

Eero Pitkänen

TARVITSEEKO SUOMALAINEN KOULU LISÄÄ MIESOPETTAJIA?

Luokanopettajien opiskelijavalinta miesopettajien tarpeen
valossa

TIIVISTELMÄ

Eero Pitkänen: Tarvitseeko suomalainen koulu lisää miesopettajia? – Luokanopettajien opiskelijavalinta miesopettajien tarpeen valossa
Kandidaatin tutkielma
Tampereen yliopisto
Luokanopettajan koulutus
Helmikuu 2022

Suomessa luokanopettajakoulutus on erittäin suosittu hakukohde. Työelämän jakautuessa voimakkaasti naisten ja miesten aloihin, on suomalainen koulu opettajistoaltaan naisvaltainen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia miesopettajien tarvetta alakoulussa opiskelijavalinnan näkökulmasta selvittämällä rehtoreiden käsityksiä aiheesta. Miesten vähyys on aiheuttanut aikojen saatossa erilaisia toimenpiteitä luokanopettajien opiskelijavalinnassa määrän kohentamiseksi. Tutkimukset ovat osoittaneet miesten suosimiseen soveltuvuuskoeevaiheessa viittaavia tuloksia. Miesten suosimista on tehty sekä näkyvästi että piilossa.

Tutkimuksen teoreettisina lähtökohtina olivat koulutusvalintojen sukupuolittumiseen sekä luokanopettajan opiskelijavalintaan liittyvät aikaisemmat tutkimukset. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia käsityksiä rehtoreilla on miesopettajien tarpeesta koulussa ja mitä keinoja on käytetty tai voitaisiin käyttää miesten saamiseksi opettajankoulutukseen.

Tutkimusaineisto kerättiin lähettämällä avoimien kysymysten lomakehaastattelu pirkanmaalaisen kaupungin ala- ja yhtenäiskoulujen rehtoreille. Kyselyyn vastasi neljä rehtoria. Tutkimuksen otannan jäädessä pieneksi ja sen tuottaman tiedon ollessa laadullista, ei tuloksia voida yleistää. Vastaukset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Analyysin perusteella muodostui yksi yläkategoria: tasa-arvo.

Tasa-arvolla rehtorit perustelivat sekä sitä, miksi miehiä ei pitäisi suosia luokanopettajien opiskelijavalinnassa, mutta myös sitä, miksi miehiä tarvittaisiin kouluun lisää. Lisäksi aineistosta muodostui kaksi pääkategoriaa: sukupuolen merkitys ja ammatin arvostuksen kasvattaminen. Sukupuolen huomioimista rekrytoinneissa kuvattiin epäeettiseksi. Sukupuolella nähtiin olevan merkitystä työyhteisössä, ei niinkään luokkahuoneessa. Tärkeimmäksi keinoksi alalle houkuttelemiseksi nousi ammatin arvostuksen kasvattaminen, johon liitettiin palkkaus, mielekkäät työtehtävät ja uramahdollisuudet.

Tutkimuksessa on noussut esille tasa-arvon tärkeä merkitys sekä opiskelijavalinnassa että koulussa. Miehiä ei pitäisi saada alalle naisten kustannuksella. Miesten suhteellinen vähyys luokanopettajistossa ei ole opiskelijavalinnalla ratkaistava ongelma, vaan ilmiö on yhteiskunnallinen. Työelämän jakautuminen sukupuolten perusteella vaikuttaisi johtavan poikien vähäisempään kiinnostukseen luokanopettajan ammattia kohtaan. Tällaisen koulutus- ja työmarkkinoiden eriytymisen on todettu myös ylläpitävän naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.

Avainsanat: miesopettaja, luokanopettaja, opiskelijavalinta, sukupuoli, tasa-arvo

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
2.1	Koulutusvalintojen sukupuolittuminen.....	7
2.2	Ei miehiä kouluun naisten kustannuksella	9
2.3	Luokanopettajien opiskelijavalinta	12
2.3.1	<i>Soveltuvuuskoe</i>	13
2.3.2	<i>Sukupuolijakaumaan vaikuttaminen opiskelijavalinnan kautta</i>	15
2.3.3	<i>Viitteet piilokiintiöistä</i>	16
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
3.1	Tutkimusongelma.....	19
3.2	Tutkimusaineiston hankinta	19
3.3	Tutkimusaineiston analyysi	20
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
4.1	Kategorisointi	21
4.2	Rehtoreiden käsityksiä miesopettajien tarpeesta	22
4.3	Mahdolliset keinot miesten houkuttelemiseksi opettajan ammattiin	23
5	POHDINTA	25
5.1	Luotettavuus.....	26
5.2	Jatkotutkimusaiheita	27
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Suomessa luokanopettajakoulutus on erittäin suosittu hakukohde ja koulutukseen onkin vuosittain huomattavasti enemmän hakijoita kuin paikkoja olisi tarjota. Työelämä jakautuu Suomessa voimakkaasti naisten ja miesten aloihin, mikä näkyy myös luokanopettajien opiskelijavalintaan hakevissa nuorissa sekä luokanopettajan ammatissa – suomalainen koulu opettajistoltaan on naisvaltainen. Toisaalta on myös todettu, että mitä pidemmälle tasa-arvo on yhteiskunnassa edennyt, sen sukupuolistereotyyppisemmin nuorten ammatinvalinta jakautuu (Stoet & Geary, 2021). Tämä viittaa siihen, että yhteiskunnan ollessa tasa-arvoinen, hakeudutaan omalle sukupuolelle tyypilliseen ammattiin. Vastaavasti maissa, joissa tasa-arvo on heikompi, ammatinvalinta ei ole niin eriytynyttä. Kyseessä ei siis ole vain opiskelijavalinnan kautta ratkaistava ongelma, vaan ilmiö on nähtävissä koko yhteiskunnassa. Työmarkkinat ovatkin Suomessa vahvasti jakautuneet sukupuolen mukaan naisten suuntautuessa selvästi miehiä useammin sosiaali- ja terveysaloille sekä kasvatusalaille. Miehet taas hakeutuvat naisia enemmän teknisille aloille. Kun tätä jakautumista verrataan muihin Euroopan maihin, huomataan, että Suomessa se on erityisen suurta. Koulutusvalinnat Suomessa ovat vahvimmin eriytyneet, työmarkkinoiden ollessa Euroopan viidenneksi sukupuolittuneimmat (European Institute for Gender Equality 2017). Tämän perusteella voidaankin pohtia, Stoetin ja Gearyn (2021) tutkimuksen ideaan viitaten: Onko Suomi Euroopan tasa-arvoisin maa?

Miesopettajien lisätarpeelle alakoulussa löytyy oletettavasti monia syitä. Yhdeksi syyksi on yksinkertaisesti esitetty miesten vähyys alalla (Hartikainen & Hartikainen 2001, 38). Haluankin tässä tutkimuksessa pureutua yhteen mahdolliseen osasyyn ja se tulee koulun sisältä. Näkevätkö rehtorit miesopettajille lisätarvetta? He ovat yleensä se elin, joka rekrytoinnista päättää, joten heidän näkemyksensä herättää tämän tutkimuksen kannalta mielenkiinnon. Tässä tutkielmassa pyritään selvittämään osasyitä konsensuksen syntyyn

miesopettajien tarpeesta kysymällä rehtorien käsityksiä aiheesta. Tarve on ainakin historian saatossa miesopettajuudelle nähty, mikä tulee esille luokanopettajien opiskelijavalinnassa tehdyistä monista erilaisista valtakunnallisista toimista, jotta miehiä saataisiin koulutukseen. Opiskelijavalinta toimii porttina alalle, joten sen kautta sukupuolijakaumaa luokanopettajan ammatissa on pyritty säätelemään. Keinoja on ollut sekä näkyviä että piiloisia. ”Miesmetsästyksessä” on käytetty jopa härskeiksikin tituleerattuja keinoja, kuten lisäpisteiden saamista varusmiespalvelusta, kun naisilla sitä mahdollisuutta ei ole edes ollut (Räihä 2010). Tulee myös pohtia, onko sukupuolella merkitystä opettajuutta tarkasteltaessa.

Puhuttaessa sukupuolesta tulisi muistaa, etteivät naiseus ja mieheys ole vakioita, vaan ne muuttuvat ajallisesti ja paikallisesti sekä kulttuurillisesti ja sosiaalisesti. Naisena ja miehenä olemisen tavat voivat olla erilaiset eri kulttuureissa tai yhteiskuntaryhmissä. Koulusta käytävässä keskustelussa ei tulisi unohtaa sukupuolen monimuotoisuutta. Tulisi muistaa, että tytöt ovat myös keskenään erilaisia niin kuin ovat pojatkin. (Gordon 2004, 80.) Tässä tutkimuksessa ei ole kysymys naisten ja miesten vastakkainasettelusta koulumaailmassa. Tarkoituksena on tutkia, onko sukupuolella, tässä tapauksessa miessukupuolella, erityistä tarvetta koulussa nykyistä enemmän, ja miten tämä tarve on ilmennyt ja ilmenee.

Tutkielman toisessa luvussa avaan käsiteltävää ilmiötä. Teoreettinen viitekehys sisältää ensin käsittelyä koulutusvalintojen sukupuolittumisesta Suomessa sekä siitä, mitkä asiat, erityisesti nuorilla miehillä, vaikuttavat epätyypillisiin sukupuolistereotyyppioita vastaan oleviin ammatinvalintoihin. Seuraavaksi avaan luokanopettajiston sukupuolijakaumaa ja niitä keinoja, joita on esitetty luokanopettajan ammatin arvostuksen lisäämiseksi yleisesti sekä miesten silmissä. Tämän jälkeen käsittelen luokanopettajien opiskelijavalintaa ja siinä esiintynyttä ja esiintyvää sekä näkyvää että piiloista miesten suosimista.

Kolmannessa luvussa tulen esittelemään tutkimuksen toteutuksen. Esitän tässä luvussa tutkimuskysymykset sekä aineistonhankinnan ja aineiston analyysin etenemisen. Tutkimuksen tulokset esittelen neljännessä luvussa. Aluksi pohjustan, miten saaduista vastauksista luodut kategoriat ovat muodostuneet. Sitten esittelen tuloksia tutkimuskysymysteni valossa.

Tutkielman lopussa pohdin, miten voisin tätä tutkimaani ilmiötä kiteyttää sekä arvioin tutkimukseni luotettavuutta. Esittelen myös, millaisia erilaisia jatkotutkimusideoita tutkielmani teon yhteydessä on noussut esille ja pohdin mahdollisen pro gradu -tutkielmani jatkoa tähän aihepiiriin liittyen.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Koulutusvalintojen sukupuolittuminen

Työmarkkinat Suomessa ovat vahvasti jakautuneet sukupuolen mukaan. Naiset suuntautuvat selvästi miehiä useammin sosiaali- ja terveysaloille ja kasvatusalaille, kun taas miehet hakeutuvat naisia enemmän teknisille aloille. Muihin Euroopan maihin verrattuna tämä jakautuminen on Suomessa suurta: koulutusvalinnat ovat vahvimmin eriytyneet Suomessa ja työmarkkinat ovat viidenneksi sukupuolittuneimmat (European Institute for Gender Equality 2017). Suomessa kuitenkin naisten koulutustaso on korkea ja työmarkkinoille osallistuminen on yleistä. Lisäksi sukupuolten tasa-arvo on nähty yleisesti kehittyneen. Ammattien jakautumisen taustalla vaikuttavat stereotyyppiset käsitykset sukupuolirooleista kuin myös yhteiskunnan rakenteet ja alueelliset tekijät. Närvin (2013) mukaan naiset kantavat nykyäänkin suurempaa vastuuta perheen ja työn yhteensovittamisesta, naisiin kohdistuessa miehiä suurempia kulttuurisia odotuksia hoivasta. (Valtioneuvosto 2018a.) Euroopan komission (2015) mukaan sukupuolten perusteella tapahtuva eriytyminen nähdään ongelmallisena, koska tällaiset koulutus- ja työmarkkinat pitävät yllä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.

Työelämän jakautuminen miesten ja naisten alueisiin vaikuttaisi johtavan myös poikien vähäisempään kiinnostukseen luokanopettajan ammattia kohtaan. Pojan toimiessa vallitsevia sukupuolistereotyyppioita vastaan valitessaan luokanopettajan ammatin ja tytön valitessa samoin, nähdään tytön valinta vallitsevien stereotyyppien mukaisena ratkaisuna. (Heinonen 2001, 79.) Valtioneuvoston Purkutalkoot-hankkeen (2019) loppuraportti käsittelee koulutus- ja ammattialojen sukupuolen mukaista segregatiota, keskittyen toisen asteen koulutusvalintoihin. Hankkeen laaja-alaisena tavoitteena on lieventää ja purkaa koulutuksen ja työelämän sukupuolen mukaista segregatiota. Alojen eriytyminen on raportin mukaan ”säilynyt voimakkaana, vaikka sukupuolten tasa-

arvo on yleisesti kehittynyt”, mikä tukee Stoetin ja Gearyn (2021) ideaa tasa-arvon paradoksista. Geary ja Stoet (2021) viittaavat tutkimuksessaan siihen, ettei sukupuolelle stereotyyppisistä ammatinvalinnoista ehkä pitäisikään olla niin huolissaan. Päinvastoin tutkimuksen mukaan mitä pidemmälle tasa-arvo on yhteiskunnassa edennyt, sen sukupuolistereotyyppisemmin nuorten ammatinvalinta, näin ollen myös koulutusvalinta, jakautuu. Tasa-arvon kasvaessa Gearyn ja Stoetin mukaan etenkin poikien sukupuolistereotyyppiset valinnat voimistuivat.

Miehille epätyypillistä ammatinvalintaa ennustaa Purkutalkoot-hankkeen loppuraportin (2019) mukaan selvästi voimakkaimmin ikä. Vielä 15–16-vuotiaana tehdyt koulutusvalinnat johtavat miehillä sukupuolistereotyyppisesti tyypillisiin ammatteihin, kun taas yli 21-vuotiaana miehet tekevät eniten sukupuolelleen epätyypillisiä valintoja. Samaisen tutkimuksen mukaan osasyynä tähän ilmiöön on sukupuolistereotyyppisen ajattelun voimakkuus nuoremmalla iällä, esimerkkinä peruskoulun poikaporukat. Päätelmänä tutkimuksessa esitetään, että sukupuolen ja identiteetin yhteyden sekä ryhmäpaineen heikentyessä koulutusvalinnat olisivat vapaampia sukupuolistereotyyppioista. Kuitenkin mikäli naisvaltaiset ammatit ovat palkkaukseltaan ja työoloiltaan miesvaltaisia heikompia, ei se tunnu materialistisista syistä kannustavan miehiä hakeutumaan kyseiseen ammattiin (Valtioneuvosto 2019).

Yksi vaikuttava tekijä koulutusvalinnassa on Valtioneuvoston Purkutalkoot-hankkeen loppuraportin (2019) mukaan vanhempien koulutusvalinnat. Raportin mukaan sekä poikien että tyttöjen kohdalla lapsen kanssa samaa sukupuolta olevan vanhemman sukupuolistereotyyppisesti epätyypillinen koulutusvalinta on vahva epätyypillistä koulutusvalintaa ennustava tekijä. Raportin tulokset osoittavat lasten seuraavan vanhempien jalanjalkia, mitä tulee koulutukseen. Tämä tukee myös käsitystä opettajuuden siirtymistä sukupolvelta toiselle.

Myös asuinalueella on merkitystä nuorten koulutusvalinnalla Purkutalkoot-hankkeen loppuraportin (2019) mukaan. Etenkin miesten koulutusvalintojen kohdalla merkittävä tekijä oli asuinalueen työmarkkinoiden koko. Mitä suuremmat olivat alueen työmarkkinat, sen suurempi todennäköisyys oli sukupuolistereotyyppisesti epätyypilliselle koulutusvalinnalle. Valintojen kytkeytyminen asuinalueen koulutus- ja työmarkkinatarjontaan viittaa jo ennalta rajautuneeseen valintojen maailmaan. Tässä tuloksessa on myös viitteitä Rähän

(2001) ajatuksesta miesopettajuuden vähyyden kumulatiivisesta ongelmasta. Ei nähdä potentiaalisia valintoja realistisina, koska näkemykset mahdollisuuksista ovat rajautuneet.

Raportin mukaan vapaa-ajan viettotavoilla oli yhteys epätyypillisiin valintoihin. Miehillä naisvaltaiselle alalle hakeutumista ennusti muun muassa kuvataiteen harrastaminen, kirjojen lukeminen sekä pehmeiden materiaalien käsityöt. Raportin mukaan siis stereotyyppisesti feminiinisiksi mielletyt harrastukset lisäsivät miesten todennäköisyyttä hakeutua naisvaltaiselle alalle. Tämä tulos oli myös käännettävissä, sillä naiset hakeutuivat epätyypillisille aloille samalla logiikalla. Raportti esittää mahdollisena syynä tulokselle harrastusten myötä syntyneet käsitykset omasta osaamisesta, ja näin ollen vaikutuksesta hakeutua tämän osaamiskäsityksen perusteella tietylle alalle. Sukupuolistereotypiaa mukaillen monesti esimerkiksi miespuoliset luokanopettajaopiskelijat ja miksei mahdolliset hakijatkin epäilevät esimerkiksi juuri omia kuvataiteen tai pehmeiden materiaalien käsitöiden taitojaan. Raportti esittääkin, että ”(n)uorten vapaa-ajanvieton mahdollisuuksien monipuolistamisella voisi olla koulutusvalintojen sukupuolittumista purkavia vaikutuksia”.

2.2 Ei miehiä kouluun naisten kustannuksella

Naiset ovat olleet luokanopettajaksi hakevien joukossa selkeä enemmistö. Esimerkiksi vuonna 2021 kaikista luokanopettajakoulutukseen hakevista hakijoista 5106 olivat naisia ja 1494 miehiä (Opetushallinnon tilastopalvelu 2021). Vuonna 2019 luokanopettajista 80 prosenttia oli naisia (OECD 2019). Samana vuonna rehtoreista kuitenkin 51,2 % oli naisia (Opetushallitus 2019, 20). Tulee myös huomioida, että mitä korkeammalle koulutusasteessa siirrytään, sitä enemmän miesopettajien osuus kasvaa (mm. Tilastokeskus 2021). Voitaneen todeta tilaston perusteella, että luokanopettajan ammatti on naisvaltainen. Tätä pidetään joissain yhteyksissä kuitenkin ongelmallisena. Kun koulun yhtenä tehtävänä on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, toivottaisiin myös opettajayhteisön olevan yhteiskunnan sukupuolijakauman moninaisuuden

mukainen (Opetushallitus 2017; 2020). Poikien heikommasta koulumenestyksestä on ollut huolta jo pidemmän aikaa. Kansainväliset arvioinnit ovat osoittaneet sukupuolten välisten erojen oppimistuloksissa viime aikoina vain kasvaneen (Valtioneuvosto 2018b). Yhtenä syynä on arveltu olevan opettajakunnan sukupuolijakauma (Opetushallitus 2020, 11). Pojat kokevat vähemmän yhteenkuuluvuutta kouluun sen ollessa opettajien sekä oppilaiden mielestä yhteisöllisyyden ohella yksi tärkeä osa tasa-arvoista koulua (THL 2021). Tulee kuitenkin ottaa huomioon myös se, että erot oppimistuloksissa ovat tarkastelussa sukupuolten sisällä myös isoja, eikä sukupuoli ole ainoa näkökulma tarkastella tätä asiaa vaan selittäviä tekijöitä on monia. Voiko osalla pojista olla vaikeuksia sopeutua kouluun, jos heidän rakentuvat sukupuoli-identiteettinsä kaipaisivat maskuliinista mallia, jota he eivät ehkä koe naisopettajalta saavansa? Tällaisesta kaipuusta on puhuttu myös isättömien lasten tapauksissa (mm. Huttunen 1997, 82; Korpinen 2003, 140).

Tulisiko koulumaailman reagoida luokanopettajiston naisvaltaisuuteen? Huttunen (1997) pohtii koulun naisistumista sosiaalisen sukupuolen näkökulmasta. Sosiaalinen sukupuoli viittaa psykologisiin, erityisesti sosiaalisissa tilanteissa ilmeneviin piirteisiin, joihin Huttunen viittaa maskuliinisenä ja feminiinisenä käyttäytymisenä. Kumpaakin näistä piirteistä esiintyy sekä miehillä että naisilla. Tähän liittyen hän esittää myös ratkaisun: ”- - jospa kouluun ei tarvitakaan lisää miessukupuolta biologisessa mielessä, vaan positiivista maskuliinisuutta sosiaalisen sukupuolen mielessä ja sitä voisivat toteuttaa myös naisopettajat”. Huttunen myös muistuttaa, että pitäisi kuitenkin ymmärtää, ettei yksi ainoa ihminen voi muuntua kaikeksi. (Huttunen 1997.) Huttusen ajatukset eivät ehkä ole enää suoraan siirrettävissä nykypäivään, mutta kuitenkin ajatus sukupuolen moninaisuuden käsitteestä on. Koulujärjestelmän sukupuolittuneisuudesta onkin oltu huolissaan (mm. Lahelma 2011).

Miten miehiä sitten saataisiin kouluun, mikäli sille on tarvetta? Yleinen konsensus vaikuttaa erilaisista näkökulmista huolimatta olevan halu saada lisää miehiä hakeutumaan kasvatusalalle. Räihä (2001, 8) on todennut miesopettajuuden vähyyden olevan kumulatiivinen ongelma. Miehiä ei ole opettajina riittävästi, joten syntyy yleinen mielikuva, ettei luokanopettajan ammatti ole stereotyyppisesti miehelle tyypillinen valinta, mistä johtuu miesten vähäinen

hakeutuminen alalle. Mankin (2019) mukaan tulisi pyrkiä purkamaan niitä ajatusmalleja, jotka pitävät miehet loitolla opettajan ammatista.

Erilaisia ratkaisuehdotuksia, opiskelijavalinnan muokkaamisen lisäksi, on esitetty aikojen saatossa monia. Huttunen (1997) sekä Heinonen (2001) ovat esittäneet, että sukupuolelle stereotyyppisistä rooleista tulisi pyrkiä pois, mitä on jo tapahtunutkin sitten heidän kirjoitustensa. On se sitten koulussa opettajien sukupuoliroolit tai kotona isän ja äidin roolit. Huttusen mukaan etenkin isiä tulisi yrittää saada kiinnostumaan entistä enemmän lastensa koulunkäynnistä. Tällainen stereotyyppioista pois pyrkiminen auttaisi siinä, ettei opettajuutta nähtäisi enemmän naisille soveltuvana ammattina.

Opetushallituksen (2017, 43) mukaan "(m)iesten houkuttelemiseksi opettajiksi on esitetty esimerkiksi mieskiintiön kokeilua korkeakouluissa, selkeää urarakennetta ja kannustavaa palkkausta". Huttunen (1997) on kuitenkin todennut, että tällaisilla ulkoisilla palkkioilla, kuten palkkauksella ja etenemismahdollisuuksilla houkuttelemisen ei olisi tarkoituksenmukaista, koska siten ei välttämättä saada juuri niitä miehiä alalle, joita lapset eniten tarvitsisivat. Houkuttelu voisi johtaa vääriin ja näin ollen haitallisiin syihin hakeutua alalle.

Korpinen (2003, 142) huomauttaa, että mikäli miehiä halutaan kouluun, ei sitä tulisi tehdä naisten kustannuksella, mikä viittaa juuri valintakoekysymykseen. Korpisen mukaan tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota opettajankoulutuksen kehittämiseen, opettajien työolosuhteiden parantamiseen sekä urakehitykseen. Hän mainitsee myös, että opettajan työn muutokset, kuten kuormittavuuden lisääntyminen sekä vaativuuden kasvu, tulisi ottaa huomioon niin palkkauksessa kuin täydennyskoulutusmahdollisuuksissa. Mielikuva henkisesti kuormittavasta ja raskaasta opettajan työstä, jossa ei ole hyvät etenemismahdollisuudet, ei ole hakijoita mairitteleva. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2020) tiedotteen mukaan mielikuvien opettajankoulutuksesta ja opettajan työstä ollessa lukioikäisten nuorten keskuudessa varsin myönteisiä, vetovoimaa kuitenkin vähentävät mielikuvat koulujen heikentyneistä työoloista. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaiseman Opettajankoulutuksen vetovoima -loppuraportin (2020) mukaan opettajankoulutuksen vetovoiman lisäämiseksi tulisikin kehittää opettajien työoloja. Vaikka itse luokanopettajakoulutus nauttii yleisestä arvostuksesta, työstä saatavan palkan heikko kilpailukyky verrattuna muihin korkeakoulututkinnon suorittaneiden vastaaviin palkkioihin vaatisi erityistä

huomiota (Kämäräinen & Rainerma 2001, 52). Palkkakysymys on luultavasti yksi kriteereistä, joka tiputtaa varteenotettavia hakijoita pois, niin miehiä kuin naisiakin. Kouluun ja opettajuuteen liittyvä kielteinen mediahuomio on myös omiaan vahvistamaan tätä mielikuvaa ja heikentämään arvostusta.

Korpinen (2003) ehdottaa myös, että miesopettajia karkottaa opettajan työhön liittyvä byrokratia, kuten säännöt ja määräykset. Hänen mukaansa miehet kokevat nämä kahlitsevina, koska he haluaisivat keskittyä oppilaaseen ja hänen mielenkiinnon kohteisiinsa. Miten negatiivista mielikuvaa pystyttäisiin purkamaan, jotta esille pääsisivät luokanopettajan työn hyvät puolet, kuten Korpinenkin (2003, 142) mainitsevat itsenäinen luonne, haasteellisuus ja luovuus?

2.3 Luokanopettajien opiskelijavalinta

Suomessa on luokanopettajakoulutukseen vuosittain huomattavasti enemmän hakijoita kuin paikkoja olisi tarjota. Luokanopettajakoulutukseen vuonna 2021 hakijoita oli Opetushallinnon tilastopalvelun (2021) mukaan yhteensä 6600, joista ensisijaisina hakijoina 3498. Opiskelupaikan vastaanotti tilaston mukaan yhteensä 1125 opiskelijaa.

Luokanopettajaopiskelijaksi valinta on kaksivaiheinen. Opintopolun (2021) mukaan ensimmäisestä vaiheesta eteenpäin valitaan 60 prosenttia hakijoista todistusvalinnalla, jos on suorittanut ylioppilastutkinnon tai siihen rinnastettavan tutkinnon, ja 40 prosenttia VAKAVA-koevalinnalla. VAKAVA-kokeessa ”- - arvioidaan kasvatustieteellisessä koulutuksessa tarvittavia akateemisia opiskelutaitoja” (Kasvatusalan valintayhteistyöverkosto 2021). Toisessa vaiheessa kaikki hakijat asetetaan samalle viivalle, aiemmat pisteet nollataan ja lopullinen valinta tapahtuu pelkästään soveltuvuuskokeen perusteella. Perusteellinen ja vaativa hakuprosessi auttaa pitämään yllä luokanopettajakoulutuksen arvostusta (Uusiautti & Määttä 2013, 115). Perusteellista hakuprosessia, johon tämä luokanopettajien opiskelijavalinta voidaan laskea, pidetään Braunin mukaan (2008, 318) yhtenä avaimena menestyvään koulutusjärjestelmään.

2.3.1 Soveltuvuuskoe

Soveltuvuuskokeet olivat vielä muutama vuosi sitten yksikkökohtaisia ja erosivat toisistaan jonkin verran riippuen koulutusyksiköstä. Soveltuvuuskokeet tuolloin läpikäyneenä esimerkiksi Jyväskylän yliopistossa oli yksilöhaastatteluiden lisäksi psykologinen testi. Joku koulutusyksikkö nojasi pelkästään haastatteluun, joku toinen mittasi lisäksi ryhmätaitoja. Keinot olivat eriäviä. Ennen uudistusta on ollut monimutkaisempaa hakea luokanopettajakoulutukseen, kun kaikilla yliopistoilla on ollut omat tapansa toimia, mikä on aiheuttanut hakijoiden keskuudessa hakuajana hämmennystä. Toisaalta opettajankoulutusyksikötkin ovat keskenään jossain määrin erilaisia. Kun linjaukset valintakriteereistä ovat olleet yksikkökohtaisia, juuri oman yksikön asiantuntijuuteen sopivia, ovat ne palvelleet jokaisen yksikön omia näkemyksiä tulevaisuuden opettajuudesta. Uudistuksen myötä luovuttiin soveltuvuuskokeen ja ylioppilastodistuksen yhteispisteiden käytöstä lopullisessa valinnassa. Nyt soveltuvuuskoe on kaikissa opettajankoulutusyksiköissä sama: yksilöhaastattelu. Haastattelussa ”- - arvioidaan hakijan koulutettavuutta ja edellytyksiä omaksua kasvatusalalla tarvittavia tietoja ja taitoja sekä soveltuvuutta kasvatustyön tehtäviin” (Opintopolku 2021). Soveltuvuuskokeen sisältö perustuu moniulotteiseen opettajan osaamisen prosessimalliin (MAP), jonka avulla pyritään tunnistamaan opettajan työssä tarvittava laaja osaaminen (Metsäpelto ym. 2020a).

Luokanopettajien opiskelijavalinta muuttui vuonna 2020 yhteisvalintauudistuksen myötä, ja Mankin ja Rähän (2020) mukaan kyseessä olikin opettajankoulutuksen historian mittavin sekä laajinta yhteistyötä edellyttävä uudistus. Uudistus käytännössä tarkoittaa sitä, että samalla soveltuvuuskokeella voi hakea useaan opettajankoulutusohjelmaan. Aiemmin tämä ratkaiseva soveltuvuuskoeevaihe on järjestetty opettajankoulutusyksiköissä itsenäisesti, mikä johti eriytyneisiin menetelmiin ja erilaisiin koe- ja todistuspisteytyksiin (Mankki & Rähä 2020, 13). Lopullisen valinnan perustuessa nyt pelkkään soveltuvuuskokeeseen, Mankin (2019) mukaan opettajankouluttajien merkitys valitsijoina kasvaa.

Ratkaisevassa soveltuvuuskoeevaiheessa hakijoita haastatellaan ja arvioidaan ”pysäkkihaastatteluissa” opettajankouluttajien toimesta. Eri pysäkeillä on soveltuvuutta testaavia erilaisia dilemmoja, tehtäviä ja haastattelukysymyksiä.

Tämä haastattelumuoto on havaittu luokanopettajaopiskelijoiden opiskelijavalinnassa toimivaksi tavaksi (Metsäpelto ym. 2020b). Soveltuvuuskoee antaa mahdollisuuden arvioida hakijoiden sellaisia opettajan ammatissa vaadittavia piirteitä, jotka jäävät todistusvalinnan ulottumattomiin (Mankki & Räihä 2019, 61). Valinnan tekevien opettajankouluttajien käsityksiä soveltuvasta hakijasta ovat tutkineet Mankki, Mäkinen ja Räihä (2018). He viittaavat opiskelijavalinnan nojanneen Borkenaun (1990) määrittelemään ideaalipohjaiseen ammattikuvaan. Tämä tarkoittaa sitä, että valinnan tekijän subjektiivinen näkemys opettajaksi soveltumisen piirteistä heijastuu seulan läpäisevissä hakijoissa. Yhteisiä kaikkien valitsijoiden soveltamia valintakriteerejä ei ollut aikaisemmin määritelty tarkasti – opettajankouluttajien näkemysten on kuitenkin todettu myötäilevän tulevaisuuden opettajuuden ydinosaamismääritelmiä (Mankki & Räihä 2019, 60). Ideaalipohjaisen valinnan ongelmana oli, että sen on todettu uusintavan käsitystä tietyntylaisesta opettajasta (Räihä 2010) sekä vaikeuttavan tieteellisen pohjan rakentumista valintoihin liittyen (Mankki 2019, 32). Mankki ym. (2018) kritisoivat ideaalipohjaisen valinnan pahimmillaan koettelevan hakijoiden oikeusturvaa. Heidän mukaansa sattuman osuus lisääntyy ideaalipohjaisen valinnan myötä, koska valitsijoilla saattaa olla erilaisia näkemyksiä soveltuvasta hakijasta, ja näin ollen hakijan valikoitumiseen vaikuttaa se, kenen arvioitavaksi hän valikoituu. Uusimman valintauudistuksen myötä valintakriteerit ovat kuitenkin jokaisella valitsijalla tiedossa, minkä pitäisi vähentää ideaalipohjaista valintaa ja lisätä tavoitepohjaista valintaa. Tavoitepohjainen valinta perustuu ennalta määriteltyihin ammatin kannalta keskeisiin kriteereihin (Borkenau 1990). Toisaalta Uusiautti ja Määttä (2013, 116) esittävät, että opiskelijavalinnassa ei voi ottaa huomioon kaikkia tekijöitä – esimerkiksi kuinka kauan hakija valmistuttuaan pysyy opettajan ammatissa tai miten hakija tulee selviämään ammatin vaatimuksista työelämään päästyään. He myös toteavat haun harmillisen puolen – monia sopivia ja todennäköisimmin menestyvämpiä hakijoita ei koskaan valita.

Parannusehdotuksia soveltuvuuskokeen kehittämiseksi on annettu. Valintakriteeristöä voisi määritellä konkreettisemmin ja tarkemmin myös tulevaisuuden tarpeiden mukaisemmaksi (Mankki ym. 2018, 19). Valintaraateihin voisi lisätä muitakin henkilöitä kuin opettajankouluttajia, esimerkiksi ammatinvalintapsykologeja, työssä olevia luokanopettajia tai rehtoreita (Mankki

ym, 2018; Uusiautti & Määttä 2013). Myös Luukkainen (2003, 250) muistuttaa, että opiskelijavalinnoissa tulisi ottaa huomioon työnantajanäkökulma. Valitsijaryhmissä kuntien sivistysjohtajilla tai rehtoreilla olisi hänen mielestään paikkansa. He voisivat antaa näkemyksensä ja kokemuksensa opettajayhteisön johtamisesta sekä arjessa tarvittavista opettajan taidoista. Mankki ym. (2018, 19) esittävät, että valitsijoita voisi lisäkouluttaa, jotta valintakriteeristöä saisi yhdenmukaistettua ja luotettavuutta parannettua. Mankin (2019) tutkimuksen mukaan opettajankouluttajat olivat valinnassaan epäonnistuneet, eivätkä olleet pystyneet tunnistamaan soveltuvuuskokeessa parhaiten koulutuksessa suoriutuvia, vaikka itse olivatkin kokeneet onnistuneensa. Opettajankoulutuksen valintoja onkin pyritty kehittämään viime vuosina (2017–2020) tutkimusperustaisesti OVET-hankkeen kautta yhteistyössä kaikkien opettajankoulutusta Suomessa järjestävien yliopistojen kanssa (OVET, 2021).

2.3.2 Sukupuolijakaumaan vaikuttaminen opiskelijavalinnan kautta

Sukupuolijakaumaa on pyritty Mankin ja Räihän (2020) mukaan oikaisemaan aikojen saatossa monilla keinoilla. Näkyvin keino on ollut vuoteen 1989 asti mieshakijoille taattu 40 prosentin osuus soveltuvuuskoepaikoista, mutta kiintiö lakkautettiin tasa-arvolakiin vedoten. Huttunen (1997) onkin jälkepäin todennut, että opiskelemaan tulisi päästä vain ”- - asiaan kuuluvien ponnistelujen ja ansioiden – ei kiintiöiden ja lisäpisteityksien – avulla.” Kiintiöt voisivat johtaa tilanteeseen, jossa miespuoliset hakijat hakeutuisivat alalle vain päästäkseen helposti kiinni yliopistokoulutukseen, eikä aidosta kiinnostuksesta opetus- ja kasvatustyötä kohtaan.

Opiskelijavalintaan liittyvistä päätöksistä tuolloin vastasi yhteisvalintatyöryhmä, joka koostui suurimmaksi osaksi kasvatustieteen tiedekuntien opintopäälliköistä. Yhteisvalintatyöryhmälle tuli Räihän (2010, 45) mukaan sukupuolikiintiöiden lakkauttamisen johdosta lähes ensisijainen tehtävä taata miesten riittävä määrä luokanopettajakoulutuksessa, mihin muun muassa Räihä (2010) viittaa ”miesmetsästyksellä” ja Huttunen (1997) ”pisteityskikkailulla”. Räihän (2010, 47) mukaan miesten suosiminen ei tasa-arvolaista huolimatta päättynyt. Hän toteaa tapoja suosia miehiä olleen monia. Esimerkiksi varusmies- ja siviilipalveluksesta annettiin miehille lisäpisteitä.

Tämän keinon härskiyttä lisäsi se, ettei naisilla vielä tuolloin ollut mahdollisuutta vapaaehtoiseen asepalvelukseen (Mankki & Räihä 2020, 7). Mankin ja Räihän (2020, 8) mukaan yhteisvalintatyöryhmät kokoustivat syksyllä 1996 liittyen sukupuolen tasa-arvoiseen edustukseen opettajistossa. Pohdintojen tuloksena lisättiin laajan matematiikan painoarvoa sekä ylioppilastodistuksen merkitystä vähennettiin. Näiden lisäksi tehtiin merkittävä päätös, myös miesten haalimisen nojalla, aikaistaa valintoja syksystä kevääseen. Kari (1997, 38–39) toteaa tämän johtuneen siitä, että miehet ehtivät keväällä jo hakemaan teknisille aloille.

Liimataisen (2002, 28–30) mukaan vuonna 1996 muutos harrastustoiminnasta saatavien pisteiden poistamisesta aiheutti useamman prosenttiyksikön muutoksen parempaan miesten osuuden suhteen. Samana vuonna tapahtui Liimataisen (2002, 28–30) mukaan suurempi rakenteellinen muutos, kun esivalinnasta poistettiin lukion päättötodistuksen keskiarvo, mikä johti lähes viiden prosenttiyksikön kasvuun valintakokeissa miesten osalta. Tämän lisäksi hänen mukaansa vuonna 1998 tehtiin pisteytyslisäys, jossa teknologia-, tietotekniikka-, media- ja yhteiskunta-alan opinnoista palkittiin tarkoituksena auttaa miesten valikoitumista tässä kuitenkin epäonnistuen. (Liimatainen 2002.) Nämä toimet ovat malliesimerkkejä piiloisemmista keinoista, joilla miesopettajien määrän kasvuun pyrittiin vaikuttamaan.

Mankki ja Räihä (2020, 8) toteavatkin, että nämä ”miesmetsästyksen” toimenpiteet jäivät toivottua laihemmiksi, ja ettei ongelma alun perinkään ole ollut ”- - valintakysymys, vaan laajempi koulutuspoliittinen, jopa yhteiskunnallinen ilmiö - -”. Toisaalta toimenpiteet pysäyttivät miesmäärän laskun (Räihä 2010, 49). Räihä (2010) toteaa, että ongelmassa saavutettiin lopulta miessaturaatio eli uusien toimenpiteiden tekeminen ei olisi tuonut ongelmaan sillä hetkellä ratkaisua.

2.3.3 Viitteet piilokiintiöistä

Sukupuolikiintiöt olivat pitkään vakituinen osa luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalintaa, eikä tästä tavasta ollut helppo luopua. Vaikka kiintiöt 1989 lopetettiin, ei niistä kokonaan kuitenkaan luovuttu. Sukupuolikiintiöiden poistaminen aiheutti sen, että miesten suosimista alettiin tehdä piilossa, minkä

esimerkiksi valintakriteereiden määrittelemättömyys ja ideaalipohjaiseen valintaan nojaaminen mahdollistivat. Nikkola ja Räihä (2007, 12–13) ovatkin maininneet, että opiskelijavalinnan tulisi nojata Borkenaun (1990) tavoitepohjaiseen valintaan tai muuten jokin epäoleellinen seikka saattaisi vaikuttaa luokanopettajaksi hakevien valinnassa – tässä tapauksessa sukupuoli.

Viitteitä piilokiintiöistä eli tässä tapauksessa miesten epävirallisesta suosimisesta soveltuvuuskokeissa on huomattu useammassa tutkimuksessa. Uusin miesten suosimiseen viittaava tutkimustulos esiintyy Ville Mankin (2019) väitöskirjassa. Hänen tutkimuksessaan opettajankouluttajat olivat antaneet tilastollisesti erittäin merkitsevästi korkeammat pisteet soveltuvuuskokeesta mieshakijoille verrattuna naishakijoihin. Miesten mahdollisuus saada maksimipistemäärä oli hänen tutkimuksessaan yli kolminkertainen naisiin verrattuna sekä hyvän pistemäärän mahdollisuus yli kaksinkertainen verrattuna naishakijaan. Mankki (2019, 58) mainitsee yhdeksi mahdolliseksi syyksi miesten suosimiselle heidän vähäisyytensä soveltuvuuskokeissa siinä määrin, että haastatteluissa miehet erottuvat selvästi vähyydellään joukosta positiivisesti.

Myös Jarkko Alajääsken (1997, 254) tutkimuksen merkittävin tulos viittaa miesten suosimiseen. Miesten ja naisten välillä oli havaittu merkitsevä ero yhdessä osiossa – haastattelussa. Alajääski ihmetteleekin, miten miehet olisivat juuri haastattelussa niin paljon parempia kuin naiset. Tätä tulosta tukee muun muassa Tähtisen ja Maijasen (2002) tutkimus vuoden 2000 Turun opettajankoulutuksen pääsykokeista, missä havaittiin miesten saaneen parempia pisteitä silloisissa ryhmätehtävissä sekä Malmbergin (2006, 67) tutkimus, joka viittaa miesten saaneen korkeampia pisteitä kuin naiset valintakokeessa. Alajääski (1997) myös viittaa valintakoetta aiemmin tapahtuneen julkisen keskustelun miesten määrän lisäämisestä luokanopettajakoulutuksessa mahdollisesti vaikuttaneen valintalautakunnan toimintaan. Alajääsken tutkimuksen mukaan miehet olivat yliedustettuina opiskelijaksi valittujen joukossa verrattuna luokanopettajakoulutukseen hakeneisiin ja valintakokeeseen kutsuttuihin ollessaan tämän lisäksi aliedustettuina hakeneiden ja valintakokeeseen osallistuneiden joukossa.

Miehet ovat saaneet parempia pisteitä tehtävissä, jotka opettajankouluttajat ovat arvioineet. Kun tähän lisätään vielä se, että miesten esivalintapistemäärät ovat olleet heikompia (mm. Valli 2003), voidaan pohtia ovatko miehet tosiaan

olleet jatkuvasti soveltuvuuskokeissa naisia parempia vai onko ajatus miesten tarpeesta opetuslalla vaikuttanut opettajankouluttajien valintoihin. Miesten on Mankin (2019, 18) mukaan kuitenkin havaittu suoriutuvan heikommin opettajankoulutuksessa sekä opettajan ammatissa. Onko siis oikeudenmukaista suosia miehiä, jotka oletetusti tulevat suoriutumaan naisia heikommin valmistuttuaan ammattiin? Mankki (2019) toteaaakin miesten suosimisen olevan perusteetonta sekä tasa-arvon että suoriutumisen näkökulmasta.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tehtävänä on tarkastella luokanopettajien opiskelijavalintaa miesopettajien tarpeen valossa. Yleisen konsensuksen viitatessa miesopettajien tarpeeseen koulussa, onkin mielenkiintoista selvittää, mistä tämä tarve on peräisin. Rehtorit rekrytoivat uusia opettajia kouluihin jatkuvasti, joten heillä täytyy olla jonkinlainen käsitys aiheesta. Miesopettajien tarvetta ja mahdollisten keinojen käyttöä miesopettajien houkuttelemiseksi pyritäänkin tässä tutkimuksessa selvittämään kysymällä ala- ja yhtenäiskoulujen rehtoreiden käsityksiä näistä. Tutkimuskysymykset muotoutuivat tiedonhankinnan aikana seuraavanlaisiksi:

1. Millaisia käsityksiä rehtoreilla on miesopettajien tarpeesta koulussa?
2. Mitä keinoja on käytetty tai voitaisiin käyttää miesten saamiseksi opettajankoulutukseen?

3.2 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Microsoft Forms-lomakkeella (LIITE 1) joulukuussa 2021. Tutkimuskutsu lähetettiin pirkanmaalaisen kaupungin 29:lle ala- ja yhtenäiskoulun rehtorille sähköpostitse. Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua lomakehaastattelua; kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset samassa järjestyksessä ja he saivat vastata kysymyksiin omin sanoin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Lomake sisälsi kuusi avointa kysymystä. Kysymykset muotoutuivat tiedonhankinnan ohessa. Lisäksi lomakkeessa taustoitettiin tutkittavaa aihetta yleisesti, jotta varmistuttiin siitä, että tutkittavat ymmärtävät, mitä ilmiötä ollaan tutkimassa. Vastausaikaa tutkimukseen annettiin aluksi 10 päivää. Vähäisestä vastausmäärästä johtuen vastausaikaa lisättiin vielä kahdella päivällä, tästä tutkittavia informoiden, tuloksetta. Vastauksia kyselylomakkeeseen tuli lopulta

neljä. Pienehkö vastausmäärä rajaa tutkimuksen analysointia ja johtopäätöksien tekoa.

3.3 *Tutkimusaineiston analyysi*

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota käytetään lähes kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen analyysiin teorian ohjaavuuden näkökulmasta. Yksi näistä on aineistolähtöinen analyysi, jota tässäkin tutkielmassa toteutetaan. Aineistolähtöisessä analyysissä lähdetään teoriaa luomaan tutkimusaineistosta. Aineistolähtöinen tarkoittaa sitä, ettei aikaisemmillä tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöstä pitäisi olla tekemistä analyysin toteuttamisen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Aiemmalla tiedolla on kuitenkin tässä tutkielmassa se vaikutus, että tutkimuskysymykset ovat rakentuneet tiedonhankinnan yhteydessä ja näin ollen määritelleet, mitä tutkittavilta tullaan kysymään.

Tässä tutkielmassa sovelletaan Tuomen ja Sarajärven (2018, 84–85) esille tuomaa analyysimallia, joka viittaa yhdysvaltalaiseen perinteeseen. Tässä mallissa aineisto pelkistetään kysymällä aineistolta tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä toisin sanoen tunnistetaan ne asiat, joista ollaan kiinnostuneita. Samaa kuvaavat pelkistetyt ilmaukset yhdistetään kategoriaksi. Tätä Tuomi ja Sarajärvi kuvaavat kriittiseksi vaiheeksi, jossa tutkijan oma tulkinta ja päätökset korostuvat. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineiston analyysia helpottaa se, että aineisto kerättiin jo valmiiksi tekstimuodossa. Tästä syystä litteroiminen jäi vähäiseksi ja vastaukset vain koottiin omaan tiedostoonsa. Tutkimusongelma mielessä luin aineiston huolellisesti läpi, pelkistin vastauksia ja koodasin kumpaankin tutkimuskysymykseen viittaavat vastaukset. Seuraavaksi jäsentelin pelkistetyt ilmaukset kategorioiksi.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen lomakehaastattelujen pohjalta saatuja tuloksia. Tulokset ovat jaoteltu siten, että ensin avaan, miten analyysin tuloksena kategoriat ovat muodostuneet. Tämän jälkeen tarkastelen saatuja tuloksia tutkimuskysymyksiin nähden.

4.1 Kategorisointi

Yleisesti ottaen kaikissa vastauksissa tuli esille, että miesopettajia tarvitaan koulussa. Kaikki kategoriat ja vastaukset olivat positiivisella tai negatiivisella tavalla tasa-arvoon liittyen latautuneita, joten pääkategorioille muodostui yläkategoria: Tasa-arvo (Kuvio 1.) Tasa-arvolla perusteltiin sekä sitä, miksi miehiä ei pitäisi suosia luokanopettajien opiskelijavalinnassa, mutta myös sitä, miksi miehiä tarvittaisiin kouluun lisää. Vastauksista muodostui kaksi erilaista pääkategoriaa: Sukupuolen merkitys ja ammatin arvostuksen kasvattaminen.



KUVIO 1. Kategorisointi

Sukupuolen merkitys -kategoria kuvaa asioita, joissa sukupuolen merkitys rehtoreiden käsityksissä tuli esille. Sukupuolen huomioimista rekrytoinnissa rehtorit kuvasit epäeettiseksi, millä viitataan tasa-arvoon, ja pätevyyden kerrottiin olevan ratkaiseva tekijä. Toisaalta tuli myös esille yhden rehtorin vastauksessa, että hänen päätökseensä vaikuttaa rinnakkaisluokkien opettajien sukupuoli, mikä vaikuttaa epätasa-arvoiselta. Yhdessä vastauksessa tuli esille, ettei rekrytoinnissa oteta huomioon sukupuolta, koska se ”*ei ole sallittua*”. Tämä viittaa vallitsevan tasa-arvokäsityksen vastaiseen mielipiteeseen, ikään kuin haluttaisiin suosia toista sukupuolta rekrytoinnissa avoimesti, mutta ei suosita, koska sitä ei sallita.

Sukupuolella ei nähty olevan suurta merkitystä luokkahuoneessa lasten ja opettajan välillä. Ainoana mainintana sukupuolen merkitystä oppilaiden näkökulmasta tuotiin esille yhden rehtorin vastauksessa. Hän mainitsi miesopettajan tuovan ”*lapsille miehen mallia*”. Vastauksissa tuli kuitenkin ilmi, että kaikkia sukupuolia tarvitaan, ja esitettiin haluttavaksi jopa ”50/50” jakoa. Yhdessä vastauksessa todettiin miesten tuovan rauhallisuutta kouluun. Suurin merkitys sukupuolella vaikuttaisi olevan työyhteisöön, ei niinkään opetukseen.

Ammatin arvostuksen kasvattaminen -kategoria viittaa rehtoreiden antamiin vastauksiin keinoista saada lisää miehiä kiinnostumaan opettajan ammatista. Selkeimpänä keinona miesopettajien lisäämiseksi nähtiin opettajan ammatin arvostuksen kasvattaminen. Mieskiintiöiden viitattiin olleen vanhanaikaisia ja epätasa-arvoisia, lukuun ottamatta yhtä vastausta, joka oli kiintiöiden kannalla. Opettajan ammatin arvostuksen kasvattaminen ilmeni erityisesti kolmena keinona. Palkkauksen kilpailukykyisyyden kasvattaminen tuli kaikissa vastauksissa esille. Mielekkäät työtehtävät sekä uramahdollisuuksien kehittäminen ja esille tuominen mainittiin myös keinoina houkutella lisää mieshakijoita.

4.2 Rehtoreiden käsityksiä miesopettajien tarpeesta

Rehtoreiden käsityksissä miesopettajien tarpeesta näkyi nykyaikainen tasa-arvokäsitys. Miesopettajille rehtorit näkivät tarvetta koulussa, erityisesti työyhteisön näkökulmasta. Miesopettajia ei kuitenkaan haluttu kouluun naisopettajien kustannuksella. Tätä käsitystä mukaili muun muassa Korpinen jo

vuonna 2003 artikkelissaan *Miten on tasa-arvon laita?* Luokanopettajien opiskelijavalinnassa, kuitenkin tästä huolimatta, mieshakijoita suositaan piilossa edelleen. Jos tutkimuksissa ja rehtoreiden käsityksissäkin tuodaan esille ajatus siitä, ettei miehiä haluta opettajan ammattiin naisten kustannuksella, miten tutkimuksissa (mm. Alajääski 1997; Mankki 2019) yli 20 vuoden ajalta nousee esiin mieshakijoiden suosiminen soveltuvuuskokeissa? Toisaalta miesopettajien tarvetta perustellaan muun muassa poikien huonolla koulumenestyksellä ja yhteiskunnan sukupuolijakauman mukaisuudella. Pyhittäkö tarkoitus keinot?

Esille tuodut soveltuvuuskokeiden uudistusehdotukset voisivat auttaa tässä asiassa. On esitetty, että valintakriteeristöä voisi määritellä konkreettisemmin ja tarkemmin myös tulevaisuuden tarpeiden mukaisemmaksi (Mankki ym. 2018, 19). Tämä vähentäisi myös miesten suosimisen mahdollisuutta. Muun muassa rehtoreiden käsityksiä toisi esiin esitys siitä, että valintaraateihin lisättäisiin muitakin henkilöitä kuin opettajankouluttajia, esimerkiksi ammatinvalintapsykologeja, työssä olevia luokanopettajia tai rehtoreita (Mankki ym. 2018; Uusiautti & Määttä 2013). Tämä uudistus antaisi valintaan myös Luukkaisenkin (2003) peräänkuuluttamaa työelämän näkökulmaa.

4.3 Mahdolliset keinot miesten houkuttelemiseksi opettajan ammattiin

Rehtorit esittivät keinoksi houkutella alalle lisää hakijoita ammatin arvostuksen kasvattamisen. Ammatin arvostuksen kasvattamiseen heidän vastauksissaan sisältyi parempi palkkaus, mielekkäät työtehtävät sekä mahdollisuudet edetä uralla. Tämä tulos on vahvasti linjassa tutkimusartikkeleiden kanssa. Palkan parantaminen esitetään alasta riippumatta aina keinona, kun halutaan lisätä jonkin ammatin vetovoimaa. Luokanopettajan ammatin suhteen vetovoiman lisääminen palkassa voisi vaikuttaa ammatin kilpailukykyyn muita korkeakouluopintoja vastaan. Muun muassa Kämäräinen ja Rainerma (2001, 52) ovat esittäneet jo vuonna 2001, että luokanopettajan palkan kilpailukykyisyys verrattuna muihin korkeakoulututkintoa vaativiin ammatteihin vaatisi erityistä huomiota. Palkalla ja etenemismahdollisuuksilla houkuttelua on myös kritisoitu. Huttusen (1997) mukaan ulkoisilla palkkioilla houkuttelemisen voisi johtaa väärin tarkoitukseen hakeutua alalle.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaiseman Opettajankoulutuksen vetovoima -loppuraportin (2020) mukaan opettajankoulutuksen vetovoimaa tulisi lisätä kehittämällä opettajien työoloja. Huoli työoloista oli myös Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteen mukaan suurin ammatin vetovoimaa vähentävä tekijä nuorten lukiolaisten mielestä. Rehtoreiden esille tuoma mielekkäiden työtehtävien mahdollisuus voidaan laskea lukeutuvan osaksi hyviä työoloja. Mielikuva opettajan työstä henkisesti kuormittavana ja vaativana ammattina voi vaikuttaa luotaan pois työntävältä nuoren tulevaisuuttaan pohtivan mielestä. Korpinen onkin jo ehdottanut (2003, 142), että tulisi pyrkiä tuomaan esille enemmän opettajan ammatin hyviä puolia.

5 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli tutkia miesopettajien tarvetta alakoulussa rehtoreiden käsitysten kautta luokanopettajien opiskelijavalinnan näkökulmasta. Tutkimukseni tulosten ja teorian pohjalta pyrin luomaan käsitystä ilmiöstä, jonka tätä tutkielmaa tehdessäni olen huomannut olevan laaja ja monisyinen. Sukupuolen perusteella tapahtuva ammatillinen eriytyminen Suomessa on vahvasti liitoksissa tähän ilmiöön. Käsitys miesten ja naisten ammasteista on jossain syvällä yhteiskunnassamme ja se uusiutuu ajan kuluessa, kun sukupuolistereotyyppit toistavat itseään. Näkemykset potentiaalisista kiinnostuksen kohteista koulutukseen tai tulevaan ammattiin liittyen rajautuvat jo nuorena valtaosalla, koska ei nähdä potentiaalisia valintoja realistisina esikuvien puutteiden vuoksi. Luokanopettajistossa vallitsevan miesten vähyyden suhteen tämän ilmiön on nimennyt Rähä (2001, 8) kumulatiiviseksi ongelmaksi.

Luokanopettajien opiskelijavalinnan suhteen kun ”kierrettä” on koitettu tasoittaa, on jouduttu tekemään nykyisen tasa-arvokäsityksen vastaisia toimenpiteitä, kuten luvussa 2 on esitetty. Ymmärrettävää on, että tarkoituksella on yritetty pyhittää keinot, jos kumulatiivisen ongelman suhteen asiaa katsoo. Kuitenkin on todettu, että perusteita miesten suosimiselle ei ole, mitä tulee esimerkiksi suoriutumiseen työelämässä tai tasa-arvoon (Mankki 2019). Herääkin kysymys, jos tutkimuksissakin on todettu miesten suosimisen olevan tasa-arvon vastaista ja että miesopettajien tarve ei ole luokanopettajien opiskelijavalinnassa ratkaistava kysymys (Mankki & Rähä 2020), miksi edelleen miesten suosimista soveltuvuuskokeessa tapahtuu? Vaikuttavatko edelleen ”vanhat tavat” nykyiseen valintaan?

Kun tällaista suosimista kerran esiintyy, niin loogisena päätelmänä tulee pohdittua, mistä se tarve suosia johtuu? Luokanopettajista keskimäärin neljä viidestä on naisia. Yksinkertaisin syy saada lisää miehiä alalle on siis miesten vähyyys. Sen on todettu näkyvän esimerkiksi nopeammin vakituiseen työsuhteeseen pääsyllä (Hartikainen & Hartikainen 2001, 38). Neljä rehtoria esitti

tässä tutkimuksessa oman käsityksensä liittyen tähän. Vaikka tulokset eivät ole yleistettävissä, kaikki rehtorit näkivät, että molempia sukupuolia tarvitaan koulussa. Yhtenä mahdollisena syynä esitettiin työyhteisön tasapainottaminen. Opetushallitus (2020) on esittänyt yhdeksi syyksi miesopettajien tarpeelle poikien heikentyneen koulumenestyksen sekä yhteiskunnan sukupuolijakaumaan vastaavuuden myös opettajistossa. Tasa-arvon noustessa esille vastauksissa, tuli mieleen myös Korpisen (2003, 132) muistutus siitä, kenen tasa-arvosta puhutaan. Onko opettajan sukupuolella merkitystä oppilaan silmissä?

Keinoissa miesten houkuttelemiseksi luokanopettajan ammattiin tulee esiin lähteestä riippumatta ja tämänkin tutkimuksen perusteella ammatin arvostuksen kasvattaminen. Se voi tarkoittaa montaa asiaa, mutta eniten esiin tullut, tähän liittyvä asia, on opettajien palkkaus. Näkyykö opetus- ja kasvatustyön yhteiskunnallinen merkitys opettajan palkassa? Luokanopettajien palkkatason ollessa suhteessa muita korkeakoulututkinnon vaativia ammatteja jäljessä, on tämä minusta tarpeen tuoda esiin. Euroopan komission (2015) mukaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja pitää yllä nimenomaan sukupuolten perusteella tapahtuva eriytyminen. Vaikuttaako Suomessa luokanopettajien naisvaltaisuus palkkatasoon?

5.1 Luotettavuus

Noudatin koko tutkimusprosessin ajan hyvää tieteellistä käytäntöä. Ennen tutkimusaineiston hankintaa anoin tutkimusluvan tutkimuksen kohteena olevalta kaupungilta. Hyväksynnän saatuani lähetin tutkittaville saatekirjeen ja linkin tutkimuslomakkeeseen, jossa selvensin tutkittaville, mitä tutkimus koskee ja miten heidän antamiaan vastauksia tulen käsittelemään. Hankittua aineistoa säilytin huolellisesti ja asianmukaisesti tutkittavien anonymiteettiä kunnioittaen. Aineiston analyysiin liittyen tulee huomioida, että olen aloitteleva tutkija. Tulee huomata, ettei tutkija kykene milloinkaan tuomaan tutkittavien ajatuksia sellaisenaan esille, vaan hän aina tulkitsee heidän esittämiä käsityksiä tutkittavasta aiheesta (Aaltio & Puusa 2011, 161).

Aineistonkeruusta olisi tässä tutkimuksessa saanut enemmän irti, mikäli haastattelurunkoa olisi testannut ennen virallista saatekirjaan ja haastattelulinkin lähettämistä. Haastatteluvastauksia lukiessa huomasin parissa kysymyksessä

sellaisia piirteitä, joita olisi voinut tarkentaa paremman vastauksen saamiseksi. Lisäksi ennen tutkimusta pohtiessani aineistonkeruumenetelmää, oli ennakoajatuksenani se, että lomakehaastattelulla perinteisen haastattelun sijaan olisi mahdollista kerätä isommalta joukolta vastauksia. Nyt jälkeinpäin voitaneen todeta, kun vastauksia tulikin niukasti, että haastattelu kasvokkain olisi palvelut paremmin tätä tutkimusta. Kasvokkain olisi pystynyt ehkä vielä enemmän ”kaivamaan” tietoa tutkittavalta, mihin anonyymi haastattelulomake ei mahdollisuutta antanut.

Aineistonkeruun yhteydessä sekä jälkeen pohdin, miten niukka aineisto vaikuttaa tutkielman tekoon. Vastausten jäädessä määrältään vähäiseksi ja tutkimuksen tuottaman tiedon ollessa laadullista, ei tuloksiakaan voida yleistää. Vastaukset olivat jossain määrin toisistaan eroavia, joten pohdin, vaikuttaisiko suurempi vastausmäärä lopulliseen tulokseen ja miten? Tuomi ja Sarajärvi (2018, 64) toteavat, että aineiston jäädessä niukaksi voi ongelmaksi koitua se, kertoo tutkimus mitään tutkittavasta ilmiöstä. Mielestäni kuitenkin onnistuin tuomaan aineiston niukkuudesta huolimatta lisää ymmärrystä käsiteltävästä ilmiöstä huolellisen teoreettisen käsittelyn kautta, mikä Aaltion ja Puusan mukaan on merkityksellistä arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta. Aaltio ja Puusa (2011, 157) mainitsevatkin, vaikka tutkimuksessa ei päädyttäisikään yleistettävään tietoon, voi se silti olla hyödyllistä ja lisätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

5.2 Jatkotutkimusaiheita

Luokanopettajien opiskelijavalinta ja miesopettajien tarpeen tutkiminen ovat laajoja yhteiskunnallisia sekä monisyisiä ilmiöitä, joissa riittää tutkittavaa. Tulen tutkimaan tätä aihepiiriä pro gradu -tutkielmassani. Tähän tutkielmaani liittyen miesopettajien tarpeen tutkimista voisi jatkaa esimerkiksi laajentamalla haastattelujoukkoa rehtoreista muun muassa opettajiin, oppilaisiin tai oppilaiden vanhempiin ja mahdollisesti verrata heidän käsityksiään toisiinsa. Lisäksi sukupuolten tai eri ikäisten välisiä käsityseroja aiheesta voisi tutkia. Tämänkin tutkielman myötä olen huomannut, että käsityksissä on eroja ja olisi mielenkiintoista saada kerättyä lisää tietoa erilaisista käsityksistä kohti paremman kokonaiskäsityksen luomista. Yleistä mielipidettä aiheeseen voisi tutkia myös esimerkiksi diskurssianalyysin keinoin ja mahdollisesti verrata myös

ajallisesti vallinneita näkemyksiä toisiinsa ja tasa-arvon kehittymistä. Lisäksi tässä tutkielmassa oli vain pieni pintaraapaisu sukupuolentutkimuksen näkökulmaa aiheeseen liittyen. Sukupuolen merkityksen tutkiminen oppimisessa ja opettajuudessa toisi uutta syvyyttä aihepiirin ymmärtämiseksi.

Ammatinvalintaan ja siihen vaikuttaviin tekijöihin voisi pureutua myös yleisemmällä tasolla. Millainen on ammatinvalinnan prosessi ja siihen vaikuttavat tekijät lapsesta aikuiseksi ja miten luokanopettajan ammatti nähdään näissä kehityksen vaiheissa. Tätä kautta voisi päästä syvemmälle niihin päätöksen prosesseihin, jotka nuori päässään käy valitessaan jonkun tietyn koulutuspolun itselleen.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2011). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat – perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: JTO, 153–166.
- Alajääski, J. (1997). Miesongelma luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalinnoissa – Rauman tapaus -96. *Kasvatus* 28 (3), 246–254.
- Borkenau, P. (1990). Traits and ideal-based and goal-derived social categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (3), 381–396.
- Braun, H. (2008). Review of McKinsey report: How the world's best performing school systems come out on top [Review of Review of McKinsey report: How the world's best performing school systems come out on top]. *Journal of Educational Change*, 9(3), 317–320. Springer Netherlands.
<https://doi.org/10.1007/s10833-008-9075-9>
- Euroopan komissio (2015). Opinion on how to overcome occupational segregation. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men 2015.
- European Institute for Gender Equality (2017). Gender segregation in education, training and the labour market. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Mietintöraportti.
- Gordon, T. (2004). ”Sata pientä sääntöä...” – sukupuoli koulun arjessa. Teoksessa E. Vitikka (toim.) *Koulu – Sukupuoli – Oppimistulokset*. Helsinki: Opetushallitus, 68–83.
- Hartikainen, J. & Hartikainen, S. Valveutuneisuus – hyvä sijoitus? Teoksessa P. Räihä. (toim.) *Valinnat – koulutus – luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 33–42.

- Heikkinen, H. L. T., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo, M. ja Tynjälä, P. (2020). Opettajankoulutuksen vetovoima – Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:26.
- Heinonen, T. (2001). Luokanopettajan ammatti – mitä mieltä helsinkiläislukiolainen? Teoksessa P. Räihä. (toim.) *Valinnat – koulutus – luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 60–81.
- Huttunen, J. (1997). Miehen mallit ja opettajat: Mihin miehiä koulussa tarvitaan? Teoksessa O. Heinonen, J. Huttunen, J. Kari, A. Mikkola & M. Silvennoinen. (toim.) *Miehiä kouluun. Taustaa ja keskustelua tasa-arvosta*. Helsinki: WSOY, 67–112.
- Kari, J. (1997). Sukupuolinäkökulma opettajan ammattiin. Teoksessa O. Heinonen, J. Huttunen, J. Kari, A. Mikkola & M. Silvennoinen (toim.) *Miehiä kouluun. Taustaa ja keskustelua tasa-arvosta*. Helsinki: WSOY, 35–66.
- Kasvatusalan valintayhteistyöverkosto. (2021). VAKAVA-koe. Haettu 3.11.2021 osoitteesta <https://www2.helsinki.fi/fi/verkot/kasvatusalan-valintayhteistyoverkosto/vakava-koe>
- Korpinen, E. (2003). Miten on tasa-arvon laita? Teoksessa P. Räihä, J. Kari & J. Hyvärinen. (toim.) *Rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin: Vuoden 2002 opettajankoulutuksen valintakoeseminaarin loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 134–144.
- Kämäräinen, M. & Rainerma, H. (2001). Valituista kolmeen erilaiseen opettajuuteen. Teoksessa P. Räihä. (toim.) *Valinnat – koulutus – luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 43–59.
- Lahelma, E. (2011). Gender Awareness in Finnish Teacher Education: an Impossible Mission? *Education Inquiry* 2 (2), 263–276.
- Liimatainen, S. (2002). Opettajankoulutuksen valintayhteistyö. Teoksessa P. Räihä & J. Kari. (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalintavaltakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 24–31.
- Luukkainen, O. (2003). Muuttuva toimintaympäristö ja uudistuva opettajuus. Teoksessa P. Räihä, J. Kari & J. Hyvärinen. (toim.) *Rutiinivalinnoista*

laadukkaisiin valintastrategioihin: Vuoden 2002 opettajankoulutuksen valintakoeseminaarin loppuraportti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 250–261.

- Malmberg, L. (2006). Goal-orientation and teacher motivation among teacher applicants and student teachers. *Teaching and Teacher Education* 22 (1), 58–76. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.07.005>
- Mankki, V. (2019). Opettajankouluttajat portinvartijoina opettajankoulutuksen opiskelijavalinnassa. Tampereen yliopisto.
- Mankki, V., Mäkinen, M., & Räihä, P. (2018). Luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalintakriteerit: köydenvetoa soveltuvasta hakijasta. *Kasvatus*, 49 (1), 33–46.
- Mankki, V. & Räihä, P. (2020). Opettajankoulutuksen opiskelijavalintojen uudistamisen jatkumo. *Kasvatus & Aika*, 14 (3), 4–19. <https://doi.org/10.33350/ka.90951>
- Mankki, V. & Räihä, P. (2019). Valintakriteerien ydin ja opettajankouluttajien väliset erot luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalinnassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21 (1), 47–63.
- Metsäpelto, R., Poikkeus, A., Heikkilä, M., Heikkinen-Jokilahti, K., Husu, J., Laine, A., Warinowski, A. (2020a). Conceptual Framework of Teaching Quality: A Multidimensional Adapted Process Model of Teaching. <https://doi.org/10.31234/osf.io/52tcv>
- Metsäpelto, R., Utriainen, J., Poikkeus, A., Muotka, J., Tolvanen, A. & Warinowski, A. (2020b). Multiple Mini Interview as a Selection Tool for Initial Teacher Education Admissions. <https://doi.org/10.31234/osf.io/ph5t8>
- Nikkola, T. & Räihä, P. (2007) Opettajan työn analyysi opiskelijavalintojen perustaksi. Teoksessa P. Räihä & T. Nikkola. (toim.) *Sattumia vai osumia? Opiskelijavalintojen olemuksen määrittelyä.* Jyväskylä: PS-kustannus, 9–21.
- Närvi, J. (2014). Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Tutkimus 122. Helsinki: THL.
- OECD. (2019). 2019. Education at a Glance 2019: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. Haettu 3.11.2021 osoitteesta <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b35a14e5->

en/1/3/5/5/index.html?itemId=/content/publication/b35a14e5-en&csp=9689b83a12cab1f95b32a46f4225d1a5&itemIGO=oe&contentType=book

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. (2021) Haettu 3.11.2021 osoitteesta

<https://vipunen.fi/fi-fi>

Opetushallitus. (2020). Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019 – Esi- ja perusopetuksen opettajat. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2020:11.

Opetushallitus. (2017). Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2017:2.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). Nuoret pitävät opettajankoulutusta laadukkaana ja opettajan työtä merkityksellisenä. Haettu 14.11.

osoitteesta <https://okm.fi/-/nuoret-pitavat-opettajankoulutusta-laadukkaana-ja-opettajan-tyota-merkityksellisena>

Opintopolku. (2021). Luokanopettaja, Kasvatustieteiden koulutus, Kasvatustieteen kandidaatti ja maisteri (3 v + 2 v). Haettu 12.10.2021 osoitteesta

<https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.889183670910>

OVET. (2021). Opettajankoulutuksen valinnat – ennakoivaa tulevaisuustyötä.

Haettu 23.11.2021 osoitteesta <https://sites.utu.fi/ovet/>

Räihä, P. (2010). Koskaan et muuttua saa! Luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalintojen uudistamisen vaikeudesta. Tampere University Press.

Räihä, P. (2001). Tulevaisuuden opettajat – onko opettajat valittu etukäteen vai voidaanko valinnoilla vielä vaikuttaa? Teoksessa P. Räihä. (toim.) *Valinnat – koulutus – luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 7–15.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. (2006). KvaliMOTV –

Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 10.12.2021 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Stoet, G., & Geary, D. C. (2021). Sex Differences in Adolescents' Occupational Aspirations: Variations Across Time and Place.

<https://doi.org/10.31234/osf.io/zhvre>

- Tähtinen, J. & Maijala, H. (2002). Luokanopettajakoulutuksen valintakokeita kehittämässä – valokiilassa vuoden 2000 valinnat Turun yliopiston opettajakoulutuslaitoksessa. Teoksessa P. Räihä & J. Kari. (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalintavaltakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 75–98.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2021). Opintomenestys ja sukupuoli. Haettu 10.11. osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/opintomenestys-ja-sukupuoli>
- Tilastokeskus. (2021). Sukupuolten tasa-arvo Suomessa. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2013). Who is a suitable teacher? the over-100-year long history of student selection for teacher training in Finland. *International Journal of Sciences*, 2(3), 109–118.
- Valli, R. (2003). Annettujen pistemäärien ja käytettyjen asteikkojen merkitys valintatuloksissa. Teoksessa P. Räihä, J. Kari & J. Hyvärinen. (toim.) *Rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin: Vuoden 2002 opettajankoulutuksen valintakoeseminaarin loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 161–177.
- Valtioneuvosto. (2019). ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68.
- Valtioneuvosto. (2018a). Toisen asteen ammatillisten koulutusvalintojen sukupuolittuminen ja nuorten epätyypilliset valinnat. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2018:18.
- Valtioneuvosto. (2018b). Tytöt ja pojat koulussa. Miten selittää poikien heikko suoriutuminen peruskoulussa? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2018:36.

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelulomake

Tarvitseeko suomalainen koulu lisää miesopettajia?

Tutkin kandidaatintutkielmassani luokanopettajien opiskelijavalintaa miesopettajien tarpeen valossa. Tarkoitukseni on selvittää, millaisia käsityksiä rehtoreilla on miesopettajien tarpeesta koulussa. Aihetta tarkastellaan opiskelijavalinnan, koulun sekä yhteiskunnan näkökulmasta.

Suomessa luokanopettajakoulutus on erittäin suosittu hakukohde ja koulutukseen onkin vuosittain huomattavasti enemmän hakijoita kuin paikkoja olisi tarjota. Työelämä jakautuu Suomessa voimakkaasti naisten ja miesten aloihin, mikä näkyy myös luokanopettajien opiskelijavalintaan hakevissa nuorissa sekä luokanopettajan ammatissa – suomalainen koulu on opettajistoltaan naisvaltainen. Julkisessa keskustelussa on monesti tuotu esille tarve miesopettajista.

Miesopettajien määrää on ajan saatossa pyritty lisäämään muokkaamalla opiskelijavalintaa monin erilaisin toimenpitein suorasti tai epäsuorasti, siinä kuitenkin epäonnistuen. Miesten määrä hakijoissa sekä valituissa on vakiintunut noin 20 prosenttiin.

Haluankin tutkimuksessani selvittää rehtoreiden näkemystä siitä, onko miesopettajille lisätarvetta koulussa ja millaisin mahdollisin keinoin miehiä voitaisiin innostaa hakemaan luokanopettajiksi?

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaukset kerätään anonyymisti ja niitä tullaan käyttämään vain tähän tutkimukseen. Tutkimuksen valmistuttua vastaukset tuhotaan. Aikaa kyselyn täyttämiseen kuluu noin 10 minuuttia. Vastausaikaa tähän kyselyyn on 10.12. asti.

Liitteenä tietosuojailmoitus: https://tuni-my.sharepoint.com/:w/g/personal/eero_pitkanen_tuni_fi/Ee-m-SUuWrFliFybziCvFQoB7aT9OyMx266stV-8sBh0IQ?e=iQFVQZ

Suuri kiitos ajastasi!

Mikäli sinulle herää kysymyksiä, voit olla yhteydessä minuun.

Eero Pitkänen (eero.pitkanen@tuni.fi)

1. Vastauspäivämäärä ja kellonaika (jotta tarvittaessa vastauksesi löytyy, jos haluat myöhemmin vetäytyä tutkimuksesta). *

Kirjoita vastaus

2. Onko opettajan työssä sukupuoliella mielestäsi merkitystä?

Kirjoita vastaus

3. Tuntuuko sinusta, että miehiä pitäisi olla enemmän luokanopettajina? Toisivatko miehet jotain lisää koululle?

Kirjoita vastaus

4. Onko sukupuoli asia, jonka otat huomioon rekrytoidessasi uusia opettajia? Miksi? / Miksi ei?

Kirjoita vastaus

5. Mieskiintiöt poistettiin tasa-arvolakiin vedoten luokanopettajien opiskelijavalinnasta vuonna 1989. Kiintiöillä taattiin miehille 40% osuus soveltuvuuskokeen paikoista. Miltä tällainen keino saada lisää miesopettajia tuntuisi sinusta nykypäivänä?

Kirjoita vastaus

6. Minkä epäilet olevan syynä siihen, etteivät miehet hakeudu luokanopettajiksi?

Kirjoita vastaus

7. Millä keinoilla miehiä saataisiin hakemaan luokanopettajiksi?

Kirjoita vastaus