu 29.11.2018. Viitattu 14.8.2021. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/>

Abstract

Obligations to promote gender equality in Finnish higher education institutions include student perspective and education. The great amount of information is already gathered yearly, e.g., feedback questionnaire for graduating students or career monitoring surveys. However, in pedagogical management and development the gender perspective is less explored, although the data would provide a good opportunity to analyse differences between male and female students in study and work life experiences. The example surveys from the fields of technology in universities of applied sciences presented in this article indicate gendered differences in study guidance and career counselling, as well as in work life positions and career advance after graduation. The more comprehensive analysis and discussion of this evidence from gender perspective is needed both in UASs and nationwide

to recognise possible stereotypical views, gendered bias, or practices, which may influence on different experiences and later gendered segregations in working life.