



Ohjausalan koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

**OHJAUS SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON
EDISTÄMISEN TUKENA**

Riina Ståhlberg

2007

**Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos**

TIIVISTELMÄ

Ståhlberg, Riina

Ohjaus sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen tukena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen Koulutus ja Tutkimus, 2007, 26 s. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä.

Tämä kehittämishanke tarkastelee suomalaisen työelämän ja koulutuksen sukupuolen mukaista eriytymistä sekä sukupuolisensitiivisen ohjauksen täydennyskoulutusohjelmaa opinto-ohjaajille ja opettajille.

Useimmilla ammateilla on sukupuolileima – ihmisten mielikuvissa ammatit mieltävät miehille sopiviksi tai naisille sopiviksi. Suomessa koulutusalojen ja työelämän ammattien sukupuoleen perustuva segregatio on eurooppalaisten maiden korkein. Selityksiä segregatioon on ryhdytty etsimään yksilöllisten, esimerkiksi motivaatioon liittyvien kysymysten ohella yhteiskunnallisista ja kulttuurisista tekijöistä. Koulun arkeen näyttää kätkeytyvän lukuisia sukupuolistavia prosesseja. Lisäksi tutkimukset osoittavat, että koulun opinto-ohjauksessa pinttyneitä stereotyyppioita, paradoksaalista kyllä, samanaikaisesti sekä rikotaan että vahvistetaan.

Yksi koulutuksen tärkeimmistä tehtävistä on kuitenkin sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Koulutus valmistaa työmarkkinoille, joten on luontevaa odottaa muutoksen tapahtuvan koulutuksen piirissä tehtävien oppiaine-, koulutus-, ja ammatinvalintojen yhteydessä. Oppilaanohjaus nähdään merkittäväksi muutoksen keinoksi.

Kyky sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen on avainasemassa opinto-ohjaajien ammatillisessa osaamisessa. Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia tarjoaa työnohjauksellisen ohjauksen täydennyskoulutusohjelman, joka on suunnattu erityisesti opinto-ohjaajille ja opettajille. Koulutusohjelman tavoitteena on tukea osallistujien herkkyyttä tunnistaa omassa toiminnassaan tiedostamattomia tekijöitä, jotka vaikuttavat suhtautumisessa miehiin ja naisiin. Sukupuolinäkökulman tunnistaminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnoissa on todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen edellytys. Sukupuolisensitiivisellä ohjaajalla ja opettajalla on teoreettista tietoa sukupuolisosialisaatiosta, sukupuolijärjestelmästä ja tasa-arvolainsäädännöstä. Hän oivaltaa, että maailma on monella tavalla erilainen naisille ja miehille ja kykenee huomioimaan tämän kohdatessaan opiskelijoitaan. Sukupuolisensitiivinen ohjaus tukee opiskelijaa tekemään onnistuvia opiskeluvalintoja sekä suunnittelemaan hänen omaa elämäänsä omista lähtökohdista käsin. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen tärkeä tehtävä on tukea sukupuolelleen epätyypillisen koulutusalan valinnoita sekä voimaannuttaa opiskelijoita hakeutumaan sukupuolelleen epätyypillisiin ammatteihin.

Kyseinen koulutusohjelma on edelleen kesken, mutta voimme havaita, että työnohjauksellinen koulutusmalli sopii hyvin ohjauksen täydennyskoulutusmalliksi opettajille ja opinto-ohjaajille, jotka kohtaavat haasteellisia kysymyksiä jokapäiväisessä työssään.

Avainsanat: sukupuoleen perustuva segregatio, opinto-ohjaus, sukupuolisensitiivinen ohjaus, työnohjauksellinen koulutusohjelma.

ABSTRACT

Ståhlberg, Riina

Counselling as a Support when Promoting Equality between the Genders. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Department of Teacher Education. Guidance and Counselling Education and Research Unit, 2007, 26 pp. Development projects and policies in student guidance.

This paper discusses the Finnish occupational arena, gender-based segregation in educational systems as well as gender sensitive guidance and counselling programs as continuing education for study counsellors and teachers.

Most occupations in people's mind are labeled according to gender – some occupations are conceived as suitable for women and some for men. In Finland the level of gender-based segregation within the occupational field and the educational field is among the highest in Europe. The search for reasons underlying such gender-based segregation has been extended beyond individual factors, such as personal motivation, so as to also cover factors relating to society and culture. The day-to-day operations of educational institutions seem to include a number of processes resulting in or promoting gender-based segregation. In addition, research indicates that study guidance and counselling paradoxically both strengthens and tears down gender-based stereotypes.

However, the promotion of equality between genders is one of the most important tasks of education. As education prepares the individual for the occupational arena, it seems natural to expect changes to appear in choices relating to school subjects, fields of education and occupations. Study counselling is in this respect regarded as an important instrument to induce such changes.

The ability to perform gender-sensitive guidance and counselling is considered as a key factor embodying professionalism among study counsellors. Palmenia Centre for Continuing Education – an independent institute of the University of Helsinki – provides an education program for occupational guidance and counselling, which is aimed at study counsellors and teachers. The objective of the education program is to improve the participants' ability to recognize subconscious factors in their own behavior affecting their attitudes towards men and women. Recognizing the gender perspective at all levels and in all activities of society is required in order to really achieve equality between the genders. A gender-sensitive study counsellor or teacher possesses theoretical knowledge of gender socialization, gender system and legislation concerning equality between the genders. Such a person realizes and understands that men and women face different environments and can address this when interacting with students. Gender-sensitive guidance and counselling facilitates the making of sensible choices concerning education and to plan the student's life from his/her own starting points. An important task of gender-sensitive guidance and counselling is to support students who have chosen a field of occupation untypical of their gender and to empower students to choose occupations that are untypical for their gender.

Although the education program for occupational guidance and counselling is still continuing, the developed model which includes supervision of work appears to be a successful method when addressing challenges relating to guidance and counselling which study counsellors and teachers face in their daily work.

Keywords: gender-based segregation, study counselling, gender-sensitive guidance and counselling, education program for occupational counselling.

SISÄLLYS

Tiivistelmä

Abstract

1	JOHDANTO	5
2	SUOMALAISEN YHTEISKUNNAN SEGREGAATIO.....	6
3	SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ	8
3.1	Sukupuoli sosiaalisena kategoriana.....	8
3.2	Sukupuolistava organisaatio.....	9
3.3	Koulu sukupuolistavana organisaationa	11
3.4	Ammatteihin liitetyt ominaisuudet	13
4	TASA-ARVON EDISTÄMINEN KOULUTUKSESSA	15
4.1	Lainsäädännöllinen tausta	15
4.2	Segregaation purkaminen suomalaisessa koulutuksessa	15
4.3	Ammatin valinta	16
4.4	Miksi sukupuolisensitiivistä ohjausta tarvitaan?	17
4.5	Mitä sukupuolisensitiivinen ohjaus on?	18
4.6	Mitä sukupuolisensitiivisyys merkitsee ammatillisena ja toimintana?	19
5	SUKUPUOLISENSITIIVISET METODIT OHJAUKSEN TUKENA HANKE SUMO.....	20
5.1	Työnohjauksellinen täydennyskoulutusohjelma ohjaajille ja opettajille.....	20
5.2	Miten eteenpäin?	23

1 JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tarkastella suomalaisen työelämän ja koulutuksen sukupuolen mukaista eriytymistä sekä esitellä sukupuolisensitiivisen ohjauksen täydennyskoulutus-ohjelma opinto-ohjaajille ja opettajille. Hanketyöni aihe nousi kiinnostuksestani suomalaisen työelämän sukupuolen mukaiseen eriytymiseen. Työskennellessäni perusopetuksen vuosiluokkien 7-9 oppilaanohjaajana sain havaita, että nuoret valitsevat koulutusalan stereotyyppisesti sukupuolen mukaisesti.

Opetusministeriö asetti vuonna 2001 Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelman mukaista hanketta varten Tasavertaiset työmarkkinat – työryhmän, joka teki arvioita ja suunnitelmia toimenpiteiksi, joiden avulla suomalaisten työelämän ja koulutuksen segregaatiota kyettäisiin purkamaan. Työryhmän loppuraportti asettaa suuren haasteen oppilaanohjaukselle: ”Oppilaanohjauksen kehittäminen on keskeinen keino lieventää segregaatiota. Tyttöjen ja poikien erilaiset oppimistavat sekä oppilaiden sukupuolittain eriytyneet ammattitavoitteet vaativat erityistä huomiota sekä opinto-ohjaajilta että opettajilta. Lisäksi opettajilta ja opinto-ohjaajilta vaaditaan entistä enemmän työelämän tuntemusta. Nämä seikat tulee ottaa huomioon opettajien ja opinto-ohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksessa. Oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämisessä tulee hyödyntää myös alueellista oppilaitos- ja työelämäyhteistyötä.” (Tasavertaiset työmarkkinat –työryhmän muistio 2004, 1.)

Tarkastelen hanketyöni teoreettisessa osassa suomalaista yhteiskuntaa tasa-arvon näkökulmasta sekä sukupuolisensitiivistä ohjausta segregaation purkamisen yhtenä mahdollisuutena. Ensimmäisessä ja toisessa luvussa tarkastelen sukupuolta järjestysperiaatteena suomalaisessa työelämässä ja sitä miten sukupuoleen reflektiomattomasti liitetyt ominaisuudet muodostavat kulttuurin, jossa eriarvoisuus sukupuolen perusteella rakentuu. Kolmannessa luvussa kuvaan koulun mahdollisuuksia tasa-arvoisemman yhteiskunnan rakentamisessa. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen merkittävyyttä käsittelen luvussa neljä. Viimeisessä luvussa kuvaan Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian toteuttaman sukupuolisensitiivisen ohjauksen täydennyskoulutusohjelman, jossa työskentelen suunnittelijana ja kouluttajana.

2 SUOMALAISEN YHTEISKUNNAN SEGREGAATIO

Suomalaista yhteiskuntaa on pidetty erityisesti omissa itseymmärryksessämme tasa-arvoisena. Naisten korkeaa koulutustasoa on esitetty edistyksen mittapuuna. (Komulainen 1998, 216.) Lisäksi kansainvälisesti vertailluna työelämämme on tasa-arvoinen sen suhteen, että työvoimastamme lähes puolet on naisia. Toisin sanoen naisten työssäkäynti on lähes yhtä yleistä kuin miesten. Suomalaisen naisen työsuhdemalli on ollut koko sodanjälkeisen ajan jatkuva kokopäivätyö, joka on koskenut myös pienten lasten äitejä. Osapäivätyötä työssäkävivistä naisista tekee runsas kymmenen prosenttia. Suomessa alle 55-vuotiaiden naisten koulutustaso on korkeampi kuin samanikäisten miesten. (Veikkola 1999, 8.) Tutkimukset kuitenkin osoittavat, ettei työelämämme ole niin tasa-arvoinen kuin usein erehdytään kuvittelemaan (Aaltio-Marjosola 2001, 32). Suomessa koulutusalojen ja työelämän ammattien segregatio eli sukupuolen mukainen kahtiajakautuminen naisten ja miesten koulutusaloihin ja töihin on EU-maiden korkein.

Naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat lakien mukaan yleensä samanlaiset. Käytännön elämässä naisten ja miesten asema ei kuitenkaan ole samanlainen. Erityisesti sukupuolten välinen ero näkyy työelämässä. Naisten ammattiasemat ovat heikommät, palkat ovat huonommat ja naisten mahdollisuudet edetä työelämässä ovat kehnommät kuin miesten. (Tasa-arvoesite, sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Suomalaisessa työelämässä vallitseeekin sukupuolineutraalisuuden ja sukupuoleettomuuden lume. Mielikuva sukupuolineutraalisuudesta liitetään erityisesti julkiseen sektoriin, sillä ajattelussamme julkiseen sektoriin liittyy säädösperustaisuus, ennakoitavat nimitys- ja ylentämisperiaatteet, muodollinen samapalkkaisuus, objektiivisuus, rationaalisuus, virkatoiminnassa korostuva persoonattomuus sekä järjestelmän riippumattomuus sen palveluksessa olevasta henkilöstöstä. Näistä tekijöistä huolimatta julkinenkaan hallinto ei ole sukupuolineutraalia. Voidaankin sanoa, että suomalaisessa työelämässä sukupuoli on läsnä monella tavalla. Todellisuus on sukupuolittunutta. (Karento 1999, 11.)

Suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan miesten ja naisten toimialoiksi, ammateiksi ja työtehtäviksi (esim. Tasa-arvoesite, sosiaali- ja terveysministeriö 2005; ks. myös Lähtenmäki 1995). Työmarkkinoiden sukupuolenmukaisessa järjestyksessä peruskuvio ja järjestys pysyvät, huolimatta ammattien vaihtuvuudesta ja uusista ammateista (Nummenmaa & Nummenmaa 1994, 95 - 108). Vain yhdeksän prosenttia suomalaisista työskentelee aloilla, joilla on naisia ja miehiä suunnilleen saman verran. Joka kolmas työskentelee alalla, jolla vähintään 90 prosenttia työntekijöistä on samaa sukupuolta. Tämä tilanne on pysynyt lähes muuttumattomana 30 vuoden ajan. (Tasa-arvoesite, sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Toimialat, joilla naiset työskentelevät, ovat vähemmän arvostettuja kuin miesvaltaiset alat. Lisäksi naiset, jotka työskentelevät miesvaltaisilla aloilla, toimivat yleensä hierarkian alapäässä. Sen sijaan naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet ovat useammin johtotehtävissä. (Lahelma 1992, 11.)

Eriytyminen, segregatio sukupuolen perusteella voimistui EU-maissa 1990-luvulla (Ojala 2000, 2). Tämä eriytyminen on tapahtunut sekä vaaka- että pystysuorassa.

Vaakasuoraan tapahtunut jakautuminen tarkoittaa horisontaalista jakautumista. Naiset ja miehet tekevät laadultaan erilaisia töitä, ja työyhteisöt muodostuvat nais- tai miesvaltaisiksi. Pystysuora jakautuminen tarkoittaa vertikaalista jakautumista eli päätöksentekorakenteiden mukaan tapahtunutta jakautumista. Yritysjohdossa sekä julkisen sektorin johtavissa asemissa toimii enemmän miehiä kuin naisia. Pystysuora työnjako noudattaa ”vallan rautaista lakia”, eli mitä ylemmäksi hierarkiassa nousee, sitä vähemmän siellä on naisia. (Aalto-Marjosola 2001, 15 - 18; Karento 1999.)

3 SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ

3.1 Sukupuoli sosiaalisena kategoriana

Perinteisesti sukupuoli on nähty biologisena ominaisuutena, jolloin miesten on ajateltu fyysisen voimakkuuden vuoksi lunastaneen määräysvallan ja johtotehtävät. Naisten hoiva-ammattien ja lasten pariin hakeutuminen on perusteltu luontaisella tarpeella hoivata. Miesten ja naisten erilaisten asemien selittäminen työmarkkinoilla biologisin perustein on yksinkertaistava tapa perustella ilmiötä. Biologisen selitysmallin korostaminen johtaa määrittelemään sukupuolten eriarvoisen asettumisen työelämään suhteellisen pysyväksi ja muuttumattomaksi ilmiöksi. Työelämän sukupuolijärjestelmän muuttamisen kannalta optimistisempi näkökulma on nähdä eriytynyt järjestelmä kulttuurisesta näkökulmasta. Tällöin ihmisten ryhmittelyn taustalla nähdään olevan sosiaalisesti tuotettu merkitys pitkän historiallisen kehityksen kuluessa. Tätä merkitystä ylläpidetään ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Vanttaja 2002, 59 – 60.)

Sukupuolta voidaan tarkastella Anttosen (1997) mukaan kolmella analyysitasolla. Sukupuoli on ensinnäkin yksilöön sidottu ominaisuus, joka muovaa ihmisen käyttäytymistä, odotuksia ja valintoja. Toisella analyysitasolla tarkasteltuna sukupuoli voidaan ymmärtää rakenteeksi politiikan tai talouden tavoin. Tällöin puhutaan sukupuolijärjestelmästä. Kolmas taso on symbolinen sukupuoli, jolloin tarkoitetaan sukupuolta osana taidetta, tiedettä ja kulttuuria.

Tämän hetkinen tutkimus (esim. Naumanen 2002a) korostaa sukupuolta sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettuna kategoriana. Ääripäätä edustavat radikaalit sosiaaliset konstruktionistit, jotka näkevät useimmat sukupuolierot, jopa ruumiilliset, yhteiskunnallisista tekijöistä johtuviksi (Heinämaa 1996, 114). Sosiaalinen sukupuoli viittaa maskuliinisuuden ja feminiinisuuden sosiaalispsykologisiin ominaisuuksiin, jolloin sukupuoli nähdään kulttuurisena konstruktiona ja opittuna käyttäytymisenä. Yhteisötasolla sosiaalinen sukupuoli on yksilöön kohdistettujen odotusten ja normien summa, jotka määräytyvät hänen biologisesta sukupuolestaan. Nämä kaavamaiset odotukset, sukupuolistereotyytiat määrittävät yksilöiden käyttäytymistä sukupuolensa roolin mukaiseksi. Yksilötasolla sosiaalisen sukupuolen voidaan nähdä tarkoittavan yksilön käsitystä omasta sosiaalisesta sukupuolestaan, sukupuolirooli-identiteetistään ja hänen valintojaan suhteessa sukupuolirooleihin ja -roolistereotyytioihin sekä niiden mukaiseen käyttäytymiseen. (Antikainen 1998, 97 - 98.)

Kun sukupuoli liitetään yhteiskunnallisiin valtarakenteisiin, puhutaan sukupuolijärjestelmästä (Antikainen 1998, 98). Sukupuolijärjestelmä on käsitteenä laaja ja se viittaa naisellisuutta ja miehisyyttä tuottaviin normeihin, arvoihin ja ajatusrakennelmiin. Sukupuolijärjestelmä sisältää sukupuolisidonnaisuudet, jotka liittyvät työhön, koulutukseen, perheeseen, politiikkaan, talouteen ja oikeusjärjestelmään. Se sisältämät moninaiset elementit ovat keskenään sidoksissa. Systemisesti vaikuttavat elementit tuottavat ihmisten arjessa monenlaisia prosesseja, jotka tapahtuvat yksilötasolla, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä rakenteellisella ja symbolisella tasolla. (Virkkala & Carpenter 2000, 18.)

Arviomme ja ajattelumme sukupuolesta vaikuttavat siihen, mitä hankkeilla tai koulutusprojekteilla tavoittelemme sekä siihen, miten näihin tavoitteisiin pyritään. Ilmeisesti merkittävä tasa-arvon toteutumisen este on miesten ja naisten jakaminen dikotomisesti kahteen ryhmään oletetun erilaisuuden perusteella. Näin hankkeissa suunta on usein kohti arvokkaampaa eli kohti mieskeskeistä ilmapiiriä, johon naisia rohkaistaan esimerkiksi naisille tarkoitettujen johtajakoulutukset. Tämä sisältää kuitenkin mielikuvan naisista ja tytöistä arkoina, jotka tarvitsevat rohkaisupuhetta tavoitellakseen arvokkaampaa. Samalla naisten ja tyttöjen ”perinteisiä valintoja” ei nähdä yhtä arvokkaina ja rohkeina. Näin sukupuolen elämäntyylien arvoeroa vahvistetaan. Ja jos segregaaation purkaminen ei toteudukaan palautetaan syy naisiin ja tyttöihin itseensä ja syy selitetään sukupuoliominaisuudeksi. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005, 26.)

Mielikuva erilaisista ominaisuuksista johtaa tyttöjen ja poikien erilaiseen kohteluun, joka puolestaan tuottaa erilaisuutta, joka sitten vahvistaa oletusta sukupuoleen sidotuista ominaisuuksista. Tästä kehän kiertämisestä voidaan pyrkiä kuitenkin ulos tarkastelemalla sukupuolta yhteiskunnallisena ja kulttuurisena rakennelmana. Se mahdollistaa pyrkimyksen muuttaa kohtelua ja olosuhteista. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005, 26.)

3.2 Sukupuolistava organisaatio

Sukupuolen käsittäminen yhteiskunnallisena suhteena ja rakennelmana, kuten sukupuoli tässä raportissa käsitetään, on vielä varsin uusi asia suomalaisessa työelämän tutkimuksessa. Olennaista tässä lähestymistavassa on, että sukupuoli rakenteistaa kaikkia yhteiskunnallisia ilmiöitä. Tällöin kiinnostuksen kohteeksi nousevat sukupuolistavat rakenteet ja käytännöt yhteiskunnassa. (Ks. Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233.)

Kinnunen ja Korvajärvi (1996, 233 - 240) luonnehtivat suomalaisen työelämän käytäntöjä yhtäaikaisten sukupuolineutraaliuden ja mies-nais-dikotomien paradoksiksi, mikä Naumasan (2002a, 53) mukaan koskee myös työelämää koskevaa tutkimusta. Naistutkimuksen piirissä naisten aseman määrytymistä työorganisaatioissa ei nähdä pelkästään yksilöstä johtuvaksi vaan naisten asema käsitetään laajemmaksi rakenteelliseksi kysymykseksi. Sukupuoli järjestyy ja järjestää yhteiskuntaa. Sukupuoli käsitetään yhteiskunnan ja organisaation rakenteen läpäiseväksi rakenteelliseksi ominaisuudeksi. Tämä tarkoittaa sukupuolen läsnäoloa työorganisaatiossa, mikä rajaa ja määrittää sukupuolten asemaa ja tehtäviä. (Karento 1999, 20.) Sukupuoli on läsnä, mutta kuitenkin se ei näy. Hirdmanin (1990, 78) mukaan sukupuolijärjestelmä rakentuu eron ja hierarkian periaatteelle. Tämä merkitsee naisen ja naiseuden erottamista normista eli miehestä ja mieheydestä. Mies ja mieheys on tavoiteltavaa ja arvokkaampaa kuin nainen ja naiseus. Sukupuolistuneita rakenteita tuotetaan ja uusinnetaan työorganisaatioissa päivittäisissä käytännöissä ja menettelytavoissa. Toiminnot voivat olla näkymättömiä tai näkyviä ja ne ovat jatkuvasti käynnissä olevia prosesseja, joilla on seurauksia sukupuolten eriarvoisuudelle. Näkyviä sukupuolestuneita prosesseja ovat esimerkiksi rekrytointikäytännöt ja näkymättömiä mm. ulossulkeminen. (Acker 1992, 252 – 253; Karento 1999, 24.)

Acker (1992, 252 - 254) toteaa sukupuolen sisältyvän arviointeihin kun töitä ja tehtäviä asetetaan arvojärjestykseen. Sukupuolistuneet prosessit ovat sosiaalisia

toimintoja, joita tuotetaan organisaation eri tasoilla. Nämä prosessit Acker määrittelee seuraavasti (ks. myös Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233 - 240):

1. *Sukupuolijaon luomisen prosessit* ovat olemassa yrityksen päivittäisessä toiminnassa. Sukupuolijakoa luovat organisaation tavanomaiset käytännöt sekä ympäristön vaatimukset. Tässä prosessissa syntyvät sukupuolten erot ja hierarkiat, joilla yksilön asemaa, työtä ja valtaa määritellään.

2. *Ihmisten välisen vuorovaikutuksen prosessit* sisältävät kaikenlaisen vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen ihmisten välillä. Organisaation hallinnan, alistuksen ja erillään pitämisen muodot sisältyvät vuorovaikutuksen prosessiin.

3. *Symbolien, mielikuvien ja tietoisuuden luomisen prosesseissa* oikeutetaan sukupuolten erottelu. Mielikuvat, symbolit ja tietoisuuden muodot syntyvät ja muokkaantuvat mediassa, kirjallisuudessa, perheissä, uskonnollisissa yhteisöissä sekä organisaatioissa. Ajatusmalli perheen kuulumisesta elämän yksityiseen puoleen ja työn kuulumisesta julkiseen osaan jäsentää työelämää. Jaettu elämänmalli sitoo reflektoimattomasti naiset yksityiseen alueeseen ja miehet julkiseen alueeseen. Tämä oikeuttaa naisten ja miesten epätasa-arvoisen suhteen työelämässä. Naisille ajatellaan kuuluvan kodin ja perheen hoito ja miehille perheen pään ja elättäjän rooli. Näin yksilön asema työelämässä määräytyy sukupuolen mukaan.

4. *Yksilöiden itsemäärittelyn prosessien* kautta yksilöt muodostavat käsityksensä itsestään, mahdollisuuksistaan ja asemastaan organisaation jäsenenä. Sukupuoli sisältyy tähän käsitykseen: minkälaista on sukupuolen mukainen oikea käyttäytyminen organisaatioissa. Itsemäärittelyn tasolla on lisäksi kyse henkilökohtaisen ja yhteisen erillistämisestä (Koski & Tedre 2003 19 - 32).

Sukupuolistuneet toiminnot ovat ihmisten puhetta, ajatuksia, kirjoituksia, liikkeitä ja katseita. Ne ovat vuorovaikutuksen virtaa, jossa elämä on läsnä. Kysymys on siitä miten sukupuoli sisältyy yhteiskunnan rakenteisiin ja miten se kiinnittyy valtaan. Suomalaisen työelämän keskeinen sukupuolistava käytäntö on naissukupuolen samanaikainen läsnäolo ja poissaolo. Tämä paradoksaalinen käytäntö antaa naisille tilaa konkreettisissa työelämän tilanteissa, mutta tila ei ulotu päätöksentekoon ja valtaan. Sukupuolistuneet prosessit perustuvat luutuneisiin ajattelumalleihin ja toistavat vallitsevia valtasuhteista. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233.) Tutkijat nimittävätkin työorganisaatioita sukupuolivammaisiksi: sukupuolisokeiksi, kuuroiksi ja -mykiksi. Työelämässä ongelmana on, ettei siellä kuulla ja nähdä sukupuolta. Organisaatiot eivät kykene havaitsemaan ja käsittelemään, sitä miten sukupuolta tuotetaan päivittäisissä käytännöissä. (Koski & Tedre 2003, 19 – 32.) Räsänen (1996, 189) uskoo kuitenkin, että koulutuksen ja työelämän segregoivia käytäntöjä voidaan pyrkiä muuttamaan konkreettisissa käytännön toiminnoissa, joissa yhdistyy tutkimuksellinen, ammatillinen ja kokemuksellinen tieto ja toiminta.

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eri asemaan. Syrjintää on myös toiminta, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet joutuvat eriarvoiseen asemaan, vaikka toiminta näyttäisikin tasapuoliselta. (Tasa-arvoesite, sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

3.3 Koulu sukupuolistavana organisaationa

Oppilaitosten käytäntöjä koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että oppiainetta laajemmin koko perusopetuksen toimintaa ohjaavat kyseenalaistamattomat sukupuolistavat käytännöt eli sukupuolistavat rakenteet ja prosessit. Näissä käytännöissä sukupuolta rakennetaan hierarkian, vallan ja väkivallankin kautta. Opettajankoulutuksen ja perusopetuksen opetussuunnitelmiin kirjattuja virkahenkilöitä ohjaa laki, joka noudattaminen kuuluu virkavelvollisuuteen. Kasvatuksen ja koulutuksen parissa toimivien henkilöiden tulisi pystyä toteuttamaan lain velvoite ja ottaa sukupuoli huomioon opetusta järjestäessään ja tukiessaan oppilaiden ammatillista suuntautumista ja kehitystä. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005, 16.)

Eriarvoisuuden havaitseminen yhteiskunnassa riippuu sukupuolesta. Viisi naista kuudesta ja kaksi miestä kolmesta pitää miesten asemaa yhteiskunnassa naisten asemaa parempana. Joka toinen nainen työelämässä kokee haittaa omasta sukupuolestaan. Sukupuolitettuja haittoja ovat esimerkiksi pienempi palkka, vähäisempi ammattitaidon arvostus ja takkuinen eteneminen uralla. Joka kolmas tyttö tai nainen on lisäksi sitä mieltä, että koulujen oppisisällöissä korostuu miesten ja poikien maailma. (Naumanen 2002b, 242 - 244.)

Suomalaisille oppilaitoksille on tyypillistä sukupuolineutraalisuus ja sukupuolisokeus. Opettajat, rehtorit ja koulunjohtajat kokevat, että tyttöjä ja poikia kohdellaan koulussa tasa-arvoisesti. Kuitenkin he pitävät poikien toiminta- ja työskentelytapaa oppilaitoksissa arvokkaampana tai parempana kuin tyttöjen. Poikiin liitetyt negatiiviset määreet (esim. laiskuus, vilkkaus, toiminnallisuus) saavat opettajien ja koulun johtajien näkemyksissä positiivisen sävyn ja niitä pyritään ymmärtämään. Tyttöjen työskentelytapa nähdään ulkoaopetteluna ja pyrkimyksenä miellyttää opettajia. Poikien taas katsotaan olevan itsenäisempiä ja heillä nähdään olevan parempi kyky ymmärtää ja käyttää tietoa opettajien ja koulun johtajien keskuudessa. Kuitenkin opettajat ja koulun johtajat ovat sitä mieltä, että oppilaitokset toimivat tyttöjen ehdoilla. (Lampela 1995, 70 – 71.) Tämän toteavat Gordon ja Lahelma (2004, 66 - 79): Pojat otetaan luokassa paremmin huomioon ja heitä tuetaan enemmän kuin tyttöjä. Tyttöjen menestymistä koulussa poikia paremmin selitellään koulun sopimattomuudella pojille ja poikien kiinnostuksella muihin asioihin. Opettajat käsittävät tyttöjen menestymisen ”puurtamiseksi” ja sukupuoliero vahvistuu toteamuksilla ”olisivat edes tytöt hiljaa”. Opettajat nostavat hienovaraisilla, mutta toistuvilla eleillä poikia helpommin yksilöiksi koulun arkisissa käytännöissä.

Tytöt menestyvät koulussa keskimäärin poikia paremmin. Huolimatta paremmasta koulumenestyksestään tyttöjen on vaikeampi päästä jatkokoulutukseen haluamilleen aloille. Tämä johtuu siitä, että tyttöjen ja poikien valinnat suuntautuvat eri aloille. Pojat hakeutuvat aloille, joilla painotetaan aineita, joissa pojat menestyvät suhteellisesti parhaiten ja joita he ovat valinneet aineyhdistelmiinsä koulussa. Tyttöjen suosimille aloille pyritään korkeilla arvosanoilla. Muodollisesti koulutusmahdollisuudet ovat siis tytöillä ja pojilla samat, mutta käytäntöjä on myös muutettu silloin, kun pojat ovat vaarassa karsiutua suosituimmilta koulutuslinjoilta esimerkiksi poikien lievää suosintaa merkitsevällä valinnalla. Valintakriteerejä voidaan pitää esimerkkinä siitä, miten yhteiskunnan sukupuolityöjärjestykset näkyvät myös koulutusrakenteisiin vaikuttavassa päätöksenteossa erilaisten itsestään selvinä ja luonnollisena pidettyjen päätösten kautta, joiden mukaan miesten toiminta-alueet ovat tärkeämpiä kuin naisten toiminta-alueet; matematiikka on tärkeämpää kuin saksan kieli. (Lahelma 1992, 116 – 119.)

Kuusi laudaturia kirjoittaneista ylioppilaista tehdyn tutkimuksen mukaan (Vanttaja 2002) miehet ovat päätyneet naisia useammin korkeakoulujen opetustehtäviin, teknisen alan johto- ja suunnittelutehtäviin sekä julkisen hallinnon ja liike-elämän johtaviin aseisiin. Naiset olivat usein päätyneet myös toimihenkilötason matalapalkkaisiin tehtäviin, kuten sihteerin ja sairaanhoitajan ammatteihin. Opettajan ammatti oli naisilla suosituin. Sukupuolen lisäksi kotitaustalla näytti olleen vaikutusta ammatin valintaan. (Vanttaja 2002, 45 – 46.) Yksi selitys naisten heikommalle sijoittumiselle työelämässä ja heikommalle palkkatasolle on työmarkkinoiden sukupuolen mukainen lohkoutuminen ja koulutusrakenteiden eriytyneisyys (Emt. 59).

Koulutus työmarkkinaresurssina tarkoittaa koulutuksen painoarvoa ja merkitystä työmarkkinoilla pärjäämisen näkökulmasta. Työmarkkinoilla pärjäämisellä voidaan puolestaan tarkoittaa yksilöiden menestymistä niin työvoimansa myymisessä markkinoilla kuin menestymistä työyhteisössä ja työntekijänä. Koulutuksesta voidaan puhua siten sen yksilölle antamana markkinakapasiteettina, sillä koulutuksen lähtökohtana voidaan nähdä ihmisten kouluttautuminen sen vuoksi, että heillä olisi paremmat mahdollisuudet myydä työpanostaan ja käyttää sitä mielekkäästi. Markkinakapasiteetti eli pääsy mahdollisimman hyviin neuvotteluasemiin on koulutukseen investoimisen tavoite. Koulutuksella on työmarkkinavaihtoon liittyvä markkinaominaisuus, sillä koulutusta hankkineiden työpanoksia ostetaan ja myydään markkinoilla. Tämä markkinaominaisuus on olemassa vaikka kouluttautujan motiivi koulutuksen hankintaan ei liittyisikään työpanoksensa myyntiin. (Naumanen 2002a, 90 – 91, 275 - 281.)

Naisille koulutuksesta ei kuitenkaan ole samanlaista hyötyä työelämässä kuin miehille. Koulutuksella on eri merkitys miesten ja naisten työurille: miehiä koulutus auttaa eteenpäin, mutta naisille eteneminen ei ole yhtäläillä itsestään selvyys. Ylemmän perusasteen ja alemman korkea-asteen merkitys työmarkkinaresurssina naisille suhteessa miehiin on heikentynyt naisten ohitettua koulutustasossaan miehet. (Pöntinen 1989, 11 – 13.) Saman toteaa Naumanen väitöskirjatutkimuksessaan (2002a, 283): Koulutus takaa miehille paremmat markkinakapasiteetit pärjätä työmarkkinoilla; toisin sanoen koulutus hyödyttää enemmän miehiä kuin naisia, koska saman koulutustason hankkineet miehet menestyvät työelämässä paremmin kuin naiset. Kuitenkin koulutus on merkittävämpi resurssi naisille kuin miehille: suhteessa vähemmän koulutettuihin, pidemmän koulutuksen hankkineet naiset pärjäävät paremmin kuin vastaavan koulutuksen hankkineet miehet. (Naumanen 2002a, 283.) Tämä johtunee naisten työmarkkinakapasiteetin tiukemmasta sidoksesta tutkintotasoon. Tutkintotasolla on merkitystä myös miesten työllistyvyydelle, mutta sen erottelevuus ei ole tästä näkökulmasta yhtä selkeä kuin naisilla. (Emt. 284.) Näyttääkin siltä, että naisten panostus itsensä ammatilliseen kehittämiseen on miehiä voimakkaammin sidoksissa siihen, miltä liikkuvuusmahdollisuudet työmarkkinoilla näyttävät. (Emt. 290). Kuitenkin mitä enemmän naisella on koulutusta, sitä todennäköisemmin hän työskentelee tilapäisessä tai määräaikaisessa työsuhteessa. Miesten määräaikaisen työn tekeminen ei vaihtelee Naumanen tutkimuksen mukaan tutkintotasosta riippuen – tai jos vaihtelee niin päinvastaiseen suuntaan. Työmarkkinatilanteen heikentyessä eli laman ja suurtyöttömyyden markkinoilla erityisesti nuorten korkea-asteen koulutettujen naisten työmarkkina-asema heikkeni tutkimuksen mukaan huomattavasti ja oli useammin epäedullinen kuin muiden. (Naumanen 2002a, 283.)

Mikäli koulutuksen tuomaksi markkinakapasiteetiksi otetaan miesten ja naisten arviot työnsä kvalifioivuuden, itsesäätoisyyden, vaihtelevuuden, osallistumisen ja vallankäytön sekä sosiaalisen tuen ulottuvuuksilla, on koulutuksella enemmän

merkitystä miesten työn mielekkyyden kuin naisten työn mielekkyyden kannalta. Miesten mahdollisuudet olivat paremmat työprosessin itsesäätelyssä riippumatta tutkinnoista. Sosiaalisen tuen ulottuvuus oli tutkimuksen mukaan ainoa poikkeama päälinjasta siinä mielessä, että tutkinnoilla oli - tosin ikävuosien kanssa ehdollisesti – enemmän merkitystä miesten kuin naisten työlle. Lisäksi voidaan huomata, että koulutus kohotti jo nuorten miesten mahdollisuuksia mielekkäämmän työn tekemiseen, kun taas koulutetuilla naisilla vasta ikävuodet ja siten karttuva kokemus edesauttoivat mielekkäämpiin tehtäviin. (Naumanen 2002a, 286; ks. myös Naumanen 2002b.)

3.4 Ammatteihin liitetyt ominaisuudet

Sukupuolten stereotyyppiat tarkoittavat uskomuksia ja käsityksiä, jotka luonnehtivat miehenä ja naisena olemista, mieheyttä ja naiseutta, maskuliinisuutta ja feminiinisyttä. Tämä oletettuihin ominaisuuksiin perustuva sukupuolijako on yksi tehokkaimmista kaksijakoista, dikotomioista, joita ihmiskunta käyttää. Luokittelu on niin tehokas, että puhumme vastakkaista sukupuolesta verrattaessa naisia miehiin ja miehiä naisiin. Vastakkaisuus ilmenee stereotyyppioissa, jotka vaihtelevat kulttuureissa, mutta pysyvät varsin samoina länsimaissa. Suomalaiset ovat tilaston kärkipäässä kyvyssä erotella sukupuoliin perinteisesti liitetyt ominaisuudet. (Hyypä 1995, 19.)

Useimmilla ammateilla on sukupuolileima. Ihmisten mielikuvissa ammatit mieltävät maskuliiniseksi eli miehille sopiviksi tai feminiiniseksi eli naisille sopiviksi. Miehille sopivina ammatteina pidetään esimerkiksi insinöörin, tekniikan ja johtajan ammattia. Naisille taas luontevina ammatteina pidetään ihmissuhdeammattaja kuten hoitoalan ammatteja. (Kauppinen-Toropainen 1987, Kauppinen-Toropainen 1993, 93 mukaan.) Naisten töiden katsotaan edellyttävän naisille ominaista toimintatapaa, jonka he oppivat psykologisten prosessien välityksellä tai kollektiivisesti sukupolvien kuluessa ja yksilöllisesti henkilökohtaisissa sosiaalistumisprosesseissaan. Toisin sanoen eriytynyt palkkatyö vastaa sukupuoleen liitettyjä ominaisuuksia ja elämämpiirejä. Naiset tekevät työmarkkinoilla töitä, jotka edellyttävät naisellisina pidettyjä ominaisuuksia ja joita voidaan tavallaan pitää kotityön jatkeena. (Kilpeläinen 2000, 81.)

Ammatin sukupuolileimalla tarkoitetaan ammatin samaistamista sitä määrällisesti hallitsevan sukupuolen ja siihen liitettyjen sukupuolikäsitysten kanssa (Gutek 1985, Kauppinen-Toropaisen mukaan 1993, 93). Esimerkiksi johtajan ammatissa toimivista on valtaosa miehiä ja mielikuva johtajan ammatin miehisydestä on voimakas. Johtajuus ammattina niin sanotusti imee miehisyteen liitettyjä ominaisuuksia: aikaansaamisen, instrumentaalisuuden, hallitsevuuden, menestymisen sekä asiasuuntautuneisuuden. (Kauppinen-Toropainen 1993, 93.)

Miesten ja naisten ammattialojen ja ammattiasemien eroissa ei ole kyse historiallisesta jäänteestä, joka poistuisi itsestään ajan myötä (Lahelma 1992, 12), vaan ero liittyy syvemmällä olevaan kulttuurin kuvaan naisesta ja miehestä. Länsimäisen kulttuurin naiskuva on toteutettu miesten näkökulmasta ja se esittää naisen suhteessa muihin kuten mieheen, lapsiin tai vanhempiin. Tämä naiskuva sisältää naisten vähättelyä tavoitteenaan korostaa miehen paremmuutta. Länsimäisessä kulttuurissa mies ja miehinen on objektivoitu merkitsemään ihmistä ja inhimillistä. Tavoiteltavat ja arvostetut ihmisen ominaisuudet ovat leimallisesti miehisiä ja niiden tavoittelu tekee naisesta miesmäisen epänaisten. (Nenola-Kallio 1984, 19 - 22.)

Mieheen tyyпитellään instrumentaalisuus eli ympäristön ongelmien ratkaisemiseen ja sen aktiiviseen säätelyyn tähtäävä toiminta. Miesten odotetaan pyrkivän riippumattomuuteen ja valtaan. Frustraatiotilanteiden ratkaisemisessa miesten odotetaan reagoivan aggressiivisuudella, mutta muuten miesten ei oleteta reagoivan tunteenomaisesti. Naisilta odotetaan vuorovaikutusta, sensitiivisyyttä sekä pyrkimystä hoivata. Naisten ajatellaan olevan taipuvaisia riippuvuuteen ja tavoittelevan pysyvyyttä. (Rauste- von Wright 1984, 113 – 114.)

Kanterin (1977) malli organisaatioiden sosiaalisesta rakenteesta, joka muodostuu enemmistö- tai vähemmistöryhmien perusteella, selventää naisten asemaa ja mahdollisuuksia työelämän organisaatioissa. Vaikka malli on jo lähes 30 vuotta vanha, näyttää se edelleen kuvaavan organisaatioiden sukupuolistuneita prosesseja. Kanterin näkemykset ovat vaikuttaneet työelämän sukupuolistuneista rakenteista käytävään tieteelliseen keskusteluun (Karento 1999, 22.) Mallin mukaan rakenteeltaan eriytyneitä organisaatioita ovat sellaiset, joissa vähemmistösukupuolen osuus on enintään 10 prosenttia. Rakenteeltaan täydentäviä ovat organisaatiot, joissa vähemmistösukupuolen osuus vaihtelee 11 prosentista 40 prosenttiin. Tasapainoiseksi organisaatioksi voidaan nimetä organisaatio, jossa kummankin sukupuolen edustus on 40 - 60 prosenttia. Mikäli vähemmistösukupuolten edustajien osuus on alle 40 prosenttia, tulee heistä ryhmänsä ”symboleja” tai ”ainokaisia”. Heidät mielletään ryhmänsä stereotyyppisiksi edustajiksi. Juuri harvalukuisuutensa vuoksi ”ainokaiset” ovat näkyviä, mutta heiltä puuttuu yksilöllisyys. Heidät nähdään, mutta heidän osaamistaan ja saavutuksiaan ei nähdä. Näin ”ainokaisten” ammatillinen osaaminen jää kaavakuvan alle ja heidän asemaansa liittyy ajatus siitä, mitä naiset voivat ylipäätään tehdä. Enemmistön pätevyyttä ei kyseenalaisteta ja heidän joukostaan valitaan tavallisesti johtajat. (Kanter 1977, 206 - 242).

Vähemmistösukupuolen edustaja mielletään poikkeusyksilöiksi, koska hänen edustamansa sukupuoli ei sovi siihen mielikuvaan mikä ihmisillä on kyseisestä ammatista. Näin roolinrikkojan sukupuolesta tulee näkyvä ja sen erilaisuus korostuu enemmistösukupuolen taustaa vasten. Esimerkiksi kun nainen johtajana käyttäytyy päättäväisesti ja itsevarmasti, hän rikkoo naissukupuoleen liitettyjä odotuksia. Hänet leimataan epänaisselliseksi. Itsevarmuus ja päättäväisyys miehisinä ominaisuuksina naisissa eivät välttämättä herätä samoja myönteisiä reaktioita kuin miehissä. (Kauppinen-Toropainen 1993, 94.)

Useat tutkimukset (esim. Puhakka 2003) osoittavat, että ammatillinen kehittyminen ja suuntautuminen alkaa jo hyvin varhain lapsuudessa. Lapsen koti, koulu ja lähiympäristö ovat paikkoja, joissa lapsi tekee havaintoja valitsevasta työnjaosta imien vaikutteita. Lapsi havainnoi lähipiirinsä tapoja kannustaa tyttöjä ja poikia sekä sitä minkälaista käyttäytymistä muut tytöiltä ja pojilta odottavat. Nämä lapsuuden kokemukset ja tunteet vaikuttavat siihen, mistä lapsi kiinnostuu ja minkälaista koulutusta hän pitää itselleen sopivana ja mihin ammatteihin hän mahdollisesti myöhemmin suuntautuu. (esim. Puhakka 2003, 38.)

4 TASA-ARVON EDISTÄMINEN KOULUTUKSESSA

4.1 Lainsäädännöllinen tausta

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (8.8.1986/609 siihen tehtyine muutoksineen) mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Velvoite koskee kaikkia niitä viranomaisia, oppilaitoksia, työnantajia ja ammattijärjestöjä, jotka järjestävät koulutusta. Opetuksen, tutkimuksen sekä oppiaineistojen on tuettava tasa-arvoa. Tämä tarkoittaa sitä, ettei opetusta tai oppimateriaalia saa käyttää ennakkoluulojen tai kaavamaisien perhe- ja työelämää koskevien sukupuoliroolien ja -jakojen luomiseen tai ylläpitämiseen. Tältä osin tasa-arvon edistämismuutokset koskevat erityisesti niitä viranomaisia, jotka vastaavat opetusta koskevista peruslinjauksista ja opetuksen kehittämisestä, viime kädessä myös opettajia. Koulutuksen kaikilla tasoilla on pyrittävä purkamaan ajattelutapoja ja käytäntöjä, jotka ohjaavat valitsemaan koulutuksen ja ammatin kaavamaisesti sukupuolen mukaan. Velvoite koskee kaikkia koulumuotoja ja -asteita, erityisesti kuitenkin opinto-ohjausta ja ammatinvalinnanohjausta. Opettajankoulutuksessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten koulun käytännöt ja opettajien oma toiminta vaikuttavat oppilaiden käsityksiin tytöille ja pojille sopivista ammateista tai koulutusaloista. (Tasa-arvoesitteitä 2005:2)

4.2 Segregaation purkaminen suomalaisessa koulutuksessa

Suomen siirryttyä yhtenäiskoulujärjestelmään 1970-luvulla otettiin yhdeksi koulutuksen tavoitteeksi tasa-arvon edistäminen, samalla sukupuoli kuitenkin häivytettiin opetussuunnitelmista ja koulutuksen järjestämisestä. Tavoitteena oli neutraali puhe, jolloin oppilaista puhuttaisiin oppilaina, ei tyttöinä ja poikina. Pian havaittiin, ettei neutraali puhe purkanut sukupuolijakoa. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005.)

Opetusministeriö asetti 1983 toimikunnan selvittämään koululakeihin kirjatun tasa-arvotavoitteen toteutumista ja toteutumista tukevaa kokeilu- ja tutkimustoimintaa sekä käynnistämään kokeiluja ja laatimaan ehdotuksensa laeissa asetetun tasa-arvovelvoitteen toteuttamisesta. Toimikunnan tehtäväksiannossa mainittiin ”tyttöjen ja poikien ammatinvalinnan laajentamistavoite”. Raportissaan toimikunta totesi: ”Tasa-arvon edistäminen koululaitoksessa edellyttää ajattelutavan ja käytäntöjen uudistamista. Tehtävänä on tasa-arvonäkökulman sisällyttäminen kaikkeen koulun kehittämiseen, opetussuunnitelmiin ja oppilaitosten käytäntöihin.” (Tasa-arvotoimikunnanmietintö 1988:17.)

Tasa-arvotoimikunta toteutti tasa-arvoprojekteja Kajaanissa, Vammalassa, Mikkelin maalaiskunnassa, Espoossa ja Vaasassa. Toimikunnan teettämässä kokeilukartoituksessa oli mukana Pohjoismaiden ministerineuvoston tasa-arvovaliokunnan käynnistämä BRYT AVAA-projekti (1985-1989). Hankkeen päämääränä oli etsiä ja kokeilla erilaisia keinoja sukupuolen mukaisen työnjaon purkamiseksi ja naisten aseman parantamiseksi Pohjoismaissa. Hankkeen tarkoituksena

oli kehittää menetelmiä tyttöjen ammatinvalinnan ja naisten mahdollisuuksien laajentamiseksi sekä naisten työllisyyden tukemiseksi. Hankkeessa olivat mukana kaikkien Pohjoismaiden viranomaistahot ja sitä rahoitti Pohjoismaisen ministerineuvoston tasa-arvovaliokunnan lisäksi kansallinen työvoimahallinto. Kansallisesti hankkeen toiminta oli suunniteltu yhden keskikokoisen työvoimapiirin alueella toteutettavaksi. Hankkeessa oli mukana kokoilukoulut, aikuiskoulutus ja työvoimahallinto. Näin pyrittiin mahdollistamaan vuoropuhelu koulutuksen ja työvoimahallinnon eri toimijatasojen kanssa. Projektissa oli lähtökohtana ajatus, että koulu osana yhteiskunnallista kasvatusjärjestelmää tuottaa perinteistä mies- ja naisdikotomiaa ja siten sukupuolittuneeseen työnjakoon asettuvia miehiä ja naisia.

BRYT AVAA -hankkeessa mahdollisina pidettyjä ammatteja pyrittiin laajentamaan tutkimalla ja analysoimalla erilaisia ammatteja. 7. luokalla virittäydettiin työelämään mm. perehtymällä ammatin- ja työnvalinnan ja niiden muutosmahdollisuuksiin vaikuttaviin seikkoihin. Lisäksi vanhempien kanssa tehtiin kotitehtävä, jossa oppilaat syventyivät miehen ja naiset elinkaaren eroihin. 8. luokalla oppilaat vierailivat yhden päivän toisen vanhemman työpaikalla. 9.luokan työelämään tutustumisen periaatteena oli, että kaikki oppilaat tutustuvat viikon verran miesvaltaiseen ja viikon naisvaltaiseen alaan. Lukiossa työelämään tutustumista oli 1. luokalla kaksi päivää, joista toinen päivä tutustuttiin naisvaltaiseen ja toinen päivä miesvaltaiseen alaan. Lukion toisella luokalla ei ollut työelämään tutustumispäiviä, mutta teknisen alan naisammattilaiset ja naisopiskelijat vierailivat kouluilla ja kertoivat ammateistaan ja kokemuksistaan työelämässä ja opinnoissa. (Räsänen 1988.) Näitä BRYT AVAA-projektissa löydettyjä ja kehitettyjä hyviä käytäntöjä on myöhemmin sovellettu muissa hankkeissa kuten esimerkiksi NORD-LILIA:ssa, BERTA:ssa, SUUNTO-hankkeessa, WomenIT:ssa ja Mirror:ssa.

Opetussuunnitelman perusteet jätti kuitenkin tasa-arvon edistämisen perusopetuksessa oppilaanohjauksen varaan vielä vuonna 1994. Vasta 2004 saatu uusi opetussuunnitelman perusteet laajensi tasa-arvon edistämisen koskemaan opetusta yleensä. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004, 12.)

Kansallinen tasa-arvotyö on ollut viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana organisoitumista, ja tasa-arvoarvotyötä tekevät ovat pyrkineet vaikuttamaan yhteiskunnallisiin päätöksiin, joissa koulutuksen reunaehtoja määritellään. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005, 16.)

4.3 Ammatin valinta

Yksi koulutuksen tärkeimmistä tehtävistä on sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Työmarkkinoiden segregatio on yksi osoitin sukupuolten eriarvoisuudesta. Koulutus valmistaa työmarkkinoille, joten on luontevaa odottaa muutoksen tapahtuvan koulutuksen piirissä tehtävien oppiaine-, koulutus-, ja ammatinvalintojen yhteydessä. Oppilaanohjaus nähdään merkittäväksi muutoksen keinoksi. (Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005, 28.)

Linda Gottfredsonin (2002) mukaan erilaiset valinnat tehdään enemmän sukupuolen kuin mielenkiinnon mukaan. Määrittävinä tekijöinä ovat ensisijaisesti sukupuoli, seuraavana sosiaalinen sopivuus ja kolmanneksi tärkeimpänä tekijänä se mitä on kiva tehdä. Esimerkiksi vaikka poikaa kiinnostaisi taidekerho tai baletti, hän menee jalkapallotreeneihin, koska siellä ovat kaikki muutkin pojat.

Koulujen rakenteilla ja toimintatavoilla voidaan ohjata oppilaita tekemään tiettyjä valintoja, tiedostamattomastikin. Esimerkkinä on opetusohjelmien laadinta niin, ettei kaikilla oppilailla ole yhtäläisiä mahdollisuuksia valita haluamiaan aineita ja kursseja. Ura- ja opiskelualan valintaan vaikuttavat yksilön kokemukset läpi koko henkilökohtaisen historian vuorovaikutuksessa ympäristön ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa, suhteessa vallitseviin käsityksiin ja arvoihin. Näin ollen vaikuttamalla niihin rakenteisiin ja toimintatapoihin, asenteisiin, joiden myötä lasten ja nuorten yksilöllinen ja sosiaalinen kehitys muotoutuu, voidaan vaikuttaa myös tuleviin valintoihin

Koulun ja koulutuksen suhde sukupuoleen on monitahoinen ja monitasoinen asia. Virallisesti opetus suunnitelmat ovat sukupuolineutraaleja, mutta koulun käytännöissä neutraalisuus sukupuolistuu. Koulu osallistuu aktiivisesti yhteiskunnassa vallitsevan sukupuolijärjestelmän uusintamiseen. (Lahelma 1992, 118.) Koulun virallisen sukupuolineutraalisuuden takana on tyttöjä syrjiviä mekanismeja toisin kuin julkisessa keskustelussa annetaan ymmärtää, jonka mukaan koulu on tytöille tehty feminiininen instituutio, joka ei sovellu pojille. (Emt. 121.)

Suomessa koulutusalat ovat jakautuneet sukupuolen mukaan (esim. Nummenmaa 1996). Naisten uralla menestymisen kannalta on olennaista minkä koulutustason ja –alan hän valitsee ja hankkii. Tyypillisiltä naisten koulutusaloilta on vaikeampaa nousta miesvaltaisiin ammatteihin miesten työmarkkinoille, huolimatta naisten korkeasta koulutustasosta. (Karento 1999, 99 – 102.)

Koulutusvalinnat ovat tärkeitä valintoja yksilön tulevaisuuden kannalta. Koulutusvalinnat ovat harkittuja ja pohdittuja valintoja, jotka ainakin koulutusvalintaa tekevä mieltää rationaaliseksi päätöksentekoprosessiksi. Valinta näyttäytyy yksilölle omien tavoitteidensa ja kykyjensä perusteella tehtävänä vapaana päätöksentekona. Todellisuudessa kuitenkin hänen valintaansa ohjaavat määreet ovat osaksi ennalta annettuja ja yhteiskunnallisesti määräytyneitä. (Varila 1997, 233.) Koulutusvalinnat tapahtuvat myös Houtsosen (1996, 204 – 205) tutkimuksen mukaan ikään kuin automaattisesti. Yksilöt valitsevat koulutuksensa elämäkokemuksessaan, kulttuuriympäristössään ja elämäntavassaan sisäistämänsä viitekehyksen avulla.

4.4 Miksi sukupuolisensitiivistä ohjausta tarvitaan?

Ranskalaisen feministifilosofin ja kirjailijan Simone de Beauvoir'n lausahdus ”naiseksi ei synnytä, naiseksi tullaan” on ehkä tunnetuin sukupuolten välisten erojen biologista alkuperää kyseenalaistava ajatus (Lahelma 1992, 8-9). Lausahdus on herättänytkin tutkijoissa kiinnostuksen mitä tämä ”naiseksi tuleminen” tarkoittaa. Myöhemmin tutkimuksissa on todettu Beauvoirin ajatusten paikkansa pitävyys: kasvatuksen ja muiden kulttuuristen tekijöiden on todettu monin tavoin tukevan erojen tuottamista tyttöjen ja poikien välille. Biologisten erojen lisäksi dikotomista asettelua sukupuolen perusteella ilmenee siis myös psykologisten piirteiden ja toimintojen tasolla, esimerkiksi niissä käsityksissä, jotka kuvaavat eroja naisten ja miesten kyvyissä, persoonallisuuden piirteissä tai arvostuksissa. (Lahelma 1992, 8-9.) Vanhanaikainen, mutta edelleen yleinen käsitys tyttöjen selvästi heikommista matemaattisista kyvyistä ei saa enää nykytutkimusten perusteella tukea. Kuitenkaan tyttöjen suuntautuminen matemaattisille ja teknis-tieteellisille aloille ei juurikaan ole lisääntynyt. (Juutilainen 2005, 29.)

Selityksiä segregaatioon on ryhdytty etsimään yksilöllisten, esimerkiksi motivaatioon liittyvien kysymysten ohella yhteiskunnallisista ja kulttuurisista tekijöistä. Muun muassa koulun arkeen näyttää kätkeytyvän lukuisia sukupuolistavia prosesseja, jotka edelleen korostaen eriyttävät naisten ja miesten maailmaa (esim. Lampela 1995).

Päivi-Katriina Juutilaisen (2003) väitöskirjatutkimuksen mukaan koulun opinto-ohjauksessa pinttyneitä stereotyyppioita, paradoksaalista kyllä, samanaikaisesti sekä rikottiin että vahvistettiin. Vaikka esimerkiksi matemaattisesti suuntautuneita tyttöjä kannustettiin valitsemaan ei-perinteisiä aloja, pidettiin heitä kuitenkin sopivampina kasvatus- ja opetustehtäviin kuin vaikkapa johtotehtäviin. Poikien kohdalla tuki ei-perinteisiin valintoihin ei ollut yhtä vakaata ja esimerkiksi johtajuus liitettiin ”luontaisesti” poikiin. Juutilaisen tutkimuksen tulokset kertoivat myös siitä, että tämän päivän yhteiskunnassa tyttöjen on kulttuuristen normien ja lähiympäristön asenteiden näkökulmasta helpompi rikkoa sukupuolten välillä olevia rajoja ja astua perinteisille miesten alueille kuin vastaavasti poikien perinteisille naisten alueille. Monien tutkimusten (esim. Nummenmaa & Vanhalakka-Ruoho 1985) mukaan ne tytöt, jotka suunnittelevat ei-perinteistä alaa, kohtaavat kuitenkin rakenteellisia esteitä ”toisen sukupuolen” opintoihin sijoittumisessa.

4.5 Mitä sukupuolisensitiivinen ohjaus on?

Sukupuolisensitiivisellä ohjauksella tarkoitetaan sellaista ammatillista ohjaustoimintaa, jossa yhteiskunnan sukupuolistuneet rakenteet, prosessit sekä niiden vaikutukset ja merkitykset naisten ja miesten elämään voidaan tunnistaa, tiedostaa ja ymmärtää (Korhonen 1998; Nummenmaa & Korhonen 2000). ”Tämän periaatteen tulisi siis konkretisoida ohjaajan toiminnassa, hänen kyvyissään kuulla, kuunnella, havaita ja kommunikoida asiakkaansa kanssa. Ohjauksen keskeisenä päämääränä voidaan pitää asiakkaan toimintakykyisyyden eli toimijuuden vahvistumista. Kouluehjäyksessä se merkitsee muun muassa oppilaan kykyä tehdä mielekkäitä oppiainevalintoja sekä suunnitella omaa elämäänsä. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen näkökulmasta keskeinen kysymys tällöin on se, merkitseekö toimijuuden vahvistuminen tyttöjen ja poikien kohdalla erilaisia asioita. Onko hyvä oppiainevalinta, hyvä koulutusura tai sopiva ammatti määrätynyt ohjausprosessin osapuolten uskomuksissa jo etukäteen oppilaan sukupuolen mukaan?” (Juutilainen 2005, 31.)

”Sukupuolisensitiivistä ohjausta voidaan luonnehtia purkamisen ja rakentamisen prosessiksi. Tällöin sukupuolistuneita käsityksiä ja uskomuksia pyritään purkamaan ja rakentamaan tilalle uusia merkityksiä. Prosessi mahdollistuu, kun yksilöllisesti koettuja, usein ääneen lausumattomia ja intuitiivisia havaitsemis- ja tulkintatapoja tuodaan tietoisuuteen. Tämän tietoisuuden tuloksena on, että oppilas/opiskelija voi ymmärtää selvemmin käsitystensä ja toimintansa perusteita sekä niiden taustalla olevia arvoja, uskomuksia ja olettamuksia. Hän voi esimerkiksi oivaltaa, että omien vanhempien tai kaveripiirin asenteet ovat vaikuttaneet hänen valintoihinsa, vaikka henkilökohtaiset kiinnostukset olisivatkin toisaalla. Tiedostaminen voi siis merkitä irtautumista kulttuurisista pakoista, jotka yleensä konkretisoituvat lähiympäristön odotuksissa ja normeissa.” (Juutilainen, 2005, 31)

4.6 Mitä sukupuolisensitiivisyys merkitsee ammatillisena osaamisena ja toimintana?

Sukupuolisensitiivisyys ammatillisena osaamisena merkitsee sitä, että ohjaajalla on teoreettista tietoa sukupuolisosialisaatiosta, sukupuolijärjestelmästä ja tasa-arvolainsäädännöstä. Hän tiedostaa ja ymmärtää, että maailma on monessa suhteessa erilainen naisille ja miehille, ja kykenee huomioimaan tämän kohdatessaan asiakkaitaan. Se merkitsee myös sitä, että ohjaaja kykenee tunnistamaan ja paikantamaan yhteiskunnassa ja erityisesti koulutus- ja työorganisaatioissa yksilöiden elämään vaikuttavia sukupuolistavia rakenteita ja prosesseja. Ohjaaja kykenee myös tunnistamaan sukupuolia kategorisoivia kielellisiä elementtejä ja käyttää itse moninaisuutta arvostavaa kieltä. Kriittiseen arviointiin kykenevä ohjaaja pyrkii jatkuvasti tiedostamaan sukupuoliin liittyviä omia uskomuksiaan ja olettamuksiaan sekä kyseenalaistamaan omia tulkintojaan. Niin ikään sukupuolisensitiivinen ohjaaja pohtii sitä, miten hänen oma henkilökohtainen toimintansa vaikuttaa ohjausprosessissa. Vain tältä pohjalta ohjaajalla on mahdollisuus ohjauskeskustelussa rohkaista opiskelijaa kriittiseen arviointiprosessiin, jossa hän tutkii omaa toimintaansa ja sen taustalla olevia olettamuksia. (Juutilainen, 2005, 31.)

Ilmiönä sukupuolisensitiivisyys jäsentyy vaiheeksi kohti moninaisesti rakentuvaa sosiokulttuurista todellisuutta, jossa sukupuoli ei muodosta avointa eikä piilevää, maailmaa kahtia jakavaa hierarkkista kategoriaa. Sukupuolisensitiivisen ajattelun ja toiminnan tavoitteena on näin ollen itsensä tarpeettomaksi tekeminen. (Juutilainen, 2005, 31.)

5 SUKUPUOLISENSITIIVISET METODIT OHJAUKSEN TUKENA HANKE SUMO

5.1 Työnohjauksellinen täydennyskoulutusohjelma ohjaajille ja opettajille

Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia koordinoi vuosina 2002-2006 neljä vuotta kestäneen hankkeen ”Sukupuolisensitiivinen ohjaus tasa-arvon edistäjänä koulutuksessa” - SUUNTO (päättyi 31.3.2006). SUUNTO- hanke linkittyi kiinteästi Opetushallituksen hankkeeseen, jossa on tuettu opintosuunnitelmien uudistamistyötä oppilaanohjauksen näkökulmasta. SUUNTO- hankkeen kohderyhmä eli ala- ja yläkoulujen sekä lukion opettajat ja opinto-ohjaajat osallistuivat koulutusohjelmaan, jossa käytiin läpi mm. seuraavia sisältöalueita: sukupuoli koulun opetussuunnitelmissa, opinto-ohjaajan työmenetelmät: sukupuoli luokkaohjauksessa, sukupuoli henkilökohtaisessa ohjauksessa, sukupuoli ja työelämään tutustuminen (TET), sukupuoli pienryhmäohjauksessa. Hankkeen lopputuotteena syntyi julkaisu, *Seitsemän asiaa ohjauksen suunnittelusta ja tasa-arvosta*, jossa mallinnetaan sukupuolisensitiivisen ohjaussuunnitelman toteutusta koulun arjessa. Julkaisussa käytännön työstä saatu kokemus ja parhaat menetelmät yhdistyvät teoreettisempaan näkökulmaan sukupuolijärjestelmästä.

SUUNTO – hankkeessa tuotettu julkaisu sekä saatu kokemus ja palaute ovat olleet nyt käynnissä olevan SUMO- projektin suunnittelun pohjana. Esimerkiksi koulutusohjelman jalkauttaminen kouluihin on idea, joka jalostui SUUNTO- koulutuksen kokemuksista. Voidaankin todeta, että SUMO -hanke on ollut luonnollinen jatko tehdylle sukupuolisensitiiviselle työlle peruskoulussa ja lukiossa siirtämällä painopiste ammatillisen koulutuksen asteelle. Koulutusohjelman suunnittelussa hyödynnettiin myös WomanIT hankkeen tuloksia sekä eurooppalaista alan tutkimusta ja parhaita käytäntöjä. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniassa on myös käynnissä Leonardo da Vinci ohjelmaan kuuluva hanke, jossa tarkoituksena on kerätä kaikki eurooppalainen sukupuolisensitiivisen ohjauksen alan tutkimus ja parhaat käytännöt.

Sumo-hankkeen tavoitteena on ollut antaa ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten opettajille ja opinto-ohjaajille valmiuksia toimia sukupuolisensitiivisesti omassa työssään. Erityisesti ammatillinen peruskoulutus on voimakkaasti sukupuolen mukaan jakautunutta, eikä ”epätyypillisen” sukupuolen edustajan ole aina helppo sopeutua koulun ja koulutuksen kulttuuriin. Työelämän segregaaation purkamisen kannalta juuri ammatillisen peruskoulutukseen osallistuvien sukupuolijakaumaan tulisikin kiinnittää huomiota ja tukea vähemmistönä olevan sukupuolen pysymistä ja motivaatiota koulutuksessa. Lisäksi oppilaitoksissa tulisi ottaa huomioon maahanmuuttajataustaisten oppilaiden ohjauksen erityistarpeet sukupuolinäkökulmasta.

Sumo-hankkeen koulutusohjelmassa on keskitytty yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän toiminnan analyysiin, omaan opettajuuteen ja ohjaukseen liittyvien uskomusjärjestelmien reflektointiin sekä sukupuoliherkän pedagogiikan kehittämiseen osaksi omaa ammattikäytäntöä. Lisäksi on perehdytty

sukupuolisensitiivisen ohjauksen metodiikkaan sekä yksilö- että ryhmätyöohjauksena. Työnohjauksellisissa tapaamisissa on kiinnitetty huomiota kulttuuriin ja sukupuoleen liittyviin kysymyksiin. Kouluttajat ovat pyrkineet tukemaan koulutukseen osallistujia kehittämään työelämäyhteyksiään, joka edistäisi tehokkaampaa ohjausta oppilaitoksissa. Koulutusohjelmaan osallistuneet opettajat ja opinto-ohjaajat ovat saaneet myös valmiuksia tukea opiskelijoitaan hakeutumaan käytännön harjoitteluun sukupuolelleen epätyypillisiin työtehtäviin.

Koulutusohjelman tavoitteiksi asetettiin, että osallistujien ohjaustaidot kehittyvät prosessin aikana sukupuolisensitiivisemmiksi siten, että ohjaaja:

- tunnistaa sukupuolen vaikutuksen ihmisen elämään ja hänen tekemiinsä ratkaisuihin.
- kykenee tukemaan opiskelijoita myös sukupuolelleen ei-tyypillisiin ratkaisuihin
- kehittää ja arvostaa moninaisuutta opiskelijoiden mahdollisuuksia lisäten
- saa aineksia oman oppilaitoksen ohjaustoiminnan kehittämiseen sukupuolisensitiivisemmäksi
- saa apua oman työn käytännön ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.

Koulutusohjelma on jalkautunut oppilaitoksiin eli työnohjauksellinen koulutus on tapahtunut pääsääntöisesti opettajien ja ohjaajien jokapäiväisessä työympäristössä. Koulutusohjelmassa on mukana seitsemän ammatillisen koulutuksen oppilaitosta eri aloilta. Jokaisesta oppilaitoksesta on mukana noin viiden hengen opettajien ja opinto-ohjaajien ryhmä. Ensimmäiset tapaamiset oppilaitoksissa olivat tammikuussa 2007 ja viimeisessäkin oppilaitoksessa koulutusohjelma saadaan päätökseen elokuun 2007 aikana.

Oppilaitoksissa tapahtuneen työnohjauksellisen koulutuksen lisäksi koulutusohjelmaan kuuluu kaksi yhteistä seminaaripäivää kaikille koulutukseen osallistuville. Toinen seminaaripäivä pidettiin joulukuussa 2006 ennen työnohjauksellisten koulutusten aloittamista oppilaitoksissa. Koulutusohjelma päättyy päätösseminariin marraskuussa 2007. Työnohjauksellisia koulutuksia on kuusi jokaiselle ryhmälle. Nämä kestävät kerrallaan noin kolme tuntia. SUMO- hankkeessa on tavoitteena rakentaa myös ns. työkirja, joka tukisi opettajia ja opinto-ohjaajia käytännön työssä. Suunnitelmana on, että työkirjassa käsitellään arjen erilaisia tilanteita ja niiden ratkaisumalleja. Työkirja julkaistaan sähköisessä muodossa. Ajatuksena on, että sähköinen materiaali mahdollistasi hankkeen ”parhaiden käytäntöjen” levittämisen ja hyödyntämisen laajalti.

Koulutusohjelma on oppilaitoksissa vielä kesken (1.5.2007), mutta tällä hetkellä arvioin, että koulutusohjelman tuloksena osallistuvien opetus ja ohjaus kehittyvät siten, että opettajat ja opinto-ohjaajat kykenevät problematisoimaan sekä opetettavaa aineistoa että opetusprosessia sukupuolisensitiivisestä näkökulmasta. Tämä johtuu paljolti siitä, että opettajien ja opinto-ohjaajien tietoisuus omasta ajattelusta sekä omista työskentelytavoista ja -malleista on lisääntynyt ja näin ollen opetus ja ohjaus kehittyvät aiempaa sukupuolisensitiivisemmäksi. Opettajat ovat saaneet myös aineksia oman oppilaitoksen ohjaussuunnitelman kehittämiseen sukupuolisensitiivisemmäksi ja apua omaan työhönsä liittyvien käytännön ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Ryhmätapaamiset ovat toimineet foorumina, jossa osallistujat ovat voineet pysähtyä ja pohtia niitä ohjauksen ja opettamisen kysymyksiä, joissa sukupuoli tematisoituu tavalla tai toisella. Ryhmän vetäjänä toimiva kouluttaja on vastuussa ryhmän työskentelyn

onnistumista, mutta tavoitteena on ollut antaa jokaiselle osallistujalle samanarvoisesti tilaa ryhmässä.

Työskentely tapaamisissa on perustunut kokemukselliseen ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen. Näin ollen osallistujien omat havainnot ja kokemukset ovat toimineet oppimisen lähtökohdina. Jokainen osallistuja on voinut tuoda keskusteluun kysymyksiä, joita on pohdittu, tarkasteltu ja arvioitu eri näkökulmista. Ryhmän merkitys on koulutusprosessissa suuri, sillä ryhmä toimii tukena ja eräänlaisena ajatushautomona. Osallistujat ovat arvioineet oman oppilaitoksensa ja oman työskentelynsä toimintatapoja. Usein olemme ryhmässä havainneet pysähtyvämme jonkin vallitsevan toimintatavan äärelle, joka näyttäytyykin nyt uudessa valossa ja jonka nyt havaitaan tuottavan sukupuolen mukaan stereotypista ajattelua. Näin ollen ryhmissä on kyetty suunnittelemaan uusiakin käytäntöjä koulutyön arkeen. Osallistujien kokemusten muuntaminen uusiksi käytännöiksi on siten tapahtunut pääasiassa refleктоivan havainnoin avulla. Toisaalta osallistujat ovat ryhtyneet myös etsimään uusia mahdollisuuksia aktiivisen kokeilevan toiminnan kautta.

Ryhmiä työskentely ja yhdessä oppiminen on toteutunut myös varsinaisen opiskelun muodossa (artikkelit ja kirjat), jolloin ongelmia ja kysymyksiä on voitu jäsentää yhdessä myös uusien käsitteiden kouluttajan tarjoaman ohjauksen avulla. Lisäksi osallistujat ovat tutustuneet etäopiskeluna aiheeseen liittyvään materiaaliin (mm. SUUNTO -hankkeessa tuotettu julkaisu Seitsemän asiaa ohjauksesta ja Pysäytyskuvia – Sukupuoli ja seksuaalisuus nuorten elämässä ja koulun arjessa). Työnohjaukselliset tapaamiset ovat rakentuneet etukäteen valittujen teemojen ympärille siten, että yksi tai kaksi ryhmän jäsentä on valmistellut sukupuoli ja/tai seksuaalisuus -teemoihin liittyvän artikkelin/ tekstin ja esitellyt sen keskustelun pohjaksi koko ryhmälle.

Suurimmassa osassa ryhmistä on kirjoitettu oppimispäiväkirjaa. Oppimispäiväkirjoissaan osallistujat ovat pohtineet käytännön kokemuksiaan opetus- ja ohjaustilanteissa. Tämän lisäksi tarkoituksena on ollut, että jokainen osallistuja valitsisi oman työnsä arjesta jonkun kysymyksen tai tapauksen, jota haluaisi syventää tai laajentaa omassa työssään prosessin aikana. Tavoitteena on koota näistä kokemuksista ja löydetyistä hyvistä käytännöistä sähköinen työkirja. Kuitenkin osassa ryhmistä osallistujien valitsemat kysymykset ovat kietoutuneet niin vahvasti toisiinsa, että päätöksenä on ollut työstää yhteistä teemaa yhdessä. Esimerkiksi eräässä oppilaitoksessa osallistujat järjestävät ensi syksynä Sukupuoli ja seksuaalisuus teemaviikon opiskelijoille.

Keskeisiksi kysymyksiksi ryhmissä ovat nousseet sukupuoleen, sukupuolijärjestelmään ja monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset. Muita merkittäviä kysymyksiä keskusteluissa ovat olleet seksuaalisten vähemmistöjen ja ainokaisopiskelijoiden asema koulutuksessa sekä työssä oppiminen ja työelämäkysymykset sukupuolen näkökulmasta. Seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset ovat nousseet myös ryhmissä esille.

Kouluttajan rooli työnohjauksellisessa koulutusprosessissa on kokemukseni mukaan haasteellinen. Olen saanut havaita, että tässä koulutusmallissa ei ole keskeistä pelkästään osallistujan työ, vaan yksilö työnsä tekijänä ja kokijana. Huomaan, että ammatillisten oppilaitosten opettajat ja opinto-ohjaajat kokevat työnsä haasteellisimmaksi osaksi fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen oppimisympäristön rakentamisen opiskelijoille, joista monella on hyvinkin vaikeita elämäntilanteita. Tämä liittyy konstruktivistisen oppimiskäsityksen ajatteluun, jonka mukaan opettajan rooli on pikemmin oppimisympäristön luominen kuin tiedon jakaminen.

Koulutusryhmät muodostuivat joissakin tapauksissa hyvinkin tiiviiksi, jolloin kohtaamisissa jaettiin ja koettiin kipeitäkin kokemuksia ja tunteita omasta kokemusmaailmasta. Nämä asiat eivät liittyneet aina työssä kohdattuihin tilanteisiin, mutta niistä saattoi löytyä yhteys arkityön kokemuksiin. Olen huomannut, että yksi oleellisimmista asioista tässä koulutuksessa on ollut osallistujien ammatillisen toiminnan ja heidän henkilökohtaisen elämänsä välisen suhteen tarkastelu. Asenteilla, tunteilla ja arvoilla on aina perustansa jossakin. Toisaalta erityisesti ammatillisten oppilaitosten opettajien ja opinto-ohjaajien arkityötä pohtiessa nousee vahvasti esille heidän voimavarojensa tarkastelu.

Työnohjauksellisessa koulutuksessamme jokainen ryhmä on erilainen eikä prosessi ole samanlainen yhdessäkään tiimissä. Olen saanut havaita, että jokaisessa ryhmässä on rakentunut ainutkertainen tila, joka on juuri tälle ryhmälle ominainen. Osallistujat ovat jakaneet asiantuntijuuttaan; tietojaan, taitojaan ja kokemuksiaan. Palautekeskusteluissa ryhmissä on noussut esille vahvasti miten tärkeäksi he ovat kokeneet koulutuksen mahdollistaman tilan, joka on mahdollistanut ajatusten jakamisen ja vaihtamisen. Osallistujat ovat kokeneet oppineensa toisiltaan ja he kokevat koko yhteisön hyötyvän osallistuneiden osaamisen kehittymisestä. Edellytyksenä kehittymiselle osallistujat ovat kertoneet palautekeskusteluissa kriittisen oman itsen ja oman työskentelyn arvioinnin, jonka avulla ryhmässä on kyetty tuottamaan uudenlaista yhteistä tulkintaa. Toisaalta ajattelen, ettemme voi olla varmoja, onko yhdessä tuotettu tulkinta lopulta yhteinen. Arvioni on, että huolimatta syvällisistä ilmiön ymmärtämisen tasolle ulottuvista keskusteluista, jokainen osallistuja rakentaa oman tulkintansa sukupuoleen liittyvistä kysymyksistä. Tässä tulkinnassa on varmasti paljon yhteistä ja jaettava ryhmän kesken, mutta asiat eivät luonnollisestikaan näyttäyty kaikille samanlaisina.

Haasteelliseksi tämän tyyppisessä koulutuksessa olen kouluttajana kokenut sen miten kohdata osallistujien kokemuksia asioissa, joissa saatoimme havaita, että asiat eivät aina tietämisellä ratkea. Usein saatoin huomata, että vastaustausta tärkeämpää olikin pohdinta, tutkiskelu ja päättely. Oman ohjaajuuteni kehittymisessä tällaisessa koulutuksessa kouluttajana oleminen on merkinnyt paljon. Olen saanut havaita miten moniulotteinen vaikutus ohjaajalla ryhmän vuorovaikutukseen. Ohjaajan kyky empaattisuuteen ja herkkyys erilaisten viestien vastaanottamiseen vaikuttavat myös siihen, miten muut ryhmän jäsenet asennoituvat toistensa läsnäoloon. Olen oivaltanut, että oma roolini kouluttajana työnohjauksellisessa koulutuksessa on luoda edellytykset osallistujien itsensä ja oman työnsä tutkimiselle, jotta he voivat yhdessä ja erikseen ymmärtää ammatillista itseään ja toimintaansa.

5.2 Miten eteenpäin?

Työnohjauksellinen koulutusohjelma Sukupuolisensitiiviset menetöt ohjauksen tukena – SUMO on vielä kesken. Tällä hetkellä kiinnostukseni keskiössä on onnistuneesti edenneen prosessin eteneminen tulevaisuudessa koulutukseen osallistuneiden opettajien ja opinto-ohjaajien työssä. Myös koulutuksen ohjausryhmän edellisessä kokouksessa käydyssä keskustelussa nousi vahvasti esille prosessin jatkumo ja asian eteenpäin vieminen oppilaitoksissa koulutusohjelman päättymisen jälkeen. Ohjausryhmän keskustelussa pohdittiin oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmia ja niiden tekemisen

mahdollista tukemista. Keskusteluissa nousi esille myös oppilaitoksen johdon merkitys koulutusohjelman vaikuttavuuden toteutumisessa oppilaitoksissa. Tämän koulutusohjelman kokemuksen perusteella voin uskoa työnohjauksellisen koulutuksen sopivan hyvin opinto-ohjaajien täydennyskoulutusmuodoksi. Vaikuttaa siltä, että ohjauksen haasteelliset kysymykset tarvitsevat tämäntyypin ajan ja tilan asioiden ja kokemusten avoimeen tutkimiseen. Yhdessä oppiminen ja yhdessä kasvaminen soveltuu hyvin ohjauksen asiantuntijoiden ammatilliseen kehittymiseen.

LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. 2001. *Miehet, naiset, johtajuus*. Helsinki: WSOY.
- Acker, J. 1992. Gendering Organizational Theory. Teoksessa A. Mills & P. Tancred (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage, 248–260.
- Ahokas, M. 1984. *Onko johtaja suurmies? Sosiaalipsykologian näköaloja*. Porvoo: WS.
- Antikainen, A. 1998. *Kasvatus, elämäntyyli ja yhteiskunta*. Porvoo: WSOY.
- Anttonen, A. 1997. *Feminismi ja Sosiaalipolitiikka. Miten sukupuolesta tehtiin yhteiskuntateoreettinen ja sosiaalipoliittinen avainkäsite*. Tampere: Tampere University Press.
- Brunila, K. & Heikkinen, M. & Hynninen, P. 2005. *Monimutkaista mutta mahdollista. Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön*. Equal Kansallinen teematyö. Oulun yliopisto Kajaanin yliopistokeskus.
- Gordon, T. & Lahelma, E. 2004. Etnografinen katse koulutuspolitiikkaan. *Kasvatus* 35 (1), 66–78.
- Gottfredson, L. 2002. Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In D. Brown & associates (eds.) *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 85–148.
- Heinämaa, S. 1996. *Ele, tyyli ja sukupuoli: Merleau-Pontyn ja Beauvoirin ruumiin fenomenologia ja sen merkitys sukupuolikäytännöille*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirdman, Y. 1990. Genussystemet – reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* (3), 49–63.
- Houtsonen J. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteetin tyypittelyt ja elämäkerralliset teemat. Teoksessa: A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja*, 199–216.
- Huotelin, H. 1992. *Elämäkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuksia 46.
- Hyypä, M. 1995. *Sukupuolten kirjo*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Juutilainen, P-K. 2003. *Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja Nro 92.
- Juutilainen, P-K. 2005. *Johdatusta sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen*. Teoksessa E. Leinonen (toim.) *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatukseen arkeen*. Oulun yliopisto. Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti, 29–32.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and Woman of the Corporation*. USA: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Karento, H. 1999. *Olen tehnyt parhaani. Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä*. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 718.
- Kauppinen-Toropainen, K. 1993. *Naisjohtajuus, mielikuvat ja työyhteisödynamiikka*. Teoksessa *Turhaa työtä, Suomi-neito? Naisten työ rakennemuutoksessa*. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvo julkaisuja sarja B: Tiedotteita 1/1993, 93–108.
- Kauppinen-Toropainen, K. 1995. *Naiset lasikatolla*. Tasa-arvo-lehti 2, 5–7.

- Kilpeläinen, A. 2000. Naiset paikkaansa etsimässä. Aikuiskoulutus naisen elämänkulun rakentajana. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 163.
- Kinnunen, M. 2001. Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, M & Korvajärvi, P. 1996. Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa: M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Korhonen, P-K. 1998. Sukupuoli, elämänkulku ja ohjaus. Sukupuolisensitiivisen opetussuunnitelman kehittämistyön teoreettiset ja pedagogiset perusteet. Helsingin yliopisto. Vantaan täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 14.
- Komulainen, K. 1998 Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäkertomuksissa. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 35.
- Koski, L. & Tedre, S. 2003. Sukupuolipiiloja ja -huolia. Naisten muistoja yliopistouralta. Naistutkimus 16 (3), 19–32.
- Lahelma, E. 1992. Sukupuolten eriytyminen peruskoulun opetussuunnitelmassa. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 132.
- Lampela, K. 1995. Sukupuolineutraalisuus oppilaitoksissa. opettajien, rehtoreiden ja koulutoimenjohtajien näkemyksiä oppilaan sukupuolesta. Tutkimus 5/95. Helsinki: Opetushallitus.
- Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu - kuka käskää?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja 1:1995.
- Lämsä, A-M. 2003. Miten näkyy nainen johtamistutkimuksessa? Teoksessa A-M. Lämsä (toim.) Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja n:o 137/2003, 25–46.
- Melkas, T. & Anker, R. 1998. Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets. Geneva: International Labour Organization.
- Naumanen, P. 2002a. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turun yliopiston. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 57.
- Naumanen, P. 2002b. Koulutus on enemmän miesten kuin naisten menestystekijä. Aikuiskasvatus 3/2002, 242–244.
- Nenola-Kallio, A. 1984. Nainen mieskulttuurin kuvastimessa. Teoksessa Mies-nainen-ihminen. Tieteen näkemyksiä sukupuolten eroista ja tasa-arvosta. Helsinki: Opetusministeriö.
- Nummenmaa, A. 1996. Koulutus sukupuoli ja elämänkulku. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 149.
- Nummenmaa, A. & Nummenmaa T. 1994. Ammattisuuntautumisen pysyvyys sukupolvesta toiseen. Ylioppilastyttöjen suuntautuminen toisen sukupuolen ammattiin. Teoksessa H. Perho & P. Sinisalo (toim.) Näkökulmia elämänkulun ja ammattiurien tutkimukseen. Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita 7, 95–108.
- Nummenmaa, A. & Korhonen, P-K. 2000. Sukupuolisensitiivinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa I. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–82.

- Nummenmaa & Vanhalakka-Ruoho 1985. Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen. Helsinki: Työvoimaministeriö. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 55.
- Otala, L. 2000. Oppimisen etu, kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Puhakka, H. 1997. Sukupuoli, pystyvyysodotukset ja ammatillinen suuntautuminen. *Kasvatus* 28 (2), 166–179.
- Puhakka, H. 1998. Naisten elämäntietä nuoruudesta aikuisuuteen – koulutuksen merkitys elämän kulussa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 42.
- Pöntinen S. 1989. Sukupuoli, koulutus ja työmarkkinat. *Tasa-arvo* 1/1989, 11–13.
- Rauste-von Wright, M. 1984. Miehen ja naisen asema kasvatuksen, koulutuksen ja arvojen näkökulmasta. Teoksessa *Mies-nainen-ihminen, Tieteen näkemyksiä sukupuolten eroista ja tasa-arvosta*. Helsinki: Opetusministeriö.
- Tasa-arvoesite: Tasa-arvolaki. Tasa-arvoesitteitä 2005:1fin. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvovaltuutetun toimisto.
- Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1. Helsinki: Opetusministeriö.
- Vanttaja, M. (2002) Koulumenestyvät. Tutkimus laudaturylioppilaiden koulutus- ja työurista. *Kasvatusalan tutkimuksia* 8. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Varila, J. 1997. Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden? Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta. Joensuun yliopisto. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia* 66.
- Veikkola, E-S. (toim.) 1999. Onko huipulla tyyntynyt - Changes at the top. Tilastokeskus.
- Virkkala, S. & Carpenter, P. 2000. Kehitystä naisten ehdoin. Devote-projekti ja naisten paikallinen toiminta. Helsinki: Työministeriö- Employment-julkaisut nro 15.

Liite 1. Sukupuolisensitiiviset metodit ohjauksen tukena -hanke

Sukupuolisensitiiviset metodit ohjauksen tukena -hankkeen yhteistyökumppanit ovat:

Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos, Malmin ja Laakson yksikkö
 Helsingin tekniikan alan oppilaitos, Vallilan koulutusyksikkö
 Poliisiammattikorkeakoulu
 Poliisikoulu
 Oulun seudun ammattikorkeakoulu
 Oulun seudun ammattiopisto
 Svenska yrkeshögskolan (Vaasa)
 Vantaan ammattiopisto Varia

Sukupuolisensitiiviset metodit ohjauksen tukena -hankkeen ohjausryhmä

Tuula Gordon, varajohtaja Helsingin yliopiston tutkijakollegium
 Mari Kiviniemi, kansanedustaja, Suomen eduskunta
 Helena Kasurinen, opetusneuvos, Opetushallitus
 Marjatta Lairio, professori, Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteiden
 tiedekunta/Ohjausalan osaamiskeskus
 Anna Raija Nummenmaa, professori, Tampereen yliopiston Kasvatustieteiden
 tiedekunta
 Pirkko Pitkäpaasi, asiantuntija, Teknologiateollisuus ry
 Seppo Seinä, yliopettaja, Hämeenlinnan ammatillinen opettajakorkeakoulu
 Jouni Varanka, projektipäällikkö, Sosiaali- ja terveysministeriö/tasa-arvoyksikkö
 Edustajat oppilaitoksista ja ammattikorkeakouluista, joissa hanketta toteutetaan.

Kouluttajat:

Päivi-Katriina Juutilainen, FT, ohjauksen metodiikan lehtori, Joensuun yliopisto,
 kasvatustieteiden tdk.
 Mervi Heikkinen, KM, tutkija, Oulun yliopisto, kasvatustieteiden tdk.
 Merja Korhonen, PsT, dosentti, Joensuun yliopisto, yhteiskunta- ja aluetieteiden tdk.
 Sirkka Perttu, THM, työnohjaaja, projektipäällikkö, Helsingin Yliopisto, koulutus- ja
 kehittämiskeskus Palmenia.
 Riina Ståhlberg, KM, suunnittelija, Helsingin yliopisto, Helsingin Yliopisto, koulutus-
 ja kehittämiskeskus Palmenia