

<http://www.jyu.fi/library/tutkielmat/59/>

OPETUKSEN LIEKKI PALAA VOIMAKKAASTI

- Opettajien kokema ammatin arvostus Jämsänkoskella

Virve Kervinen

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Syksy 1996

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

## ESIPUHE

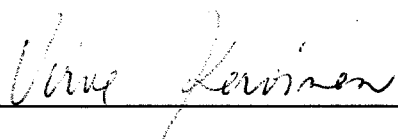
Tutkimuksen lähtökohtana on Opetusalan ammattijärjestön, OAJ:n halu kiinnittää huomiota opettajan ammatin arvostukseen ja pyrkimys sen kohottamiseen. "Elämäntyönä tulevaisuus" on OAJ:n suunnittelema arvostusprojekti, joka tähtää tehostettuun edunvalvontaan, ansiotason ja koulutuksen voimavarojen turvaamiseen sekä opettajien, opetustyön ja OAJ:n kuvan parantamiseen. Tähän pyritään jakamalla oikeaa tietoa opettajan työstä.

Tämä tutkimus on Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistyksen oma panos arvostuskeskusteluun. Se on toimeksiantanut tämän tutkimuksen saadaksesen tietoa oman jäsenistönsä ammatin arvostuksesta ja yleisen arvostuksen kokemuksesta sekä koulujen ilmapiiristä ja ammattiyhdistystoimintaan asennoitumisesta.

Tutkimus perustuu kyselylomakkeella kerättyyn aineistoon Jämsänkosken peruskoulun ja lukion opettajilta. Kysely suoritettiin 1996 kevätkiireiden aikoihin, mikä osaltaan aiheutti katoa vastaajissa. Vastausprosentti oli 68 % eli 51 opettajaa. Tutkimuksen tulokset koskevat vain Jämsänkoskea, sillä kyseessä on täysin paikallistutkimus. Tulosten suhteuttaminen laajempaan kokonaisuuteen onnistuu, koska käytettävissäni oli uutta tutkimustietoa opettajan ammatin arvostuksesta.

Kiitän sydämellisesti kaikkia tämän työn valmistumista edistäneitä ja minulle tukea antaneita henkilöitä. Erityiset kiitokset haluan lausua OAJ:n edunvalvontasiemihelle Anders Ruskille, joka on ystävällisesti lähettänyt minulle OAJ:n Suomen Gallupilla teettämän tutkimuksen opettajan ammatin arvostuksesta. Kiitän myös OAJ:n opiskelija-asiamiestä Mika Silvennoista, joka toimitti tekemänsä pro gradu -tutkielman opettajan ammatin arvostuksesta nähtäväkseni. Myös Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistys ansaitsee suuret kiitokset osoittamastaan joustavuudesta pro gradu -tutkielmani valmistumisajankohdan suhteen.

Jyväskylässä 17.12.1996



---

Virve Kervinen, kasv.tiet.yo

## SISÄLTÖ:

### TIIVISTELMÄ

### ESIPUHE

1 ARVOSTETAANKO OPETTAJIA? .....	1
2 AMMATIN ARVOSTUS JA SIIHEN LIITTYVÄT KÄSITTEET .....	6
2.1 Työ ja ammatti .....	6
2.2 Arvostusasenne .....	7
2.3 Ammatin arvostus .....	8
2.3.1 Oman ammatin arvostus .....	9
2.3.2 Ammattiin kohdistuva yleinen arvostus .....	11
2.3.3 Palkan suhde arvostukseen .....	12
2.4 Työmotivaatio ja työtyytyväisyys .....	13
3 AMMATIN ARVOSTUS TUTKIMUKSEN KOHTEENA .....	15
3.1 Ammatin arvostustutkimusten perusta .....	15
3.2 Ammatin arvostus tarpeena ja työmotiivina .....	16
3.2.1 Arvostuksen tarve Maslowin tarvehierarkiassa .....	17
3.2.2 Tarveluokitusten kolmijakoisuus .....	18
3.3 Ammatin arvostus rakenteellis-funktionaalisessa mallissa .....	20
4 OPETTAJAN AMMATIN ARVOSTUKSEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ .....	22
4.1 Opettajan ammatin ominaisuudet .....	22
4.2 Opettajaan kohdistuvat odotukset .....	23
4.2.1 Koulun ja opettajan tehtävä .....	24

4.2.2 Opettajan rooli ja merkitys muuttu-	
vassa yhteiskunnassa . . . . .	25
4.2.3 Kouluopetuksen kriisi . . . . .	27
4.3 Työpaikan sisäiset tekijät . . . . .	27
4.3.1 Työyhteisön ilmapiiri . . . . .	28
4.3.2 Koulun johtaminen . . . . .	29
4.3.3 Työhön liittyvät epäkohdat . . . . .	30
5 OPETTAJAN AMMATIN ARVOSTUS . . . . .	32
5.1 Opettajien oman ammatin arvostus . . . . .	32
5.2 Opettajien yleinen arvostus tänä päivänä . . . . .	34
5.3 Opettajien työmotivaatio ja työtyytyväisyys . . . . .	37
5.4 Ammatillinen kehitys nostaa arvostusta . . . . .	40
5.4.1 Opettajankoulutus avainasemassa . . . . .	41
5.4.2 Täydennys- ja jatkokoulutuksen	
merkitys . . . . .	42
5.4.3 Reflektointi . . . . .	43
5.4.4 Ammattijärjestön tuki . . . . .	43
6 TUTKIMUSONGELMAT . . . . .	45
7 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN . . . . .	47
7.1 Aineiston hankinta kyselylomakkeella . . . . .	47
7.2 Tutkimuksen laatukriteerit . . . . .	51
7.2.1 Validiteetti ja reliabiliteetti . . . . .	51
7.2.2 Tutkimuksen yleistettävyys . . . . .	55
7.3 Aineiston analysointi . . . . .	56
8 TULOKSET . . . . .	58
8.1 Tutkimukseen osallistuneiden jakautuminen . . . . .	58
8.2 Tutkimustulosten esittäminen . . . . .	59
8.3 Oman ammatin arvostus . . . . .	60

8.3.1 Suhtautuminen opetustyöhön . . . . .	60
8.3.2 Työn merkitys opettajille . . . . .	64
8.3.3 Opettajan työn antoisimmat puolet ja koetut epäkohdat . . . . .	65
8.3.4 Opettajien suhtautuminen palkkaan- sa . . . . .	69
8.3.5 Opettajien suhtautuminen ammatilli- seen kehitykseen . . . . .	70
8.4 Yleisen arvostuksen kokeminen . . . . .	73
8.4.1 Koettu opetusalan arvostus . . . . .	74
8.4.2 Suhtautuminen opettajien ammatti- taitoon ja koulutukseen . . . . .	78
8.4.3 Koettu suhtautuminen opettajien palkkaan . . . . .	79
8.5 Työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri . . . . .	80
8.5.1 Yleinen ilmapiiri . . . . .	82
8.5.2 Johtamisilmaston kokeminen . . . . .	83
8.5.3 Opettajien kuva itsestään työyh- teisössä . . . . .	84
8.6 Opettajien suhtautuminen ammattiyhdistystoimin- taan . . . . .	86
8.6.1 Opettajien odotuksia ammattiyhd- tykseltään . . . . .	87
8.6.2 Opettajien käsitykset OAJ:stä . . . . .	87
8.7 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset . . . . .	88
9 OPETTAJIEN ARVOSTUS ON KIINNI OPETTAJISTA . . . . .	96
LÄHTEET . . . . .	101
LIITTEET . . . . .	108

## 1 ARVOSTETAANKO OPETTAJIA?

Opettajan ammatin arvostus on yksi tämän hetken ajankohtaisia puheenaiheita. Sen suhteellisen alhaisesta yhteiskunnallisesta arvostuksesta ollaan huolissaan sekä ammattijärjestössä että opettajien keskuudessa. Opettajat ovat väsyneitä työssään, heillä ei ole muihin akateemisiin aloihin verrattavia palkkiojärjestelmiä ja he tuntevat, ettei yhteiskunnassa arvosteta kasvatustyötä tarpeeksi. Opetusalan ammattijärjestö OAJ on ottanut ammatin arvostuksen nostamisen yhdeksi toimintavuoden tavoitteeksi ja toivonut myös paikallisyhdistysten osallistumista siihen omalla panoksellaan. Se on myös teettänyt Suomen Gallupilla tutkimuksen opettajan ammatin arvostuksesta (1996) Elämäntyönä tulevaisuus -kampanjan pohjaksi.

Alkusysäyksen tälle tutkimukselle on antanut Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistys, jonka toimeksiannosta tutkimus tehdään. Tutkimus on paikallinen panos opettajien Elämäntyönä tulevaisuus -kampanjaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa opettajien omasta ammatin arvostuksesta sekä ammattiin kohdistuvan yleisen arvostuksen kokemisesta Jämsänkoskella. Tutkimuksella pyritään saamaan tietoa myös opettajien työlleen antamasta merkityksestä, mikä heijastelee arvostusta, mutta kertoo myös työmotivaatiosta. Myös työpaikan sosiaalista ilmapiiriä tutkitaan, sillä sen kokeminen vaikuttaa oleellisesti oman ammatin arvostukseen. Lisäksi tutkimus tuo Jämsänkosken ammattiyhdistykselle tietoa siitä, mihin sen on hyvä kiinnittää toiminnassaan huomiota ja millainen mielipide jäsenistöllä on yhdistyksen toiminnasta.

Tutkimuksen kohdejoukkona on Jämsänkosken ala- ja yläasteiden sekä lukion opettajat (n = 75). Tutkimusaineisto on kerätty keväällä 1996 tutkimusta varten laaditulla kyselylomakkeella, jossa tutkimusongelmiin haetaan vastausta kiinteillä ja avoimilla kysymyksillä. Tiedot on analysoitu sekä tilastollisia menetelmiä että

sisällönanalyysia käyttäen. Avoimet kysymykset on käsitelty erikseen.

Opettajan ammatin arvostusta pohdittaessa vaikuttaa siltä, että sen kehitys ja arvostus liittyvät yhteen. Kouluun ja koulutukseen on suhtauduttu aikakaudesta riippuen eri tavoin (Räsänen 1989b, 131), mutta tietoa ja tietämystä on arvostettu kaikkina aikoina. Kysymys näyttää olevan siitä, millaista tietoa ja kenen välittämänä tietoa on arvostettu. Opettajan ammatin arvostus juontaa juurensa kaukaa historiasta.

Alkuaan opettajat, usein hengelliset johtajat, olivat arvostettuja ja pelättyjä yhteiskunnassa. He jakoivat erityistä viisautta, joka erotti oppineet rahvaasta ja oppilaat huolehtivat kiitollisina opettajansa toimeentulosta. Opettajan arvostuksen alamäki alkoi Antiikin Kreikasta, jossa opetusta hoitivat erilaisia arvoja toiminnassaan korostavat filosofit; osa opetti maksusta hyödyllistä ja käyttökelpoista tietoa, osa taas piti persoonallisiin ja moraalisiin hyveisiin kasvamista tärkeimpänä. Tieto siirtyi kaikkien ulottuville. Vähitellen koululaitos kehittyi ja nykyinen koulutusjärjestelmä muodostui Rooman keisarivallan aikana. Opettajien arvostus riippui siitä, missä koulumuodossa hän työskenteli. Työn ulkoiset ehdot huononivat huomattavasti, kun opetus menetti hengellisen ja uskonnollisen auktoriteettinsa, maallistui sekä massoittui. Opettajien itsenäisyys väheni vähitellen, heistä tuli valtion palkkaamia virkamiehiä ja heidän toimintaa säädeltiin lisääntyvin määräyksin. (Raivola 1993, 10 - 11; Laaksola 1995a, 3.)

Tälläkin hetkellä on havaittavissa vastaavanlaista opettajiin kohdistuvan arvostuksen jakaantumista. Ala-asteen opettajia pidetään alempiarvoisina (palkallises-tikin) kuin yläasteen ja lukion opettajia. Lukio käsitetään yhteiskuntaa hyödyttäväksi laitokseksi, joten opettajia arvostetaan enemmän. Kuitenkaan opettajien koulutuksen määrässä ja laadussa ei ole merkittäviä eroja, mikä perustelisi näitä arvottamisen historiallisia jäänteitä. (ks. Raivola 1989.) Opettajien itsemääräämisoikeutta on kuitenkin lisätty valtion toimesta, sillä kouluasioiden päätäntävalta on siirtynyt lähinnä kouluille ja kunnille.

Nyky-yhteiskunnassa työ on muodostunut elämisen perusedellytykseksi. Työ tarjoaa yksilölle toimeentulon, mahdollisuuden tulevaisuuden suunnittelun ja keinon sosiaalisten suhteiden muodostamiseen sekä mahdollisuuksia kokea itsensä tärkeäksi yhteiskunnassa. (Kirjonen 1995, 382.) On luonnollista, että koska työ on niin tärkeää, yksilöt asettavat työlleen myös vaatimuksia. Hyvän palkan lisäksi työn tulee olla mielekästä ja tukea työntekijän omaa kehitystä (Helakorpi 1992a, 20; Helakorpi 1992b, 155). Jos työ vielä antaa mahdollisuuksia kontrolliin, luovuuteen ja haasteisiin lisääntyy työntekijän itsekunnioituksen ja arvokkuuden tunne samalla (Webb, 1989, 87.) Ikävä kyllä monesti ihmistä arvioidaan ja arvostetaan sen perusteella, mitä hän tekee työkseen ja millainen ammatillinen asema hänellä on (Kirjonen 1995, 382, 392).

Yksilöt antavat työlleen erilaisia merkityksiä. Niissä korostuvat elämän laatuun liittyvät tekijät ja yksilön elämäntilanne (Asp, Halttunen & Saarikko 1985, 2; Helakorpi 1992a, 21; Kirjonen 1995, 382; Kivinen 1986, 149). Työn merkitys riippuu paljon yksilöllisistä voimavaroista ja siitä, miten hän niitä arvottaa. Arvottaminen sisältää sosiaaliset, henkilökohtaiset ja taloudelliset näkökohdat, joita arvioidaan moraalisiin ja materiaalisin kriteerein. Arvostukset eivät ole sidoksissa vain yleisiin käsityksiin nyky-yhteiskunnassa, vaan niillä on myös historialliset ja persoonalliset ulottuvuutensa. (Kirjonen 1995, 391 - 392.)

Myös erilaiset työpaikalla yksilöön vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä työlle annettavaan merkitykseen ja työn arvostukseen. Kuviossa 1 esitetään näitä tekijöitä ilman niiden vaikutussuhteita toisiinsa nähden. Kuvion tarkoituksena on selventää sitä, kuinka moniulotteinen osa-alue työ on yksilön elämässä. Kun kaikki työntekijään kohdistuvat tekijät ovat sopusoinnussa keskenään on oletettavissa, että yksilö on tyytyväinen työhönsä, sillä on hänelle merkitystä ja hän myös arvostaa sitä.



Oma kehittyminen ja kasvumahdollisuudet	Työorganisaatio ja johtaminen	Työn sisältö ja vaihtumamahdollisuudet
YKSITYINEN IHMINEN		
Ihmissuhteet ja yhteistyö työpaikalla	Fyysinen työympäristö ja yhteydet työhön	Työn ehdot: palkka, työaika, joustavuus

KUVIO 1 Työntekijään työpaikalla vaikuttavia tekijöitä (Helakorpi 1992b, 155).

Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon kaikki kuviossa 1 mainitut yksilön työpaikalla vaikuttavat tekijät, sillä ne eivät voi olla vaikuttamatta myös käsitykseen itse työstä. Tutkimus käsittelee vain opettajien käsityksiä omasta ammatinsa arvostuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä ammattiinsa kohdistuvasta yleisestä arvostuksesta. Ammatin yleinen arvostus muodostuu lähinnä koulutuksesta ja palkasta, mutta omaan arvostukseen vaikuttavat huomattavasti monimutkaisemmat henkilökohtaisesti koetut merkitysyhteydet. Tässä tutkimuksessa on rajauduttu tarkastelemaan seuraavia ammatin arvostukseen vaikuttavia tekijöitä: työn ominaisuudet, ammattitaito, palkka, työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, johtamistyyli, työasenteet sekä ammattijärjestön asema. Valintaan päädyttiin tekijöiden kattavuuden, oleellisuuden ja tutkimuksen hallittavuuden perusteella.

Vaikka monet tutkijat liittävät ammatin arvostuksen osaksi työtyytyväisyyttä tai työmotivaatiota, tässä tutkimuksessa ammatin arvostusta tarkastellaan itsenäisenä ilmiönä. Ammatin arvostukseen vaikuttavat monet samat tekijät kuin työtyytyväisyyden muodostumiseen, minkä vuoksi niitäkin on tärkeä käsitellä. Lähtökohdiana tässä tutkimuksessa on, että yksilöllä on arvostuksen tarve, jota hän toiminnallaan pyrkii tyydyttämään ja työ on yksi keino tähän, joten sillä on oletettavasti yksilölle suuri merkitys. Yksilön työlle antama merkitys heijastaa hänen näkemystään oman ammatin arvostuksesta ja toimii tärkeänä työmotiivina.

vina samanaikaisesti. Työmotivaatiota tarkastellaan tässä tutkimuksessa lähinnä työntekijän työlle antaman merkityksen yhteydessä, sillä se heijastelee arvostusta.

Koska opettajan ammatissa yksilöiden väliset vuorovaikutussuhteet ovat keskeisessä asemassa ja vaikuttavat olennaisesti toimintaan työpaikalla ja omaan suhtautumiseen työhön, myös ilmapiirikysymys on oleellisesti esillä. Laajasti tarkasteltuna ammattiarvostus liittyy kokonaisuudessaan työntekijöiden muodostaman organisaation toimivuuteen, sillä ammattiaan arvostava työntekijä pyrkii suoriutumaan tehtävistään huolellisesti ja ammattitaidolla sekä vielä kehittämään itseään jatkuvasti.

Opettajat ovat tulevaisuuden suunnannäyttäjiä ja yhteiskunnan peruspilareita. Heidän merkityksensä yhteiskunnan kokonaisuuden kannalta ei ajan kuluessa suinkaan laske, vaan korostuu entisestään. Siksi heidän tulisi arvostaa ammattiaan ja myös saada osakseen oikeudenmukaista arvostusta. Tulevaisuus tarvitsee hyviä opettajia, jotka ovat valmiita kantamaan vastuunsa yhteiskunnan hyvinvoinnista kasvattamalla ja opettamalla tulevaisuuden voimavaroja, nuoria, lapsia ja kaikkia oppimisesta kiinnostuneita. Opettajat tarvitsevat siihen myös riittävät resurssit.

## 2 AMMATIN ARVOSTUS JA SIIHEN LIITTYVÄT KÄSITTEET

Tässä kappaleessa tuodaan esille ammatinarvostukseen kiinteästi liittyvät käsitteet sekä niiden väliset yhteydet. Peruskäsitteitä ovat työ, ammatti, arvostusasenne, ammatinarvostus ja sen ulottuvuudet sekä työmotivaatio -ja tyytyväisyys.

### 2.1 Työ ja ammatti

Työn käsite on varsin tunnettu ja ymmärretään yleisesti samalla tavoin. Se on hahmottunut teollisen tuotantomuodon ja kaupallisen kulttuurin leviämisen myötä. Työ tehdään muodollisissa organisaatioissa rahallista korvausta vastaan, se on enemmän tai vähemmän rutiininomaista, tiettyjen sosiaalisten normien rajaamaa ja sen avulla tuotetaan tavaroita tai palveluja toisille ihmisille. Tällaista työtä kutsutaan palkkatyöksi. Palkkatyö sosiaalisena suhteena, työn tekijän ja hänen asiakkaansa suhteena, kohottaa näkyviin myös työn symbolisen merkityksen. (Kirjonen 1995, 383, 393.)

Työolokomitean (1991) määritelmän mukaan hyvä työ sisältää seuraavat elementit: 1) toimeentulon eli palkan ja toimeentuloturvan sairauden, vanhuuden, työttömyyden tai irtisanomisen varalle, 2) työn mielekkyyden eli haasteellisuuden, kannustavuuden, kehittävyden, työtoveruuden, turvallisuuden, tasa-arvoisuuden ja joustavuuden sekä 3) kannattavuuden ja taloudellisuuden eli tehokkuuden ja tuottavuuden. Hyvän työn tulee siis tarjota tekijälleen kunnollinen aineellinen toimeentulo, tyydyttävä hyvin sosiaaliset ja ammatillisen kehittymisen tarpeet ja tehtävän työn on oltava tuottavaa ja taloudellisesti kannattavaa. (Komiteanmietintö 1991, 2 - 3.)

Ammatti muodostuu ryhmästä töitä, jotka ovat samankaltaisia työntekijältä vaadittavien tietojen, kykyjen, harjoitusten ja työkokemuksen osalta siten, että työntekijä voi harjoittaa ammattiaan menestyksellisesti (Helakorpi 1992a, 18).

## 2.2 Arvostusasenne

Verbi arvostaa tarkoittaa jonkin asian tai ilmiön arvossa pitämistä, kunnioittamista, ihailua ja arvon antamista. Arvostus tarkoittaa siten arvonantoa, kunnioitusta tai ihailua. Arvostuksen tuloksena arvostajalle muodostuu käsitys kohteen arvosta, vakiintuneesta merkityksestä, mikä ohjaa ihmisen käyttäytymistä. Arvot ovat yleisiä ja pysyviä toivomuksen tai normin luontoisia, ympäristöltä opittuja taipumuksia tietynlaisiin valintoihin. Arvot jaetaan itseisarvoihin ja välinearvoihin toiminnan tavoitteen mukaisesti. Itseisarvoja ovat mm. hyvyys ja oikeudenmukaisuus ja keinot näiden saavuttamiseksi välinearvoja. (Nykysuomen sanakirja 1978, 106, 109; Nurmi, Rekiaro & Rekiaro 1993, 32 - 33; Peltonen & Ruohotie 1992, 10 - 11, 39 - 40; Juuti 1983, 7.)

Asenne merkitsee asennoitumista eli kannanottoa johonkin, suhtautumista, ajattelutapaa tai näkökantaa johonkin asiaan. (Nykysuomen sanakirja 1978; 114; Nurmi ym. 1993, 36.) Asenne on varsin pysyvä ja johdonmukainen taipumus tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla. Se on yksilön tapa käsittää ja arvioida ympäristön asioita: joidenkin kohteiden arvostamista ja toisten väheksymistä, jonkin objektin mieluisaksi tai vähemmän mieluisaksi kokemista. Asenteiden laatu ja voimakkuus ovat riippuvaisia sekä asioiden sisäistämistäasteesta että yksilön kokemuksista ja taipumuksista, sillä asenteiden ja kykyjen välillä vallitsee yleensä vuorovaikutusprosessi. Asenteiden kehittymiseen vaikuttavat myös yksilölle tärkeiden henkilöiden asenteet ja kokemukset. (Peltonen & Ruohotie 1992, 10, 27, 39.)

Asenteet ja arvot rakentuvat tiedollisesta, toiminnallisesta ja tunneperäisestä osa-alueesta, jotka painottuvat asenteen tehtävän mukaisesti. Arvostusasenteet ovat reaktiovalmiuksia, jotka osoittavat heti, millainen yksilön arvomaailma on, sillä arvostusasenteet ovat kaikkein lähimpänä itse päämääriä, arvoja. (Peltonen & Ruohotie 1992, 11, 47 - 48; Juuti 1983, 7.)

### 2.3 Ammatin arvostus

Ammatin arvostusta voidaan pitää ammattiin kohdistuvana arvostusasenteena, sillä se on osa ihmisen yleistä taipumusta arvioida kaikkea. Asp ja Peltonen määrittelevät ammatin arvostuksen seuraavasti: "Se on henkilön tuntemaan ammatin, oman tai muuten läheisen ammatin, arvostamista eli lähinnä ammatin hyvien ja huonojen puolien tarkastelua ja vertailua sitä lähellä oleviin muihin ammatteihin." Ammatin arvostus on siis erilaisista lähtökohdista rakentuva työhön ja ammattiin kohdistuva asennoitumisen muoto. (Asp & Peltonen 1980, 59, 61; Asp & Peltonen 1991, 66, 71.)

Arvosidonnaisuus, ryhmänormit ja traditio jarruttavat uuden hyväksymistä ja omaksumista, siksi työasenteet ja työkäyttäytyminen eivät muutu kovin helposti (Asp & Peltonen 1980, 67; Asp & Peltonen 1991, 81). Kuten käyttäytyminen yleensä, ammatinarvostus on moninaisten tekijöiden ja vaikutusyhteyksien tulosta, joista kaikkia ei voida tunnistaa. Asp ja Peltonen (1980, 60 - 61; 1991, 74) ovat kuitenkin koonneet kattavan luettelon ammatinarvostuksen muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä:

1. Työn erilaiset ominaisuudet (vaativuus, vastuullisuus, vaihtelevuus, mielenkiintoisuus, itsenäisyys, vaikuttavuus)
2. Ammattitaito ja ammatin edellyttämä tieto
3. Persoonallisuus
4. Palkka ja muut palkinnot, tunnustus ja palaute suorituksista
5. Työolot ja työympäristö

6. Työyhteisö, työryhmän luonne ja sosiaalinen kiinteys; sosiaaliset suhteet
7. Johtajuusilmasto ja johtamistyyli
8. Teknologia aste
9. Työasenteet, arvot ja normit, yleensä suhde työhön
10. Käskyvaltasuhteet ja yleensä työorganisaation rakenne
11. Työorganisaation tavoitteet ja identifioituminen näihin
12. Alan ammattiyhdistyksen asema ja merkitys
13. Työnantajan, firman, imago ja yrityskuva

Tässä työssä on valittu tutkittavaksi arvostukseen vaikuttavista tekijöistä työn ominaisuudet, ammattitaito, palkka, työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, johtamisilmasto, työasenteet sekä ammattijärjestön vaikutus. Tekijöiden avulla pyritään saamaan tietoa opettajien oman ammatin arvostuksesta sekä ammattiin kohdistuvan yleisen arvostuksen kokemisesta. Opettajakunnalla on valituista tekijöistä omakohtaista kokemusta ja omat mielipiteensä, joten vastaaminen esitettäviin väitteisiin ei tuota ongelmia. Tekijät ovat myös erittäin keskeisessä asemassa juuri opettajan ammatissa ja niiden avulla saadaan kattavasti tietoa.

Aspin ja Peltosen (1980, 59, 61; 1991, 66, 71) mukaan ammatinarvostus voidaan jakaa kahteen eri ulottuvuuteen: yksilön tietoisuuteen oman ammatin arvosta eli oman ammatin arvostamiseen ja ammattiin kohdistuvaan yleiseen arvostukseen.

### 2.3.1 Oman ammatin arvostus

Oman ammatin arvostus on paljolti sen menestyksen varassa, jonka henkilö ammatissaan kokee. Ammatista voi pitää, sen voi arvostaa korkealle ja jopa tuntea siitä ylpeyttä riippumatta siitä, missä kohdassa ammatti sijaitsee yleisessä arvohierarkiassa. Yleensä oman ammatin arvostus noudattelee yleisen arvostuksen linjoja, mutta näin ei ole välttämättä. Henkilökohtaiset ominaisuudet, mieltymykset ja olosuhteet voivat ohjata suuntautumista työhön ja ammattiin

vastoin yleistä arvostusta. Mikäli henkilö on löytänyt oman alansa, tuntee kiintymystä työhönsä ja pitää työtään kykyjään vastaavana, on oman ammatin korostaminen tällöin ilmeistä ja voidaan puhua ammattiylpeydestä. Ammattitaidolla on tärkeä osuus oman ammatin arvostamisessa: jos työntekijällä on mahdollisuus toimia itsenäisenä, riippumattomana ja vastuullisena, hän saa tyydytystä työstään ja voi sanoa olevansa omalla alalla. (Asp & Peltonen 1980, 59 - 60; Asp & Peltonen 1991, 72 - 73.)

Voidaan sanoa, että ammatin arvo yksilölle on sitä korkeampi, mitä enemmän se vastaa yksilön ja yhteiskunnan tarpeita, mitä enemmän se luo yksilölle mahdollisuuksia luovuuteen ja itsensä kehittämiseen (Asp & Peltonen 1980, 62; Asp & Peltonen 1991, 78). Ammatinarvostuksen on todettu muuttuvan työ- ja ammattiuran muutoksen myötä. Selvä eteneminen ammatissa ja toisaalta vakiintuminen työuralla johonkin tiettyyn ammattiin näyttävät liittyvän oman ammatinarvostuksen lisääntymiseen. (Asp ym. 1985, 29.) Yhteiskunnassa vallitsevat arvot ja normit suosivat sosiaalista kohoamista ja menestystä ja siksi näihin pyrkiminen on luonnollista (Asp & Peltonen 1980, 59).

Asp ym. (1985) ovat tutkimuksessaan saaneet tulokseksi, että oma ammatti mielletään usein arvokkaammaksi kuin muiden ajatellaan sitä arvostavan. Yleinen arvostus koetaan omaa ja läheisten henkilöiden arvostusta vähäisemmäksi. Yhteiskunnassa arvostetaan toimihenkilöammatteluihin liittyviä ominaisuuksia; koulutusta, tuloja, auktoriteettia ja vastuuta. (Asp ym. 1985, 8 - 9.) Vaikka ammatin arvostus nojaa pitkälti samoihin tekijöihin kuin työtyytyväisyys, se ei tarkoita sitä, että ammattiaan arvostavat olisivat työhönsä tyytyväisempiä kuin vähemmän arvostavat. Erilaiset olosuhdetekijät ja muut seikat vaikuttavat siihen, että ne eivät ole riippuvuussuhteessa toisiinsa. Ammatin arvostus on silti varteenotettava tekijä työikäytymisen ilmentäjänä. (Asp & Peltonen 1991, 73.)

### 2.3.2 Ammattiin kohdistuva yleinen arvostus

Ammatin yleinen arvostus perustuu ammatin eri ominaisuuksiin ja osatekijöihin, joita Bolten (1959) mukaan ovat mm. koulutus, ammatin vaatima henkinen taso, työn itsenäisyys ja vastuullisuus, ammatin tuottama taloudellinen varmuus ja tulojen suuruus, työsuorituksen laatu ja työolosuhteet, valta ja maine. Tähän on lisättävä myös yksilölliset ulottuvuudet eli yksilölliset tavoitteet, mieltymykset ja arvostukset. (Asp & Peltonen 1980, 54 - 55; Asp & Peltonen 1991, 66 - 67.)

Ammattien yleiset arvostukset ovat olleet varsin pysyviä, mutta pitkällä aikavälillä niissä on tapahtunut suuria muutoksia (Helakorpi 1992b, 166). Ammattien yhteiskunnallinen hierarkia on ja pyrkii olemaan rakenteeltaan melko pysyvä, mikä takaa myös yksityisen ammatin arvon suhteellisen pysyvyyden (Asp & Peltonen 1991, 67; Webb 1989, 80). Ammatin saama arvonanto ja sen harjoittajan sosiaalinen status ovat riippuvaisia muun muassa tehtävistä, pätevydestä, arvoasteista, palkinnoista sekä rankiulottuvuuksista eli statusjärjestelmän jäsenen ammatissaan merkityksellisinä kokemista ulottuvuuksista. Näin ollen ammatti ilmentää parhaiten yhteiskuntarakennetta ja sosiaalista kerrostumista. (Asp & Peltonen 1980, 55; Asp & Peltonen 1991, 67.)

Ammatin yleinen arvostaminen on yhteydessä ammatin yhteiskunnalliseen arvoon, joka voidaan ajatella kaksijakoiseksi. Se käsittää sosiaalisen statuksen eli ammatin aseman sosiaalisessa rakenneportaikossa sekä sosiaalisen funktion eli ammatin merkityksen sosiaalisen järjestelmän säilymiselle. (Asp ym. 1985, 9 - 10.) Mitä homogeenisempi ammattiryhmä on, sitä arvostetummaksi työ ja ammatti koetaan kokonaisuudessaan (Asp ym. 1985, 41). Olennaista on jokaisen ihmisen ja hänen asiantuntemuksensa arvostaminen (Vilpa 1993, 153). Myös työntekijä odottaa esimieheltä ja työtovereilta arvostusta työntekijänä (Puttonen 1993, 43).



### 2.3.3 Palkan suhde arvostukseen

Palkka ei ilmeisesti kuitenkaan ole tärkein, mutta hyvin oleellinen, työasenteisiin ja viihtyvyyteen vaikuttava seikka (Asp & Peltonen 1980, 107). Koulutus ja työ ovat useimmille ihmisille tärkeitä myös muista syistä kuin keinona saavuttaa ammatti, ansaita rahaa ja saavuttaa sosiaalista arvostusta (Sulkunen 1994, 16). Nykyisin työssä korostuvia tekijöitä ovat miellyttävät työtoverit, työn mielenkiintoisuus ja hyvä palkka. Nyky-yhteiskunnassa rahaa pidetään sosiaalisen arvostuksen mittana. Kun ammattien keskinäinen arvoasteikko ei enää pidä paikkansa, on yhteiskunnan sosiaalinen järjestys vaarassa. Tämän vuoksi palkkakysymys on erittäin tärkeä ammatin arvostusta pohdittaessa. Koulutus, kulutus ja tulot vaikuttavat keskeisesti ammattistatuksen muodostumiseen. (Vähätalo 1990, 40; Helakorpi 1992b, 166; Webb 1989, 79.)

Palkan merkitys motivaatioon ja suoritukseen perustuu siihen, että sen avulla tyydytetään monia tarpeita: perustarpeita, taloudellista turvallisuutta, arvostuksen ja vallan tarvetta sekä suoritustarvetta. Palkan kannustavuus on kuitenkin riippuvainen yksilön sisäistämistä arvoista, varallisuudesta ja taloudellisista tarpeista. (Asp & Peltonen 1991, 197.) Nykyään palkkatyön tekemisen velvoite on vahvasti yhteiskuntaamme dominoiva arvojärjestelmä ja näyttää siltä, että palkkatyösidonnaiset arvot ovat vahvasti kovenemassa. Samalla ne ovat myös kiinnittymässä entistä lujemmin ihmisen asemaan kulloisessakin palkkatyön hierarkiassa. (Vähätalo 1990, 34 - 35, 40.)

Tasa-arvon periaatteeseen nojaava solidaarinen palkkapolitiikka on heikentänyt ammatin arvostusta etenkin niissä asemissa, jotka ovat joutuneet osoittamaan solidaarisuuttaan. Näihin funktionaalisesti merkittäviin ammattiasemiin liittyvät alhainen ammatin arvostus, heikko työmotivaatio ja palkkatyytymättömyys heijastuvat tyytymättömyytenä työhön ja voimakkaana haluna vaihtaa työtä ja jopa koko ammattia. (Asp & Peltonen 1980, 65; Asp & Peltonen 1991, 199.)

Ammatin arvostus on kiinteässä yhteydessä työmotivaatioon ja työviihtyvyyteen. Arvostuksen tarve toimii kannusteena työmotivaatiolle. Tunne arvostuksesta taas vaikuttaa työviihtyvyyteen. Jos yksilön työlle antama merkitys vastaa hänen tarpeitaan, on oletettavissa että yksilö arvostaa työtään ja mitä arvostetummaksi yksilö tuntee itsensä ammatissaan, sitä motivoituneempi hän on työskentelemään ja sitä paremmin hän viihtyy työssään.

#### 2.4 Työmotivaatio ja työtyytyväisyys

Ihmisten toimintaa ja käyttäytymistä liikkeellepanevia ja sääteleviä tekijöitä sanotaan motiiveiksi, jotka voivat olla sisäisiä tai ulkoisia, tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiiveista muodostuva kokonaisuus on motivaatio. Sitä voidaan tarkastella suhteessa ihmisten tarpeisiin sosiaalisten luokkien, kerrostumien ja yleensä ryhmien jäsenenä. Motivaatio määräytyy yksilöllisten ominaisuuksien (esim. tarpeet, motiivit, asenteet) ja ympäristöön liittyvien tekijöiden (esim. organisaation ilmapiiri, työn luonne) vuorovaikutuksen tuloksena. (Asp & Peltonen 1980, 37 - 39; Asp & Peltonen 1991, 48 - 50; Ruohotie 1980, 17.) Työmotivaatio on "yksilön tila, joka määrää, millä vireydellä ja miten suuntautuneena hän työssään toimii." (Ruohotie 1980, 16; Peltonen & Ruohotie 1987, 13).

Ruohotie ja Peltonen jakavat motivaation tilannemotivaatioon ja yleismotivaatioon eli asenteeseen. Asenteen ja motivaation välistä eroa kuvaa se, että asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius, kun taas motivaatio on melko lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. (Ruohotie 1991, 11; Peltonen & Ruohotie 1992, 17.) Tällä perusteella ammatin arvostus on arvostusasenteena hitaasti muuttuva yleismotivaatio. Tässä tutkimuksessa ammatin arvostusta käsitellään itsenäisenä ilmiönä, mutta oletetaan, että ammatin arvostus vaikuttaa työmotivaatioon joko positiivisesti tai negatiivisesti, eli toimii motivaation kannusteena.

Työtyytyväisyys käsitteenä on epämääräinen. Sen synonyymina käytetään usein työviihtyvyyttä tai työniloa, mutta näille on rajattu myös oma erityinen sisältönsä. Vroomin (1964) mukaan työtyytyväisyys on yksilön positiivista orientoitumista nykyiseen työhönsä. Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella mm. psykologisten tarpeiden tyydyttymisen, johtajuuden merkityksen, ideologioiden ja arvojen vaikutuksen sekä työn sisällön merkityksen näkökulmista. (Asp & Peltonen 1980, 44 - 45.) Ruohotien (1980, 21) mukaan työtyytyväisyys on subjektiivisesti koettu työhön sopeutumisen aste, joka kuvastaa opettajan työlleen asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemiensa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien vastaavuuden astetta.

Työtyytyväisyyden ja työmotivaation tutkimuksen laajenuksena on 1980-luvulla alettu puhua työorientaatiosta ja työhön sitoutumisesta. Työorientaatiolla on tarkoitettu sekä yksilön työhönsä kohdistamia odotuksia ja arvoja että työn asemaa yksilön koko arvomaailmassa. Työhön sitoutumista on pyritty selittämään työtyytyväisyyden avulla. (Asp & Peltonen 1991, 43.) Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyys ymmärretään myönteisenä asennoitumisena työhön eli osaksi oman ammatin arvostusta.

Useimmat työmotivaatiotutkimukset painottavat työntekijöiden tarpeiden tyydyttämistä. Työssä yksilö kuitenkin joutuu tekemään myös sellaista mikä ei palkitse tai miellytä. Olennaista on kehittää oma ammattitaito työtilanteiden vaatimusten mukaiseksi, sillä työn luonne useilla aloilla on muuttunut tai tulee muuttumaan. (Helakorpi 1992b, 159.)

### 3 AMMATIN ARVOSTUS TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Tässä kappaleessa esitetään lyhyesti, millaista ammatin arvostustutkimus yleisesti on ollut ja mihin teorioihin se on nojannut. Tarveteorioista käydään läpi Maslowin, Alderferin tarveluokitukset sekä Wileniuksen ja Stollbergin työmotiiviluokitukset. Lisäksi kuvataan pääpiirteittäin ammattihierarkioiden muodostamisen taustalla vaikuttavaa ja yhteiskunnallista kerrostumista ilmentävää rakenteellista funktionaalista mallia.

#### 3.1 Ammatin arvostustutkimusten perusta

Ensimmäinen huomattava yhteiskunnan sosiaalista kerrostumista ja ammattihierarkioita ammatin arvostuksen näkökulmasta käsittelevä tutkimus tehtiin Yhdysvalloissa vuonna 1947 National Opinion Research Centerin avustuksella. Tutkimusta kutsutaan NORC-tutkimukseksi ja useat myöhemmät vastaavat tutkimukset polveutuvat siitä. (Asp ym. 1985, 3; Webb 1989, 80.) Ammatin arvostus on ollut aktiivisen tutkimuksen kohteena lähinnä 1960- ja 1970-luvuilla. Muun muassa Treiman (1977) ja Coxon & Jones (1978) ovat tutkineet nimenomaan ammattihierarkioita.

Koulutus on keskeinen työnjaon perusta ja ammattiluokitusten muovaaja (Raivola 1991, 13). Toinen arvostukseen oleellisesti vaikuttava tekijä on palkka. Asp ym. (1985, 3) mukaan ammatin arvostustutkimuksissa on usein päädytty empiirisiin havaintoihin perustuvaan malliin ammatin arvostuksen muodostumisesta, mikä esitetään kuviossa 2.

Ammatin vaatima kou- lutus	+	Ammatin mahdollista- mat tulot	=	Ammatin keskimääräi- nen arvostus
-------------------------------	---	-----------------------------------	---	--------------------------------------

KUVIO 2 Ammatin arvostuksen muodostuminen (Asp ym. 1985, 3).

Ammatin arvostusta on tutkittu esimerkiksi sosiaalisen statuksen yhteydessä, työnjaon eri vaiheissa, ammatinvalintatilanteissa, sosiaalisen liikkuvuuden yhteydessä ja sosiaalisen muutoksen eli yhteiskuntarakenteen muutoksen ilmiönä (Asp & Peltonen 1980, 54 - 55). Ammatin arvostusta on käsitelty myös tarvepohjaisena työmotivaation ja työtyytyväisyyden yhteydessä, ei niinkään erillisenä ilmiönä. Työtyytyväisyys yhdistetään tällöin työmotivaatioon ja keskitehtään huomio työkannusteisiin kuten suorituksen, kannustuksen, vastuun ja statuksen tarpeisiin. Ammatin arvostus kytkeytyy näin työstä saatuun tyydytykseen ja työmotivaatioon ja se vastaa Maslowin tarvehierarkian korkeimpia tasoja: arvostuksen tarvetta ja itsensä toteuttamisen tarvetta. (Asp ym. 1985, 13; Asp & Peltonen 1980, 46 - 53.)

### 3.2 Ammatin arvostus tarpeena ja työmotiivina

Työ on yksi ihmiselämän tärkeimpiä osa-alueita. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja muodostaa sosiaalisia suhteita. Ihmisten suhteet tuotantovälineisiin ja toisiin ihmisiin vaikuttavat työn ja työolojen kokemiseen. (Asp & Peltonen 1991, 9.) Tarpeet ohjaavat työkäyttäytymistä. Tarve voidaan määritellä sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka saa yksilön toimimaan määrättyllä tavalla ja ponnistelemaan sisäisen tasapainon saavuttamiseksi. (Peltonen & Ruohotie 1987, 34; Ruohotie 1991, 18, 22.)

Työmotivaatiossa on erotettavissa sisäinen ja ulkoinen motivaatio, joita vastavasti ohjaavat sisäiset ja ulkoiset palkkiot. Sisäinen motivaatio syntyy suoraan suoritettavasta työstä ja on yhteydessä ylemmän asteen tarpeiden tyydytykseen,

kun taas ulkoinen motivaatio on riippuvainen työympäristöstä ja on yhteydessä alemman asteen tarpeiden tyydytykseen. (Ruohotie 1980, 16 - 17, 41; Ruohotie 1991, 99 - 100, 102.) Kaiken kaikkiaan työn motivoiva merkitys perustuu siihen, missä määrin työ tarjoaa keinot ja välineet, joilla yksilön ja organisaation tarpeet ja toiveet voidaan tyydyttää tarkoituksenmukaisin tuloksin (Asp & Peltonen 1980, 44; Asp & Peltonen 1991, 56; Puttonen 1993, 13, 38).

### 3.2.1 Arvostuksen tarve Maslowin tarvehierarkiassa

Maslowin mukaan ihmisen tarpeet muodostavat sisäisen arvojärjestelmän eli tarvehierarkian: 1) fysiologiset tarpeet, 2) turvallisuuden tarpeet, 3) sosiaaliset tarpeet eli liittymistarpeet, 4) arvostuksen tarve eli minä-tarve ja 5) itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve. Alemman tason tarpeen tyydytys johtaa haluun tyydyttää seuraavan tason tarve. (Asp & Peltonen 1991, 51.)

Arvostuksen tarve eroaa liittymisen tarpeesta siten, että ihmiselle ei riitä ainoastaan se, että hänet hyväksytään. Hänen pitää olla myös jotain erityistä, erottua ryhmästään. Arvostuksen tarpeesta erotetaan kaksi puolta. Itsekunnioitus, itsetunto tarkoittaa tarvetta osoittaa pätevyyttään jollakin alueella, itseluottamuksen tarvetta ja riippumattomuuden tarvetta. Toisten osoittaman luottamuksen tarve merkitsee puolestaan halua saada mainetta, arvostusta, kunnioitusta, arvovaltaa ja statusta. Arvostuksen tarpeen tyydytys johtaa itseluottamukseen, kyvykkyyden, tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden tunteeseen. Sen ehkäisy tuo turhuuden, heikkouden ja avuttomuuden tunteen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55.)

### 3.2.2 Tarveluokitusten kolmijakoisuus

Alderferin kolmitasoteoria (ERG-teoria) on muokattu Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Teoria on osoittautunut varsin hyväksi selitysmalliksi monissa tarpeiden tyydyttämiseen ja työhön sopeutumiseen liittyvissä kysymyksissä. Tässä teoriasa tarpeet jaetaan toimeentulotarpeisiin, liittymistarpeisiin ja kasvutarpeisiin, jotka eivät ole toisiinsa nähden hierarkkisessa järjestyksessä. Vähemmän konkreettisen tarpeen tyydyttymisen estyessä tyydytetään konkreettisempia tarpeita. (Juuti 1983, 73 - 74; Ruohotie 1980, 23; Ruohotie 1991, 22.)

Myös Wilenius näkee tarpeet kolmijakoisesti joko toimeentuloon, sosiaalisuuteen tai itsensä toteuttamiseen liittyviksi. Ihmisellä on siten työssään kolme toisiinsa kietoutunutta ulottuvuutta: aineellinen, sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus. (Juuti 1983, 94; Wilenius 1981; Wilenius 1990, 79 - 81.) Stollberg on löytänyt sosialisesta yhteiskunnasta neljänlaisia työmotiiveja: ansiomotiivin, suoritusmotiivin, kontaktimotiivin ja yhteiskunnallisen motiivin (Asp & Peltonen 1980, 39 - 40; Asp & Peltonen 1991, 51 - 56). Jaottelut vastaavat varsin hyvin toisiaan eri teorioissa. Ainoan poikkeuksen muodostaa Stollbergin yhteiskunnallinen motiivi, jota ei tavata länsimaisissa työmotiiviluokituksissa. Vaikuttaa siis siltä, että tarpeiden ja motiivien kolmijakoisuudesta ollaan lähes yhtä mieltä.

Toimeentulotarpeet käsittävät fysiologiset ja materiaaliset sekä fyysisen turvallisuuden tarpeet. Aineellisen toimeentulon saamisella pyritään tyydyttämään perustarpeita. Työ antaa tähän mahdollisuuden. (Juuti 1983, 73; Ruohotie 1991, 22; Wilenius 1981, 19 - 20; Wilenius 1990, 78 - 79.) Stollbergin mukaan ansiomotiivilla on näkyvä sija yhteiskunnassa, koska palkka kertoo ammatin nauttimasta yleisestä arvostuksesta eikä siihen näytä olevan kyllästymisastetta. Ansio on lisäksi enemmän sidottu työhön kuin muut motiivit; sen pohjalta on helppo arvioida työpaikkaa ja ammattia. Palkka nimetään usein myös tyytymättömyyden syyksi, vaikka todelliset syyt olisivat muualla. (Asp & Peltonen 1980, 39 - 40;

Asp & Peltonen 1991, 51 - 56.)

Liittymistarpeet sisältävät kaikki tarpeet, jotka liittyvät yksilön ja hänen merkittäviksi kokemiensa henkilöiden välisiin suhteisiin, muun muassa yhteenkuuluvuus ja emotionaalisen tuen saaminen. Työllä on vahva sosiaalinen merkitys, sillä sen avulla ihminen jäsenyy yhteiskuntaan ja kokee itsensä tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. (Juuti 1983, 73; Ruohotie 1991, 22; Wilenius 1981, 20; Wilenius 1990, 79, 81.) Kontaktimotiivi vaikuttaa Stollbergin mukaan asennoitumiseen työhön, sillä suuri osa ihmissuhteista muodostuu työpaikalla. Suhteet työtovereihin ovat merkittäviä työtyytyväisyyden aiheuttajia. (Asp & Peltonen 1980, 39 - 40; Asp & Peltonen 1991, 51 - 56.)

Kasvutarpeet käsittävät kaikki tarpeet, jotka tähtäävät luovien vaikutusten aikaansaamiseen itsessä tai ympäristössä, esimerkiksi pätemisen tarve, suoritustarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihminen pyrkii työssään käyttämään ja kehittämään kykyjään. (Juuti 1983, 73; Ruohotie 1991, 22; Wilenius 1981, 21; Wilenius 1990, 79.) Suoritusmotiivilla Stollberg tarkoittaa suoritustason pitämistä korkealla kaikissa tehtävissä. Suoritusmotiivi näkyy ammattitaidon kohottamisessa, ammattiuralla etenemisessä, vastuullisten tehtävien ottamisessa ja yleensä tehtävien laadukkaassa suorituksessa (Asp & Peltonen 1980, 39 - 40; Asp & Peltonen 1991, 51 - 56).

Yhteiskunnallisessa motiivissa korostuvat työn arvostus, valmius suorituksiin yhteiskunnan hyväksi, pyrkimys kaikinpuoliseen itsensä kehittämiseen ja luovuuteen työssä, tarve osallistua tietoisena työprosessin johtamiseen ja suunnitteluun, halu yhteistyöhön ja taipumus antaa työsuorituksille sosiaalista tunnustusta. Työkäyttäytyminen kohoaa yhteiskunnan tarpeista. (Asp & Peltonen 1980, 39 -40; Asp & Peltonen 1991, 51 - 56.)

Toimeentulotarpeet tyydytetään taloudellisten ja fyysisen ympäristön kannusteiden (palkka, työolosuhteet) avulla. Liittymistarpeiden tyydyttämisessä ovat



tärkeitä vuorovaikutukseen liittyvät kannusteet (ilmapiiri, johtamisprosessi, ryhmän koko, sosiaaliset palkkiot). Kasvutarpeet voidaan tyydyttää suorittamalla mielenkiintoisia ja haasteellisia tehtäviä. Kannusteena voi toimia esimerkiksi menestymisen tunne tai itsensä toteuttaminen, jos se vastaa yksilön tarpeita. Kun alaisen arvostetuksi tuleminen on työtilanteissa voimakas, esimiehen kiitos voi olla tehokas kannuste hyvän suorituksen jatkamiselle. (Ruohotie 1991, 23 - 25.)

### 3.3 Ammatin arvostus rakenteellis-funktionaalisessa mallissa

Tunnetuimpia ammatin arvostusteorioita on Parsonsien rakenteellis-funktionaalinen malli. Se soveltuu erilaisten sosiaalisten järjestelmien kuvaamiseen. Mallin mukaan sosiaalinen järjestelmä eli systeemi muodostuu pysyvässä vuorovaikutussuhteessa toimivista ihmisistä. Yksilöt persoonallisuuksineen ja tarvesysteemeineen vaikuttavat sosiaalisen järjestelmän mielekkääseen toimintaan. Yksilö myös käyttäytyy edustamansa jäsenyhteisön sääntöjen mukaisesti. (Asp 1994, 55, 57.)

Teorian pääidea on, että sosiaalinen järjestelmä koostuu neljästä perustoiminnosta, joista huolehtiminen on perusedellytys systeemin toimimiselle. Sosiaalisessa järjestelmässä eri instituutiot painottavat erilaisia arvoja ja normeja sen mukaan, onko niiden tehtävä poliittinen, uskonnollinen, taloudellinen tai kasvatuksellinen. Tehtävien painottumisen ratkaisee koko yhteiskunnan toimivuus. Katastrofien ja kriisien aikana korostuvat kasvatukselliset ja uskonnolliset tehtävät, nousukausien ja vakaiden olojen aikana taloudelliset ja poliittiset. (Asp ym. 1985, 4 - 5; Asp 1994, 56 - 57; Sulkunen 1994, 57 - 58.)

Teoria tukeutuu arvostushierarkioiden samankaltaisuuksiin ajasta ja paikasta toiseen. Teorialla voidaan luonnehtia esimerkiksi sitä, että toisinaan liike-elämän ja vallankäyttäjien arvostus on korkealla, mutta kriisiaikoina korostetaan henkisiä

arvoja ja perhe-elämää. Koska kaikki funktiot ovat tärkeitä sosiaalisten järjestelmien säilymiselle, ovat instituutiojärjestelmän huipulla olevat ammatit arvostuimpia. Tästä syystä ammatit järjestäytyvät samoin eri yhteiskunnissa. (Asp ym. 1985, 4 - 5; Sulkunen 1994, 58.)

Rakenteellis-funktionaalinen teoria soveltuu parhaiten koko yhteiskunnan ammattien arvohierarkioiden muodostamiseen ja eri instituutioiden tehtävien tarkasteluun. Toisin sanoen teorian avulla voidaan muodostaa käsitys ammattien yleisestä, yhteiskunnallisesta arvostuksesta. Tähän tutkimukseen teoria ei suoraan sovellu, sillä tässä pyritään saamaan kuva yhden ammattiryhmän omasta ammatin arvostuksesta ja yleisen ammatin arvostuksen kokemisesta. Sen sijaan teorian näkemys kasvatuksen ja koulutuksen olennaisesta funktiosta yhteiskunnassa korostuu myös tässä tutkimuksessa.

## 4 OPETTAJAN AMMATIN ARVOSTUKSEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Muilla kuin opettajilla on poikkeuksellisen paljon valtaa vaikuttaa opettajan työn luonteeseen. Uudistukseen koulu tarvitsee aina yleisen mielipiteen koulutuspäätösten ja reformiesitysten taakse. Opettajat ovat työnsä asiantuntijoita, mutta usein heidät on mielletty vain uudistusten kohteeksi ja koulun ulkopuolisten määräysten toteuttajiksi. (Airaksinen 1992b, 22 - 23; Nissilä 1996, 33; Raivola 1991, 7; Raivola 1993, 12, 25 - 26.)

Yhteiskunta kohdistaa opettajaan varsin moninaisia odotuksia ja toiveita. Myös opettajalla on omat odotukset työstään. Tässä kappaleessa hahmotellaan kuva siitä tekijöiden kentästä, joiden ristipaineessa opettaja joutuu tekemään työtään. Tekijöillä on vaikutusta ammatin arvostukseen sekä myönteisesti että kielteisesti, riippuen yksilöllisistä eroista.

### 4.1 Opettajan ammatin ominaisuudet

Opettajan ammattia voidaan pitää monipuolisena ammattina. Siihen sisältyy valtaa ja auktoriteettia, vastuuta ja itsenäisyyttä (Airaksinen 1992b, 21 - 26). Opettajan suurin vastuu liittyy siihen, että hän käyttää valtaansa ja auktoriteetti-asemaansa oikein, sillä käyttäytymisellään opettaja joko tukee oppilaiden itsetuntoa ja kehitystä tai murentaa sitä. Opettajan täytyy olla vahva persoona, jolla on terve itsetunto. Vaurioitunut itsetunto voi purkautua toisten alistamisena ja sellaisten opettajien käsissä valta on vaarallista. (Isohookana-Asunmaa 1993, 139; Kari 1996, 58; Nissilä 1996, 33; Suonio 1993, 145.)

Itsenäisyys on olennainen ominaisuus opettajan ammattia. Opettajan täytyy kyetä itsenäisiin päätöksiin ilman ulkoista auktoriteettia mutta myös yhteistyö-

hön. (Fullan 1994, 38, 200; Kari 1990, 11; Kari 1996, 46; Ojanen 1993, 107.) Niemen (1993) mukaan opettajat eivät ole täysin sisäistäneet ammattiinsa liittyvää itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Opettajille tulisi suoda mahdollisuudet omien pedagogisten näkemysten ja koulun kehittämiseen. Ammattikunta on itse vastuussa ammattinsa kehittämisestä ja uudistamisesta, mikä myös tekee ammatista vaativan ja raskaan. (Niemi 1993, 38.) Muutokset hallinnossa ja opetussuunnitelma-ajattelussa pyrkivät edistämään opettajien todellista valtaa työssään, eivät pitämään heitä viranomaisten tai tutkijoiden talutusnuorassa. (Syrjälä 1993, 116.)

Karin mukaan opettajat työskentelevät yhteiskunnallisessa palveluammattissa, joka perustuu kasvatustieteelliseen tietokokonaisuuteen. Opettajan työtä ohjaavat opetussuunnitelman perusteiden keskeiset periaatteet ja opetussisällöt, joita opettaja toteuttaa opetuksessaan itsenäisesti. Opettajan ammattietiikka ja yhteiskunta asettavat vaatimuksia opettajalle, minkä vuoksi työ voi olla haasteellista. Myös sisäisten palkkioiden kokeminen tekee työn yleensä antoisaksi. Hyvä peruskoulutus sekä jatkuva ja tehokas täydennyskoulutus takaavat parhaiten työtyytyväisyyden. (Kari 1990, 11 - 12; Kari 1996, 49 - 50.)

#### 4.2 Opettajaan kohdistuvat odotukset

Opettajalta vaaditaan työssään koko ajan enemmän. Hänen on oltava tietoinen yhteiskunnallisista tapahtumista ja muutoksista ja liitettävä ne työhönsä. Opettajan on vastattava yhä heterogeenisemmän oppilasaineksen tarpeisiin, työpaikan nopeasti muuttuvan teknologian vaatimuksiin, sekä yhteiskunnan eri kerrosten odotuksiin tasokkaasta koulutuksesta. (Fullan 1994, 22; Kari 1996, 50; Ojanen 1993, 89; Rajaniemi 1996, 28.) Tehtävänsä motivoitunut, yleistä arvostusta nauttiva ja vankan koulutuksen saanut opettajakunta on edellytys sille, että koulu voi toteuttaa sille asetetut odotukset (Raivola 1993, 15).

Yhteiskunnassa keskenään taistelevat erilaiset arvot ja tavoitteet, kuten yhteisöllisyyttä ja yksilöllisyyttä tai humanismia ja taloudellista rationaliteettia korostavat arvot. Koska koulut ja koululaitos ovat kiinteä osa yhteiskuntaa, arvot tunkeutuvat myös osaksi sitä ja vaikuttavat opettajien toimintaan. Opettaja on aina riippuvainen yhteiskunnan hänen työnsä asettamista vaatimuksista. Hän edustaa yhteiskunnan arvoja ja moraalialia ja toimii näin koulutuspolitiikan tulkkina. (Kari 1996, 27; Raivola 1993, 10, 21; Uusitalo 1989, 136 - 137.)

Karin (1996, 29, 63) mukaan talouselämän ja yhteiskunnan koululaitokselle asettamat päämäärät ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että yleissivistävä koulu on viime vuosikymmenien aikana etäännyttänyt ihmisestä ja hänen ihanteistaan. Jatkuva muutospainee eläminen ja yhteiskunnan ja hallintohenkilöstön suuret odotukset voivat Fullanin (1994, 90) mukaan lisätä kiinnostusta ja omistautumista työlle, mutta toisaalta suuret toiveet ilman toteutusideoita antavat täyden tilauksen loppuunpalamiselle. Järvelä (1993, 140) toteaa, että koulutuspolitiikalla on pyritty vaikuttamaan siihen, että koulu-uudistukset myötäilevät yhteiskunnan kehitystä ja muutoksia. Mutta, kuten Raivola (1993, 22) tuo osuvasti esille, koulu voi toimia tiennäyttäjänä vain sellaisissa asioissa, jotka se kokee omakseen, ei kaikissa valmiiksi pureskelluissa uudistuksissa.

#### 4.2.1 Koulun ja opettajan tehtävä

Koulukasvatuksen ja opettajan tehtävistä on olemassa eriäviä painotuksia, mikä osaltaan selittää opettajan ammatin ristiriitaisuutta odotusten ja paineiden verkostossa. Ei osata sanoa, onko opettajan oltava pääasiassa kasvattaja vai tiedon jakaja (Ruohotie 1980, 11). Opettajien on kaikesta huolimatta löydettävä tasapaino koululakien, vanhempien kasvatustavoitteiden ja omien tavoitteidensa välille (Helakorpi 1992b, 43). Nissilän (1996, 32) mukaan nykysuuntauksena on, että opetetaan elämässä tarvittavia asioita.

Koulukasvatus lähtee arvopäämäärästä, joka voidaan määrittää henkiseksi kasvuksi. Opettaja auttaa yksilöä kehittymään omien edellytystensä mukaiseksi, sopeutumaan yhteiskuntaan, selviytymään kriiseistä sekä siirtää kulttuuria uusille sukupolville. (Airaksinen 1991b, 36 - 37.) Zehm (1993, 2) pitääkin opetuksen tehtävänä edistää ja motivoida yksilön kehitystä ja kasvua.

Koulun perustehtävänä voidaan Helakorven (1992b, 57), Karin (1991, 11; 1996, 49) ja Olkinuoran (1989, 52 - 53) mukaan pitää monipuolista sivistämistä, yhteiskuntaan sosiaalistamista ja tiedollista kasvatusta. Fullan (1994, 19) ja Wilenius (1990, 82) taas korostavat ongelmanratkaisutaitojen ja luovien kykyjen kehittämistä. Kari (1996, 64), King ja Schneider (1993, 203) sekä Raivola (1993, 15, 25) pitävät tärkeänä tehtävänä oppilaan sitouttamista oppimaan, sillä se on avain ihmisen voimavarojen laatuun ja persoonallisuuden monipuoliseen kehittymiseen. Edellisistä, lähinnä yksilöön keskittyvistä tehtävistä poiketen, moni käsittää kasvatuksen keskeisimmäksi vaikutusalueeksi yhteiskunnan kehitysprosessin. Koulutusta pidetään yhtenä elintason ja hyvinvoinnin kohottamisen välineenä (Fullan 1994, 33; Isohookana-Asunmaa 1993, 137; Helakorpi 1992a, 2 - 3).

#### 4.2.2 Opettajan rooli ja merkitys muuttuvassa yhteiskunnassa

Rooli on niiden odotusten, oikeuksien ja velvollisuuksien kokonaisuus, joita henkilöön kohdistuu siksi, että hän on tietyn sosiaalisen aseman haltija. (Asp 1994, 78.) Niemen (1993, 41) mukaan opettajalla on kaksi eri roolia: hän on sekä koulun kehittämisen aloitteentekijä että niiden traditioiden tuote, joissa hän elää. Opettaja, joka taantumuksellisesti pyrkii ylläpitämään säilyttäjän roolia, pettää Fullanin (1994, 33) mielestä ammattikuntansa, sillä muutokseen pyrkimistä ja kehittymistä painotetaan nykypäivänä. Opettajat ovat jättämässä vähemmälle tiedon siirtämisen ja jakamisen. Heistä on tulossa ohjaajia, kasvattajia, suunnittelijoita ja ideoijia. (Isohookana-Asunmaa 1993, 140; Korkeamäki, Laukkanen & Seppälä 1989, 57; Kääriäinen, Laaksonen & Wiegand 1990, 131;

Laaksola 1995c, 3.)

Opetusteknologia kehittyi, opettajan toimintaympäristö ja työn luonne muuttui, mutta koulu instituutiona ja fyysisenä rakennuksena ja opettaja koulussa pysyi myös tulevaisuudessa (Helakorpi 1992a, 92; Isohookana-Asunmaa 1993, 138; Kari 1990, 108.) Opettajaroleja joudutaan kuitenkin arvioimaan uudelleen. Perinteisten, asetuksilla tarkasti määriteltyjen opettajan- ja lehtorinvirkojen rinnalle on teoreettisessa tarkastelussa otettu uusi käsite, laaja opettajapätevyys, mikä avasi eri opettajaryhmien välisiä rajoja. (Kari 1996, 12, 14 - 15; Karjalainen 1996, 12; Laaksola 1995c, 3.)

Muutosta tapahtuu koko ajan kaikkialla ja yksilöltä edellytetään jatkuvan sopeutumisen oppimista (King & Schneider 1991, 206). Syrjälän mukaan muutosten myönteiset vaikutukset on ymmärrettävä, sillä ne avaavat uusia mahdollisuuksia ihmisenä kasvamiseen ja opettajana toimimiseen. Vaihtelunhaluisia ja paikoilleen jäämistä pelkääviä ihmisiä muutos on aina kiehtonut, toisille se on merkinnyt epävarmuutta ja uhkaa. Todellisen muutoksen toteuttaminen koulussa edellyttäisi opettajilta halua ja taitoa kriittisyyteen itseä ja koulutyötä kohtaan sekä uskallusta omien opetusta koskevien uskomusten muutokseen. (Syrjälä 1993, 113 - 114.)

Opettajan merkitys nyt ja tulevaisuudessa on huomattava (Kari 1996, 164; King & Schneider 1991, 201). Kasvatus on yhteiskunnan tärkeimpiä ammatteja, jota ilman ei olisi ihmistä, yhteiskuntaa eikä kulttuuria. Lapsen tulevaisuus uskotaan opettajalle, jonka vaikutusvalta tässä mielessä kuuluu suurimpiin yhteiskunnassa. (Airaksinen 1991b, 37; King & Schneider 1991, 206; Kantola 1989, 218; Helakorpi 1992b, 37.) Yhteiskunnallisesti merkittävä rooli tulisi näkyä korkeana arvostuksena, mutta opettajat ovat usein aliarvostettuja ja alipalkattuja. Opettajan ammatille olisi saatava sellainen status ja palkka, että se houkuttelisi opettajiksi parhaat mahdolliset ihmiset. Tämä edellyttäisi yleiseltä mielipiteeltä ja varsinkin vanhemmilta uudenlaista asennetta sekä opettajankoulutuksen jatku-

vaa kehittämistä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi. (Airaksinen 1991b, 37; Fullan 1994, 174; King & Schneider 1991, 206; Rajaniemi 1995, 28.)

#### 4.2.3 Kouluopetuksen kriisi

Koulun irrallisuus yhteiskunnallisesta toiminnasta ja oppilaiden elämäntähtäystä on kouluoppimisen rajoittuneisuuden ja ongelmien perusta (Miettinen 1990, 33). King ja Schneider (1991) väittävät, että opetusjärjestelmät ovat useimmissa maissa kriisissä ja vastaavat harvoin todellisia tarpeita. Opetusjärjestelmä on vanhentunut ja tarjoaa nykytilanteessa jopa käyttökelvotonta tietoa. Opetukselle olisi siis määriteltävä uusia painoalueita ja tavoitteita, sillä sen merkitys myös maailmanlaajuisten ongelmien keskeisenä ratkaisutahona kasvaa. (King & Schneider 1991, 124, 202 - 203.)

1980-luvulta alkaen on pyritty saamaan käyntiin koulun sisäistä kehittämistyötä ja purettu ylhäältä tulevia määräyksiä. Nykyinen välttämätön säästäminen kääntää helposti huomion tästä pois. Säästöjen vaikutus oppilaisiin on paljon kiinni siitä, kuinka asiantuntevasti ja taitavasti opettaja tekee opetustyötään ja sopeuttaa sitä vallitseviin olosuhteisiin. (Laaksola 1995c, 3; Nikkanen 1993, 243.) Säästöjen vaikutus opettajiin on kokonaan toinen asia. Yhteiskunta harmaantuu nopeasti ja yhä harvemmalla päättäjällä on omakohtaista kokemusta nykyajan koulumaailmasta. He uskovat, että kaikki on niin kuin heidän kouluaikaansa eli kunnossa. Uudistunut opettajankoulutuskaan ei ole muuttanut sitkeästi istuvia käsityksiä opetuksesta. (Laaksola 1996c, 3; Raivola 1993, 12.)

#### 4.3 Työpaikan sisäiset tekijät

Tämän kappaleen tarkoitus on tuoda esille työntekijään työpaikalla keskeisesti vaikuttavia tekijöitä, joilla on yhteys oman ammatin arvostukseen, työmotivaati-



oon ja työssä viihtymiseen. Organisaation sisällä tärkeitä tekijöitä ovat työyhteisön ilmapiiri, johtamiskäytäntö ja myös työhön liittyvät epäkohdat, jotka vaikuttavat työn tekemiseen tai siihen suhtautumiseen.

#### 4.3.1 Työyhteisön ilmapiiri

Työyhteisöön sisältyy fyysinen toimintaympäristö ja sitä säätelemään muodostunut toimintakulttuuri ihmissuhteineen ja tiedonvälitysjärjestelmineen (Puttonen 1993, 11 - 12). Ilmapiiri on keskeinen työmotivaation ja työsuoritukseen vaikuttava tekijä. Se muodostuu työntekijöiden suhtautumisesta toisiinsa ja siihen vaikuttavat sekä johtaminen että ryhmätyöskentely työyhteisössä. (Asp & Peltonen 1980, 97; Kirjonen 1995, 398; Ruohotie 1980, 32 - 33.)

Tasapainoinen elämä edellyttää ihmiskontakteja, empatiaa ja taitoa tulla toimeen toisten ihmisten kanssa (Vilpa 1993, 153). Ihmisten keskinäisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyy myös työelämässä ristiriitoja, joiden syyt voivat olla muun muassa yksilöllisiä, organisatorisia tai ideologisia. Konflikti saattaa syntyä, jos yksilö törmää erilaisiin ja erityisesti omilleen vastakkaisiin arvoihin tai kaksi erilaista persoonaa joutuu törmäyskurssille. (Asp & Peltonen 1980, 96.) Ikävä kyllä työntekijöiden suhtautumista toisiinsa varjostaa usein kilpailu, kateus tai juonittelu, jolloin työtoverin hyvä työkyky ei olekaan ilonaihe. Tällaista on havaittu varsinkin naisten välisissä suhteissa. (Kivinen 1986, 121- 122.)

Yhteistyö työpaikoilla ja työpaikan yleinen ilmapiiri sekä kannustavuus ovat tärkeitä keskustelunaiheita (Helakorpi 1992a, 20; Helakorpi 1992b, 155). Hyvässä työyhteisössä otetaan huomioon sekä yksilön kasvu, kehittyminen että hyvinvointi (Puttonen 1993, 38). Kouluyhteisön henki on paljon tärkeämpi kuin koulun varustus ja jokaisen opettajan innostunut panos sen muodostumiseen on tärkeä. Hyväkin opettaja saattaa menettää työskentelyn ilon repivässä ilmapiirissä, mutta jokaisesta opettajasta tulee parempi, jos hän saa tukea ja hyväksy-

mistä työyhteisössä. Koulun rehtorilla tai johtajalla on suuri vastuu myönteisen yhteishengen luomisessa. (Isohookana-Asunmaa 1993, 140; Korkeamäki ym. 1989, 58; Suonio 1993, 148.)

#### 4.3.2 Koulun johtaminen

Johtamisella tarkoitetaan johtajan toimenpiteitä, joiden avulla hän saa johtamansa organisaation ja sen jäsenet toimimaan päämäärien edellyttämään suuntaan. Johtaminen on vuorovaikutusta johtajan ja alaisen välillä sekä tavoitteellista toimintaa. Koulun johtamisen tulee perustua selkeisiin, yhdessä asetettuihin tavoitteisiin. (Asp & Peltonen 1980, 162; Hämäläinen 1989, 101.)

Koulu on sellainen kuin sen johtaja on. Johtajan vaikutus koulun kannustavaan ja turvalliseen ilmapiiriin on merkittävä. Hän kuuluu myös opettajakuntaan mutta hänellä on muita enemmän oikeus ja velvollisuus palvella, kuunnella, jäsentää tavoitteita, motivoida, innovoida ja tahdistaa työskentelyä. (Airaksinen 1991b, 53; Hämäläinen 1989, 98; Kääriäinen ym. 1990, 137; Räsänen 1989, 108; Vilpa 1993, 154.)

Johtaja voi kyetä taitavalla toiminnalla ja kehittämistyöllä tekemään koulustaan tehokkaan ja luomaan koulu yhteisöön oppimisen kannalta myönteisen ilmapiirin. Koulun johtajan tulee arvostaa opettajiensa työtä ja kannustaa heitä opetustyönsä kehittämisessä, koska tämä antaa johtajalle hyvät mahdollisuudet toimia asettamiensa päämäärien ja tavoitteiden mukaisesti. (Räsänen 1989, 108.) Hyvin toimiva koulu arvioi säännöllisesti toimintaansa, valitsee kehittämiskohteita, suunnittelee toimintaa ja toteuttaa suunnitelmia. Näin johtaja saa tietää opettajien ajatuksia koulun ja johtajan toiminnasta. (Hämäläinen 1989, 101 - 102.)

Mikäli johtaja on passiivinen ja syrjäänvetäytyvä tai ristiriitoja aiheuttava, hän jarruttaa uudistuksia ja heikentää henkilökuntansa työmoraalia. Käytännön työssä koulun johtaja voi keskittyä hallintoon, ihmissuhteiden hoitoon, opetuksen ja kasvatustyön kehittämiseen tai koulun tavoitteiden pohdintaan, mutta näiden tehtävien pitäisi nivoutua läheisesti yhteen. (Kirjonen 1995, 390; Hämäläinen 1989, 98 - 99.)

#### 4.3.3 Työhön liittyvät epäkohdat

Opettaja joutuu työssään kohtaamaan jatkuvaa epävarmuutta, mikä lisää paineiden kasaantumista ja vaikuttaa pätevyyden ja tyytyväisyyden tunteisiin. Epävarmuus nousee osittain omaan kehitykseen liittyvistä prosesseista, osittain opetukseen liittyvästä jatkuvasta tilannekohtaisuudesta ja lopullisten tulosten saavuttamisesta sekä osittain laajoista yhteiskunnan ja koulun muutoksista. Jos muutosten kohtaaminen torjutaan oma kasvu ammatissa tukahtuu ja ammatin kehitys pysähtyy. (Fullan 1994, 60; Niemi 1993, 33 - 34; Webb 1989, 82.)

Ongelmia ja epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä tulisi käsitellä yhdessä ja samalla etsiä niihin ratkaisuja, jakaa kokemuksia. Ikävä kyllä monissa kouluissa opettajat kuitenkin tuntevat olevansa ongelmiansa kanssa vailla kollegiaalista tukea, mikä vahvistaa epävarmuuden tunnetta. Opettaja ei aina mielellään puhu ongelmistaan muiden opettajien kanssa, jolloin ei myöskään synny aitoa yhteistoimintaa ongelmien ratkaisemiseksi. (Niemi 1993, 39; Olkinuora 1989, 55; Webb 1989, 83.) Kollegojen tuki on kuitenkin edellytys ammatissa selviämiseksi (Zehm, 1993, 93).

Myös työstä vieraantuminen uhkaa opettajia. Heidän sitoutuminen työhön on vähentynyt, koska monet tuntevat luopuneensa olennaisesta osasta itseään toteuttaessaan tehtävää, joka tarjoaa vähän ammatillista tunnustusta, sosiaalista arvostusta, palkkaa ja henkilökohtaista tyydytystä. Eristäytyminen, epävarmuus

ja arvostuksen puute tekevät opettajille vaikeaksi välttää tämänkaltaista vieraantumista. Silti heidän on tehtävä työtään paineiden keskellä. (Webb 1989, 81, 85 - 87; Zehm 1993, 92.)

Opettajan työtä vaikeuttavat lisäksi luokan hallintaan liittyvät tekijät (kurinpidolliset ongelmat ja työrauhan ylläpitämiseen tarvittavien keinojen puuttuminen), varsinaiseen opetukseen liittyvät tekijät (oppilasaineuksen heterogeenisuus, liian suuret opetusryhmät, eriyttämis- ja motivointiongelmat, tavoitteiden epämääräisyys ja ylimitoitus) sekä koulun ulkopuoliset tekijät (palkan alhaisuus, ulkopuolisen tuen vähäisyys, kouluun kohdistettu epäasiallinen arvostelu, opettajan ammatin heikko yleinen arvostus, opettajien asiantuntemuksen syrjäyttäminen koulu-uudistuksessa). Ongelmien on todettu heikentävän myös opettajien työmotivaatiota. (Peltonen & Ruohotie 1992, 95; Ruohotie 1980, 239; Zehm, 1993, 34 - 35.) Opettajien fyysinen ja henkinen sietokyky ovat rajamailla. Koulun ongelmat kasaantuvat ja käyvät ylivoimaisiksi niin opettajille kuin oppilaille, ellei opetustyön rasittavuutta ryhdytä pikaisesti keventämään. (Laaksola 1996a, 3.)

## 5 OPETTAJAN AMMATIN ARVOSTUS

Vaikka opettajan ammattia on tutkittu paljon, on ammatin arvostusta tutkittu suhteellisen vähän. Yrjönsuuren (1990) tutkimus opettajien käsityksistä itsestään ja työstään on yksi oleellinen arvostusta koskeva tutkimus. Tuoreinta aihetta käsittelevää tietoa antaa Suomen Gallupin, OAJ:n toimeksiannosta, tekemä tutkimus opettajan ammatista ja sen arvostuksesta keväällä 1996. Tällä hetkellä OAJ:n yksi päätavoite on nostaa opettajan ammatin arvostusta, minkä pohjaksi tutkimus teetettiin. Myös Ruotsissa asia on ajankohtainen, sillä siellä opettajat ovat käynnistäneet on Lärarna lyfter Sverige- projektin arvostuksen ja palkan kohottamiseksi (Läraryrbundet 1995).

Tässä kappaleessa tarkastellaan, millaiselta opettajien oman ammatin arvostus ja opettajien yleinen arvostus vaikuttavat tutkimusten valossa tällä hetkellä. Opettajien työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä ilmentäviä seikkoja tuodaan myös esille. Viimeiseksi kootaan arvostuksen nostamiskeinoja ammatillisen kehityksen avulla.

### 5.1 Opettajien oman ammatin arvostus

Opettajien omaa ammatin arvostusta on tutkittu todella vähän. Suoranaista kirjallisuutta siitä on hankala löytää. Yrjönsuuri (1990) on kuitenkin tutkinut peruskoulun opettajien käsityksiä itsestään ja työstään. Tutkimuksen mukaan opettajista (n = 428) 3/4 ei vaihtaisi alaa ja 54 % valitsisi opettajan ammatin myös uudelleen. 74 % opettajista ilmoittaa arvostavansa omaa ammattiaan. Heistä naisia on hieman enemmän kuin miehiä ja enemmistö toimii ala-asteella. Lisäksi opettajat mieltävät itsensä päteviksi ja ammatilliseen kehitykseen pyrkiviksi. (Yrjönsuuri 1990, 31, 57 - 58.) Suomen Gallupin (1996, 17) tutkimus

osoittaa myös, että opettajista 60 % valitsisi ammatin uudelleen, mikä kertoo oman ammatin arvostuksesta.

Peruskoulun opettajien työoloja selvittäneessä Nordstress-tutkimuksessa ilmeni, että opettajien arviot palkan riittävydestä, ammatin suomista etenemismahdollisuuksista ja opettajan työn arvostuksesta olivat yleensä negatiivista; opettajat eivät olleet tyytyväisiä ammattinsa statukseen. Opettajan työn yhteiskunnallisen merkitys kuitenkin koettiin varsin suurena ja työn hyvinä puolina pidettiin työ- ja loma-aikoja sekä mahdollisuuksia ihmissuhteiden luomiseen ja itsensä kehittämiseen. (Ruohotie 1980, 10.)

Ruohotien (1980) yläasteen opettajille kohdistamassaan tutkimuksessa opettajat ehdottivat oman ammatillisen aseman parantamiseen tärkeiksi toimenpiteiksi opetusryhmien pienentämistä (85% vastanneista), palkan korottamista (60% vastanneista) ja koulun työrauhan parantamista (n. 60% vastanneista). Näiden lisäksi toimenpiteitä tarvittaisiin opettajan ammatin arvostuksen lisäämiseen, työttömyyden uhkan poistamiseen sekä opettajan päätäntävällän lisäämiseen omaa työtä koskevissa asioissa. (Ruohotie 1980, 218 - 224; Peltonen & Ruohotie 1992, 97.) Ongelmat näyttävät pysyneen vuosien varrella lähes samoina, sillä 73 % opettajista pitää itseään alipalkattuna, 59 % kaipaa kuria oppitunneille ja 83 % kokee lisätarvetta yksilölliselle opetukselle koulussa (Suomen Gallup 1996, 12, 37).

On myös kiinnitetty huomiota siihen, että opettajat pahentavat omaa asemaansa valittamalla arvostuksen puutteesta. Opettajien tulisi arvostaa omaa työtään ja ammattiansa enemmän ja luottaa siihen, että yhteiskunta arvostaa heidän tekemäänsä työtä. (Fullan 1994, 32; Räsänen 1989b, 131.) Sama asia on huomattu myös työyhteisöjen sisällä. Zehmin (1993, 15) mukaan opettajat, jotka hallitsevat elämänsä ja toimivat rauhallisesti ja hyvällä mielellä saavat osakseen huomiota ja kunnioitusta.

Monen opettajan mielestä työ ei täytä heidän tarpeitaan eikä anna heidän käyttää kykyjään. Opettajien on vaikea nähdä selviä merkkejä omasta pätevydestään ja työnsä tuloksista. (Webb 1989, 86; Zehm 1993, 34.) Opettajien on yhä vaikeampaa uskoa, että heidän työnsä olisi arvokasta, ja että se merkitsee ahkeraa ja taitavaa työntekoa oppilaiden parhaaksi. Heidän on helppo tuntea itsensä loppuunpalaneeksi, mutta entistä vaikeampaa tuntea itseään arvostetuksi ja tyytyväiseksi. Entistä todennäköisempää on myös, että päteviä ihmisiä ei viehätä opettajan ammatissa pysyminen. Monista taitavista, moraalisia tavoitteita toteuttavista opettajista tulee joko kyynisiä tai loppuunpalamisen uhreja. (Fullan 1994, 87, 157; Kantola 1989, 218; Peltonen & Ruohotie 1992, 95; Ruohotie 1980, 209.)

Yrjönsuuri (1990) toteaaakin, että kun opettajat itse arvostavat työtään ja itseään sen tekijöinä ja tuntevat, että koulun toiminta tukee kaikin puolin kasvatusta, ja että heidän työtään arvostetaan, kasvatustyö muodostuu korkeatasoiseksi. Silloin opettajat jaksavat tehdä työtään innostuneina. (Yrjönsuuri 1990, 78.)

## 5.2 Opettajien yleinen arvostus tänä päivänä

Opetusalan ammattien status eli arvoasema perustuu sekä koulutustasoon että yleiseen suhtautumiseen opettajan työhön (Kari 1990, 17, 38). Opettajan työn eräs kielteinen sosiaalinen tekijä on opettajien mielestä sen heikko yleinen arvostus (Kari 1990, 46; Peltonen & Ruohotie 1992, 95; Puttonen 1993, 31; Raivola 1989, 192; Ruohotie 1980, 239; Suomen Gallup 1996, 14; Webb 1989, 81). Opetusministerit ovat maailmanlaajuisesti huolissaan tästä ja opetusalan kilpailukyvyistä muiden ammattien suhteen (Kangasniemi 1996, 9). Opettaminen on menettänyt entisen hohteensa haluttavana ja tyydyttävänä ammattina (Laakso 1995a, 3; Webb 1989, 78).

Arvostusta voidaan Lahden (1989, 125) mukaan mitata koulussa työtä tekevien henkilöstöryhmien saamalla yhteiskunnallisella arvostuksella; kysymällä miten opettajiin suhtaudutaan ja miten he itse arvostavat ammattiaan. Opettaja -lehden tutkimuksen (1995) mukaan 1/3 opettajista (n = 885) tuntee arvostuksen laskeeneen voimakkaasti ja yli 40 % jonkin verran. Ala-asteen opettajista 37 % kokee arvostuksen laskun voimakkaana. Lukion opettajista 1/10 arvioi ammatin arvostuksen hyvin vähäksi. Vain alle 3 % opettajista pitää ammatin arvostusta korkeana. (Laaksola 1995a, 3; Laaksola 1995b, 6 - 7.)

Taloustutkimus tutki 365 ammatin arvostuksen Suomen Kuvalehden toimeksiantosta 1996. Tutkimuksen mukaan opettajien yleinen arvostus yhteiskunnassa on noussut vuodesta 1991. Opettajista arvostetuin oli erityisluokkien opettaja (28.), seuraavana kieltenopettaja (35.), lukion lehtori (43.), peruskoulun lehtori (58.) ja luokanopettaja (62.). Lukion rehtori oli sijalla 30 ja peruskoulun rehtori 51. (Saarikoski 1996, 25, 34 - 35.) Opettajien arvostus oli siis kohtuullisella tasolla.

Opettajien tuntemuksista huolimatta väitetään, että suomalaisessa yhteiskunnassa arvostetaan koulua ja koulutusta saaneita (Lahti 1989, 125; Räsänen 1989, 218.) Väitettä tukee se, että opettajankoulutus arvostetaan koulutuslaveritailussa korkeimmalle Suomessa. Lisäksi puolet suomalaisista haluaisi, että yhteiskunnan voimavaroja suunnattaisiin enemmän opetukseen ja koulutukseen. (Laaksola 1996b, 3; Suomen Gallup 1996, 20 - 21, 34 - 35.) Opettajan ammatin yleisestä arvostuksesta kertoo myös opettajankoulutukseen pyrkivien korkea määrä vuosittain. Esimerkiksi vuonna 1995 Helsingin OKL:een haki 1300 opiskelijaa, joista 6 % sai lopullisen opiskelupaikan. Jyväskylässä luvut ovat vielä tyylympiä (Karjalainen 1996, 12).

Julkinen kuva opettajan ammatin arvostuksesta ei kuitenkaan vastaa niitä toimia, joita siihen kohdistetaan, esimerkiksi säästöjä ja leikkauksia (Kokko 1995, 9). Opetustyön riittämätön arvostus näkyy muun muassa siinä, että opettajien etujen puolustamista hyväksytään. Koulutuksen yleinen arvostus ei heijastu tarpeeksi sen



rahoitukseen eikä se ulotu varsinaiseen kasvatukseen ja opetustyöhön. Taustalla vaikuttavat väärät mielikuvat ja luutuneet käsitykset opettajan työstä ja roolista tiedon siirtäjänä sekä kateus työstä. Koska suurin osa väestöstä tietää saman kuin opettaja, ei opettajaa suostuta näkemään professionaalisen ja ammattitaitoisena kasvattajana. Koulutuksen tärkeys myönnetään, mutta kansalaiset eivät tue riittävästi opettajia. Opettajalta voidaan nähtävästi vaatia mitä vain, mutta mikään ei saa maksaa. (Kangasniemi 1995, 13; Kari 1990, 17, 38; Laaksola, Löytömäki & Mattila 1995, 7; Raivola 1993, 24 - 25; Rutonen 1996, 32.)

Ongelmia tuottaa se, että opettajan työn tulokset ja tuotteet ovat rahallisesti mittaamattomia arvoja. Lisäksi koulu koetaan itsestäänselvyydeksi yhteiskunnassa ja jokainen opetustoimen kanssa tekemisissä oleva pitää itseään kasvatuksen asiantuntijana (Laaksola 1996b, 3). Käsityksiä ja mielikuvia ammateista ohjaavat yhteiskunnan statusjärjestelmä sekä sukupuolirooleihin liittyvät mielikuvat. Miehet muodostavat kuvan ammatista sen tarjoaman statuksen, saavutusten ja tulojen suhteen, kun taas naiset pitävät tärkeimpänä työn sisältöä. (Häyrynen 1995, 378.) Sulkunen (1994, 18) toteaa, että mitä selkeämmin sukupuolten maailmat erkanevat toisistaan, sitä vaikeampi on saavuttaa tasa-arvoa palkkauksen ja työn arvostuksen suhteen. Sitä vaikeampi on myös saada miehiä opetuslalle (Karjalainen 1996, 3).

Ammateista tarvitaan avointa ja vilpitöntä tiedonvälitystä, mikä voisi johtaa toisten työn realistisempaan ja parempaan arvostamiseen (Kari 1996, 126; Kokko 1995, 8). Tehokkaan julkisen valistuksen puuttuminen tekee mahdolliseksi sen väärinkäsityksen, että kuka tahansa näppärä henkilö kelpaisi opettamaan (Fullan 1994, 114, 162; Laaksola 1995a, 3; Webb 1989, 80.) Käsitystä ruokkii myös epäpätevien opettajien suurehko määrä kouluissa. Vuoden 1994 tilaston mukaan opettajista oli epäpäteviä yhteensä 6,2 % (Löytömäki 1995, 8). Tämäkin alentaa ammatin arvostusta.

Palkka on tärkeä osa ammatin arvostusta. EU:n komission tilastojen mukaan opettajien palkka Suomessa on parempi kuin Ruotsissa, mutta jää eurooppalaisessa vertailussa alempaan keskiluokkaan. (Kangasniemi 1996, 9.) Vuosiansiot ovat kohonneet tasaisesti vuosina 1989 - 1993 esimerkiksi kauppa-, majoitus-, ravintola- ja tehdasaloilla, kun taas koulutus- ja tutkimusaloilla ne ovat selvässä laskusuunnassa (Sahlman 1995, 7.) Webbin (1989, 78 - 79) mukaan työntekijät kokevat, ettei heidän palkkansa enää vastaa heidän sosiaalista arvoaan.

Koulu työpaikkana palkitsee ulkoisesti hyvin heikosti. Organisaatio käyttää kokenutta ja aikaansaavaa opettajaa samoin kuin noviisia, opettaja ei ole voinut rakentaa uraa koulun piirissä ja palkkausperusteiden ja koulutuksen aseman väliseen yhteyteen on kiinnitetty hyvin vähän huomiota. Koulujärjestelmässä henkilöstömenot alkavat olla jo 3/4 käyttömenoista, mikä voi olla pysyvä yhteiskunnallinen taloudellinen ongelma ja este opettajan arvostuksen nousulle. (Raivola 1993, 28 - 29.)

Kangasniemen mukaan arvostuksen nostaminen voi lähteä vain paikallisesta tasolta ja opettajilta itseltään. Paikalliset päättäjät on saatava ymmärtämään opetustyön merkitys. Tähän tarvitaan erityisesti vanhempia ja tiedostusvälineitä. Yleinen arvostus lähtee itsensä, oman työn ja kollegoitten arvostuksesta. (Laakso ym. 1995, 7.)

### 5.3 Opettajien työmotivaatio ja työtyytyväisyys

Ruohotien mukaan opettajan työmotivaatioon sisältyy arvostusmotivaatio, mikä kertoo, missä määrin opettajan työtä arvostetaan ja palkitaan ulkoapäin ja miten paljon työ vahvistaa opettajan itsetuntoa (Ruohotie 1980, 98.) Heikkoon arvostusmotivaatioon ovat yhteydessä peruskoulu-uudistuksen toteuttamiseen liittyvät epäkohdat ja didaktisessa ohjauksessa koetut vaikeudet. Opetusryhmien

heterogeenisuudesta aiheutuvien vaikeuksien kanssa kamppailevat opettajat eivät ole myöskään saaneet tarvittavaa apua koulun ulkopuolelta - pikemminkin he ovat voineet kuulla vähemmän rakentavaa kritiikkiä ja kasvatustyön vähättyä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 96; Ruohotie 1980, 208 - 209.)

Monet tutkimukset ovat selvästi osoittaneet, että sisäinen motivaatio lisääntyy suoritukseen liittyvän ulkoisen palkkion seurauksena. Niin ikään sosiaaliset palkkiot, myönteinen ilmapiiri sekä tovereiden osoittama arvostus ja kunnioitus voivat lisätä motivaatiota. Työ on sisäisesti motivoivaa, jos opettaja nauttii työstään. Jos hän tekee työtään saadakseen rahaa, turvallisuutta, valtaa ja/tai arvostusta, on työ ulkoisesti motivoivaa. Palkkioiden luonne riippuu siitä, miten yksilö tulkitsee käyttäytymisensä syyn. (Ruohotie 1980, 16 - 17, 41; Ruohotie 1991, 99 - 102; Woods, 1990, 11.) Asp ja Peltonen (1980, 59) muistuttavat, että ammattiin kohdistuva yleinen arvostus on voimakas kannustin yksilöllisiin suoriin, tavoitteisiin ja työhön asennoitumiseen.

Yhteiskunnan kannalta alhainen työmotivaatio on aina negatiivinen ilmiö. Koulun kyky toimia yhteiskunnan parhaaksi riippuu suurelta osin opettajien työmotivaatiosta. (Peltonen & Ruohotie 1987, 10; Ruohotie 1980, 14; Woods 1990, 11.) Työmoraalin heikkeneminen voi heijastua koko työyhteisön tasolle mm. poissaoloina, tehottomuutena ja arveluttavana käyttäytymisenä. (Kirjonen 1995, 38; Helakorpi 1992a, 22 - 23; Helakorpi 1992b 164; Asp ym. 1985, 2). On huolestuttavaa, että monet opettajat kadottavat motivaation oppimaan auttamiseen (Zehm 1993, 8, 35).

Ruohotien (1980, 91) motivaatiotutkimuksessa tuli esille, että opettajan työhön sisältyy paljon sisäisiä palkkioita tuottavia piirteitä ja opettajat viihtyvät yleisesti työssään, mutta työn saama arvostus ei ole riittävä. Opettajien työtyytyväisyys johtuu etenkin työn tuottamista sisäisistä palkkioista, mutta myös sellaisista tekijöistä kuin työajat ja lomajärjestelyt. Suurimmat kannustimet piilevät työn vaihtelevassa ja monipuolisessa luonteessa. (Peltonen & Ruohotie 1992, 95;

Zehm 1993, 35 - 36, 97.) Yhteiskunnassa näiden hintana pidettäneen keinoa palkkaa koulutukseen nähden (Karjalainen 1996, 3).

Myös Opettaja -lehden mediakyselyn (1996) mukaan 86 % opettajista (n = 1545) viihtyy työssään hyvin. Viihtymättömyyttä opettajien mukaan aiheuttavat eniten työn määrä ja kiire (39 %), leikkaukset ja säästöt (20 %), ongelmaoppilaat (10 %) ja stressi (9 %). Muutama prosentti mainitsee syyksi palkan, työsuhteet ehdot, arvostuksen puutteen, opettajakollegat ja uutisoinnin. Työmäärä ja kiire rasittaa eniten naisia ja lukion opettajia, leikkaukset ja säästöt eniten miehiä ja ala-asteen opettajia (Löytömäki 1996, 4). Samat psyykkisesti rasittavan työn ominaisuudet nousevat esille monissa tutkimuksissa, joista osassa opettajan työtä verrataan liukuhihnatyön pakkotahtisuuteen (Ruohotie 1980, 1, 4; Webb 1989, 80 - 81; Woods 1990, 12, 96).

Opettajan työ lasketaan yhdeksi kaikkein stressaavimmista (Zehm 1993, 86; Woods 1990, 174). Jyväskyläläisopettajien terveydentilaa kartoittavassa tutkimuksessa (1995) tuli esille erityisesti naisten väsymys, stressi ja psykosomaattiset oireet, kuten unihäiriöt (Karjalainen 1996, 14). Usein ensimmäisenä työssä koettuna ongelmana nousee esiin kiire, mutta sen syyt jäävät kuitenkin usein tarkentamatta. Ammatin vähäinen yhteiskunnallinen arvostus koetaan erityisen raskaaksi, sillä yksityisen ihmisen on käytännössä mahdotonta muuttaa lyhyessä ajassa tilannetta myönteisemmäksi. (Puttonen 1993, 22, 31; Karjalainen 1995, 14.) Työn sisältöön ja vaatimukseen, ihmissuhteisiin, työn organisointiin ja työympäristötekijöihin liittyvät kuormitustekijät voivat olla myös positiivisia, riippuen yksilöllisestä hallintakyvystä (Helakorpi 1992b, 159; Salo 1995, 60 - 63).

#### 5.4 Ammatillinen kehitys nostaa arvostusta

Hyvä ammattitaito on ammatissa työskentelemisen ja ammatinarvostuksen perusedellytyksiä. Puttosen (1993) mukaan työssä ei useinkaan riitä varsinaisen työn tekeminen, vaan sen lisäksi on pystyttävä sekä kehittämään työtään että osoittamaan oman ammatin merkitys. (Puttonen 1993, 85.) Ammatillinen kehitys tarkoittaa työssä tarvittavien ajattelu- ja ongelmanratkaisutaitojen sekä joustavien toiminta- ja työskentelytaitojen kehittymistä. Se on pitkäkestoinen ja ainutlaatuinen prosessi. Opettajalle ammattitaito on käytännön toimintaan liittyvää, hyvin henkilökohtaista ja omakohtaiseen kokemukseen perustuvaa tietoa. Opettajan ammatillinen minä kehittyy vähitellen vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Kari 1990, 16 - 17; Kelchtermans 1993, 450; Niemi 1993, 43; Niikko 1994, 10 -12; Ojanen 1993, 106; Puttonen 1993, 14; Ruohotie 1980, 13.)

Hyvän opettajan tunnusmerkkejä ovat hyvä ammattitaito ja korkea työmotivaatio (Ruohotie 1980, 12). Työntekijällä on oltava mahdollisuus kehittyä ja edistyä ammatissa. Ammatillinen kehitys lisää mahdollisuutta suoriutua vaativista ja mielenkiintoisista tehtävistä ja uusien tietojen ja taitojen oppiminen voi edesauttaa etenemistä ammatissa. (Ruohotie 1980, 35; Zehm 1993, 15.) Kouluttautuvaa ja itseään kehittävää opettajaa tulisi palkita rahallisesti (Karjalainen 1996, 12). Useimpien koulujen työskentelyolosuhteet eivät kuitenkaan tue opettajien ammatillista kehitystä. (Fullan 1994, 156).

Opettajan täytyy roolissaan pystyä kohtaamaan ja ottamaan vastuu kaikkien eteensä tulevien ongelmien ratkaisusta, pystyä seuraamaan jatkuvaa opetus-suunnitelmallista uudistustyötä ja ottamaan aktiivisesti osaa siihen. Vain siten opettajakunnan status yhteiskunnassa pystyy nousemaan siltä suhteellisen keskinkertaiselta tasolta, jota usein valitetaan ainakin silloin kun on puhe opettajien palkoista. (Kari 1996, 161.)

#### 5.4.1 Opettajankoulutus avainasemassa

Laadukas, jatkuvasti itseään kehittävä opettajisto on välttämätön edellytys kasvatettaessa kansalaisia, jotka selviytyvät elämässään ja sopeutuvat ympäristöönsä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Entistä parempien opettajien koulutamiselle ei ole vaihtoehtoa. (Fullan 1994, 153; Raivola 1993, 20.) Opettajia tulee valmentaa ammatin oleellisten valmiuksien hallintaan. Opettajankoulutuksen on edistettävä opettajien kasvua persoonana ja ammatillisesti läpi koko uran. (Kari 1996, 15; Niemi 1993, 33; Rajaniemi 1995, 28.)

Opettajankoulutuksen jakaman tiedon ajanmukaisuudesta ja riittävydestä on esitetty kritiikkiä. King ja Schneider (1991) kiinnittävät tähän huomiota. Heidän mielestään tiedon vanhentuneisuus johtuu siitä, että tietovuo uudistuu koko ajan. Teorioita muokataan, kun uusi tieto leviää mutta opettajia ei uudelleenkouluteta oikeastaan missään. He opettavat, mitä heille opetettiin aiemmin sangen erilaisissa oloissa. Uudelleenkoulutus olisi sinänsä edistysaskel, mutta opettajat jäisivät silti ajastaan jälkeen. Tietoa nimittäin on mahdotonta siirtää ennen kuin se on kypsynyt ja omaksuttu. Se vie aikaa. (King & Schneider 1991, 204.)

Opettajankoulutuksen välittämä tieto on nykyisin peräisin muualta kuin opettajilta itseltään. Opettajia ei ole pidetty tiedon tuottajina, vaan ainoastaan yliopistossa tuotetun akateemisen tiedon siirtäjinä. (Syrjälä 1993, 121.) Kari (1996, 55) toteaa, että viime aikoina myös tutkijat ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että opettajia tulisi kohdella alansa asiantuntijoina ja tutkijoiden tulisi luottaa siihen, mitä opettajat ajattelevat työstään ja siihen kehittymisestään.

Korkeatasoisen koulutuksen vaatimus korostuu entisestään nykyisessä tiedon ja teknologian kiihtyvässä muutosprosessissa. Myös EU:n koulutuspoliittisissa suuntaviivoissa painotetaan voimakkaasti opettajankoulutuksen kasvavaa merkitystä. Opettajat muodostavat tärkeän ammattikunnan, jolla on yhteiskunnal-

lisesti suuri sosiaalinen ja taloudellinen vastuu. (Niemi 1993, 32; Isohookana-Asunmaa 1993, 137; Rajaniemi 1995, 28.)

Tänä päivänä ammatti-identiteetin keskeisimpänä perustana pidetään työntekijän kykyä sopeutua ja mukautua erilaisiin muuttuviin työtehtäviin ja työoloihin. Työntekijän on kyettävä suojelemaan itseään kapea-alaiselta työhön sitoutumiselta ylläpitääkseen omaa kehitystään. (Puttonen 1993, 84 - 85.) Nykyisin koulutus suuntautuu pikemminkin työuraa kuin elämää varten. Jos koulutettaisiin enemmän elämää varten, opiskelijoiden suhde koulutukseen olisi vähemmän välineellinen. (Järvelä 1993, 151, 154.)

#### 5.4.2 Täydennys- ja jatkokoulutuksen merkitys

Tänä päivänä muutokset seuraavat toisiaan ennenkuulumatonta vauhtia; ihminen itse ja hänen työympäristönsä muuttuvat, työtehtävät, työolot sekä yhteiskunnalliset valtasuhteet ja arvostukset vaihtuvat. Tapahtuneet muutokset vaativat työntekijän taitojen ja työyhteisön kehittämistä, joten jatkokoulutuksella tulee olemaan suuri paino uudistusten eteenpäinviemisessä. (Kirjonen 1995, 391; Puttonen 1993, 11.)

Opettajan ammattiin ei valmistuta kerralla. Jatkuva koulutus ja yhteys tutkimukseen on tarpeen, sillä suurin osa muutoksista vaatii täysin uutta lähestymistapaa työhön ja uusia asenteita. Työtään kehittävä opettaja lukee kasvatustieteellistä kirjallisuutta ja kouluttaa itseään. Opettajan ammatinhallinta kattaa hyvän peruskoulutuksen sekä jatkuvan täydennyskoulutuksen kautta koko urakehityksen. (Fullan 1994, 36; Niemi 1993, 34; Nissilä 1996, 33; Raivola 1993, 26.)

Opettajien katsotaan vaikuttavan merkittäväällä tavalla eri maiden kehitykseen (Niemi 1993, 32). Opettaja ei voi olla muutosagentti, ellei hän kykene kasvaamaan ammatillisesti ja ihmisenä. Tämän edellytyksenä on opettajien perus- ja

täydennyskoulutus ja sen kehittäminen, jotta he pysyvät itse mukana muutoksissa. Koulutuksen onnistumiseksi on välttämätöntä ymmärtää opettajan työn luonne ja funktio yhteiskunnassa. (Fullan 1994, 20, 167, 174; Kari 1990, 105; Raivola 1993, 18 - 20; Rajaniemi 1995, 28.)

#### 5.4.3 Reflektointi

Reflektointi lisää opettajan omaa ammatillista kehittymistä. Aktiiviseen, muutosten hallintaan ja joustavuuteen kykenevää työntekijää on luonnehdittu reflektiiviseksi, työtään ja itseään työntekijänä pohtivaksi asiantuntijaksi. Reflektiivisen ammattilaisen muotokuvaan kuuluu, että hän ei ota tavoitteita annettuina, eikä tyydy yksinomaan keinojen etsintään vaan rajaa ja muotoilee omakohtaisesti ongelmatilanteen yhä uudelleen ja on valmis joustavaan dialogiin sen kanssa. (Ojanen 1993, 105; Raivola 1993, 21; Rajaniemi 1995, 28; Zehm 1993, 100, 103 - 104.)

Zehm pitää reflektointia olennaisena osana opettajuutta ja sitoutumista siihen opettajan tärkeimpänä tekona ammatissaan virkeänä pysymiseksi (Zehm 1993, 101, 103). Reflektiivinen suhtautuminen omaan tekemiseen ja oppimiseen on havaittu ammattilaisilla merkittäväksi pätevyydeksi. Kokonaisuudet, jollaisina työtehtävät hahmotetaan, laajenevat. (Ojanen 1993, 105.) Jos opettaja aikoo kehittyä työssään, hänen on oltava altis jatkuvalle arvioinnille (Isohookana-Asunmaa 1993, 139).

#### 5.4.4 Ammattijärjestön tuki

Kangasniemi toteaa, että vahvaa ay-liikettä tarvitaan turvaamaan palkansaajien asema (Rutonen 1996, 30). Opettajajärjestöillä on ollut oma merkityksensä opettajien aseman parantamisessa. Myös opettajien oma jatko- ja täyden-



nyskoulutushalukkuus on ollut ainakin ajoittain esimerkiksi kelpaavaa. Opetushallinnon ja opettajien lähentyminen muun muassa opetussuunnitelmien perusteita koskevissa kysymyksissä on tehnyt opettajistosta huomattavan koulutuspoliittisen asiantuntija- ja vaikuttajatahon. (Kari 1996, 161 - 162.)

Eri opettajaryhmät pyrkivät vahvistamaan omaa identiteettiään lähinnä ammattiyhdistystoiminnan avulla. Tällaiseen toimintaan kuuluu ulkopuolisten informointi omista ammattitehtävistä, rajankäynti lähialojen tehtäviin, täydennyskoulutus tai muu toiminta ammatti-identiteetin vahvistamiseksi sekä ammatillinen tutkimustoiminta. (Kari 1990, 106.)

Ruotsissa on käynnissä laaja, 3 -vuotinen opettajien arvostuskampanja Lärarna lyfter Sverige, jonka avulla pyritään saamaan opettajien palkka oikealle tasolle ja kiinnittämään huomiota ammatin merkittävyyteen (Läraryförbundet 1995). Suomessa opetustyön arvostuksen kohottaminen sisältyy OAJ:n tavoiteohjelmaan vuosille 1994 - 1998 ja toimintasuunnitelmaan vuosille 1995 - 1996. Opetustyön arvostuksen nostamisesta on laadittu yksityiskohtainen toimenpideohjelma kesäkokouksessa 1996 (Laaksola ym. 1995, 8). Elämäntyönä tulevaisuus-projekti on toimenpidesuunnitelma opettajan ammatin arvostuksen parantamiseksi.

Ammatin arvostusta ajatellaan nostettavan muun muassa osallistumalla valtakunnallisesti ja paikallisesti Maailman opettajien päivään 5.10 kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja YK:n kasvatustiede- ja kulttuurijärjestön Unescon suosituksesta. Opettajanpäivän pyrkimys on virittää keskustelua hyvästä kasvatuksesta ja opetuksesta sekä niiden merkityksestä yhteiskunnassa. Merkittävää on, että ensin opettajien on arvostettava omaa ammattiaan. Vasta sitten he voivat olettaa muidenkin arvostavan. (Laaksola 1995a, 3; Laaksola 1996, 3.)

## 6 TUTKIMUSONGELMAT

Tässä kappaleessa esitetään teoriapohjan perusteella tälle tutkimukselle asetetut tutkimusongelmat. Pääongelmia tutkimuksessa on neljä. Ne käsittelevät opettajien omaa ammatin arvostusta, yleisen arvostuksen kokemista, sosiaalista ilmapiiriä ja ammattiyhdistystoimintaan suhtautumista. Pääongelmat on jaettu pienempiin alaongelmiin täsmällisemmän tiedon saamiseksi ja mittaamisen mahdollistamiseksi.

### 1 Millainen on Jämsänkosken opettajien oman ammatin arvostus?

#### 1.1 Miten opettajat suhtautuvat työhönsä?

##### 1.1.1 Millainen on opettajien työasenne?

##### 1.1.2 Miten tärkeänä opettajat pitävät omaa alaansa?

##### 1.1.3 Miten opettajat asennoituvat muutoksiin?

#### 1.2 Millaisen merkityksen opettajat antavat työlleen?

#### 1.3 Millaiset työn ominaisuudet opettajat kokevat antoisina ja millaiset työn epäkohtina?

#### 1.4 Miten opettajat suhtautuvat palkkaansa?

#### 1.5 Miten opettajat suhtautuvat omaan ammatilliseen kehitykseen?

##### 1.5.1 Millainen kuva opettajilla on ammattitaidon merkityksestä?

##### 1.5.2 Miten opettajat suhtautuvat täydennyskoulutukseen?

#### 1.6 Vaikuttaako opettajien ikä, sukupuoli tai opetettava kouluaste oman ammatin arvostukseen eri osa-alueilla?

- 2 Millaisena Jämsänkosken opettajat kokevat opettajien yleisen arvostuksen?
  - 2.1 Miten opettajat kokevat opetusalaan kohdistuvan suhtautumisen?
    - 2.1.1 Millainen on suhtautuminen opettajiin ja opetustyöhön?
    - 2.1.2 Millaisia opettajan ammatin arvostusta heikentäviä tekijöitä on Jämsänkoskella?
    - 2.1.3 Millainen on suhtautuminen kouluun?
  - 2.2 Millaisena koetaan suhtautuminen opettajien ammattitaitoon ja koulutukseen?
  - 2.3 Millaiseksi ajatellaan suhtautuminen opettajien palkkaan?
  - 2.4 Vaikuttaako opettajan ikä, sukupuoli tai opetettava kouluaste käsityksiin ammatin yleisestä arvostuksesta?
  
- 3 Millaisena opettajat kokevat työyhteisön sosiaalisen ilmapiirin?
  - 3.1 Millainen on koulujen yleinen ilmapiiri?
  - 3.2 Millaiseksi koetaan koulujen johtamisilmasto?
  - 3.3 Millainen kuva opettajilla on itsestään työyhteisön jäsenenä?
  
- 4 Miten opettajat suhtautuvat ammattiyhdistystoimintaan?
  - 4.1 Mitä opettajat odottavat ammattiyhdistykseltä?
  - 4.2 Millainen kuva opettajilla on OAJ:stä?

## 7 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Tässä käsitellään tutkimusaineiston hankinnan vaiheet sekä arvioidaan tutkimuksen laatuksiteerit; reliabiliteetti, validiteetti ja yleistettävyys. Myös aineiston analysoinnissa käytetyt menetelmät käydään läpi. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella ja analysoitiin sekä tilastollisia että sisällönanalyttisiä keinoja käyttäen.

### 7.1 Aineiston hankinta kyselylomakkeella

Kyseessä on tilaustutkimus, jossa kuvataan opettajan ammatin arvostusta Jämsänkoskella keväällä 1996. Tämän tutkimuksen kohteeksi valittiin tarkoituksella koko perusjoukko eli Jämsänkosken peruskoulun ala- ja yläasteen sekä lukion opettajat (n = 75). Tällä taattiin mahdollisimman suuri edustavuus Jämsänkosken opettajakunnasta. Empiirisen aineiston kerääminen voi perustua harkinanvaraisen näytteen valintaan, kunhan kerätty aineisto edustaa perusjoukkoa. (Jyrinki 1974, 35 - 36; Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 44.)

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kysely. Kyselymenetelmä on sopiva tutkittaessa ympäristön objektiivisten ominaisuuksien subjektiivista kokemista (Jyrinki 1974, 9). Sen vahvoja puolia ovat tavoitavuus ja taloudellisuus, kun kerätään tietoa suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä. Myös kustannukset ja aikataulut voidaan kyselytutkimuksessa arvioida melko hyvin etukäteen. (Alkula ym. 1994, 119; Jyrinki 1974, 25.)

Tutkimuksen aineiston keräys organisoitiin yhteistyössä Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistyksen kanssa. Lomakkeet toimitettiin yhdistykselle, joka jakoi ne kunkin koulun opettajien henkilökohtaisiin postilokeroihin. Lomakkeiden palautus tapahtui 22.5.1996 opettajanhuoneisiin asetettuihin pahvilaatikoihin,

joissa oli lomakkeen mentävä aukko. Näin opettajien ei tarvinnut pelätä lomakkeiden joutumista ulkopuolisten käsiin. Avaamattomat laatikot toimitettiin eteenpäin määräpäivänä. Karhukirjeitä opettajille ei lähetetty lomakkeiden palauttamiseksi, sillä kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Ajankohta kyselyn suorittamiselle oli hieman heikko, koska koululla oli kevätkiireiden aika ja vastaaminen samanaikaisesti toiseen kyselyyn. Koulun ilmoitustaululla oli kuitenkin muistutuslappu kyselyn palauttamisesta ja kaksi myöhästynyttä lomaketta otettiin mukaan aineistoon.

Kyselyn yksi heikkous menetelmänä on, että siihen vastaamattomuus eli kato on usein suuri, 20 - 50 % (Alkula ym. 1994, 67, 109; Jyrinki 1974, 27). Osa kyselyistä oli puutteellisesti ja huolimattomasti täytettyjä, mikä vaikuttaa tuloksiin virheellisesti. Varsinaista katoanalyysia on tässä tutkimuksessa vaikea suorittaa, sillä saatavilla ei ole perusjoukon henkilötietoja. Vastaamiseen ja sen luotettavuuteen vaikuttaa Alkulan ym. (1994, 140) mukaan paljon aihe ja sen kiinnostavuus vastaajille. Tämä ei liene ollut syynä vastaamattomuuteen, koska aiheen käsittely oli lähtöisin Jämsänkoskelta. Aineiston kato oli 32 %, mikä on melko alhainen kyselyjen yleiseen vastaamattomuuteen verrattuna.

Survey-menetelmät tarkoittavat etukäteen strukturoitua aineiston keruuta kyselytai haastattelulomakkeiden avulla joten ne edellyttävät etukäteen tehtyjä ymmärrettäviä ja vakimuotoisia kysymyksiä (Alkula ym. 1994, 118, 120). Tämän tutkimuksen mittaväline muodostuu tutkimusta varten tehdystä kyselylomakkeesta, sillä valmista mittaria ei ollut saatavilla. Prosessi vaati verrattain paljon ajallisia resursseja, joten ei ole ihme, että tutkimuksen suunnittelun ja lomakkeen laatimisen sanotaan olevan noin 70 % tutkimuksen kokonaistyöstä (Jyrinki 1974, 41). Operationalisoinnin ongelmat tulevat varsinkin esiin, kun halutaan mitata niinkin abstraktia käsitettä (Alkula ym. 1994, 80), kuin ammatin arvostus. Lomakkeen kysymykset pohjautuvat teoreettiseen tietoon ammatin arvostuksesta. Ne ovat mahdollisimman lähellä vastaajien arkea ja kokemusmaailmaa (Alkula ym. 1994, 128).

Yksi luotettavuuden kriteeri on, että mittaväline toimii kohteena olevilla henkilöillä ja osallistujat ymmärtävät mittaamisen tarkoituksen sekä pitävät tutkimukseen osallistumista järkevänä (Erätuuli, Ieino & Yliluoma 1994, 108). Kyselylomake esiteltiin (n = 8/15) Jyväskylän Normaalikoulun ala-asteella, minkä jälkeen lomakkeeseen tehtiin joitakin korjauksia. Esiteltäessä ei käytetty tilastollisia analyysejä. Lopullinen kyselylomake (liite 1) on melko pitkä, yhteensä 123 kysymystä.

Kyselylomake muodostuu Likert -asteikollisista väittämistä sekä avoimista kysymyksistä, jotka antavat mahdollisuuden omien mielipiteiden vapaaseen ilmaisuun. Likert on välimatka-asteikko, joten tarvittavat tilastolliset testit voidaan suorittaa. Lomakkeen väitteiden muodostamiseen ovat suuresti vaikuttaneet Yrjönsuuren (1990) tutkimuksessaan käyttämän kyselylomakkeen väitteet opettajista ja heidän työstään. Osa tässä tutkimuksessa käytetyistä väitteistä on samoja. Tämän tutkimuksen mittari sisältää kolme osaa: taustamuuttujat, opettajien oman ammatin arvostuksen muuttujat ja opettajien kokeman ammatin arvostuksen muuttujat. Sitä laadittaessa luotiin valmiit summamuuttujat (liite 2), joita käytettiin suoraan myös tilastollisissa analyyseissa.

Ensimmäiseen osaan kysymykset mittaavat taustamuuttujia, joita ovat sukupuoli, syntymävuosi, nykyinen toimi tai virka, ammatissa toimimisaika vuosina, opetettava kouluaste ja OAY:n jäsenyys vuosina. Lomakkeen toisen osan summamuuttujat muodostavat ammatin omaa arvostusta kuvaavan mittarin. Se jakautuu opetustyöhön suhtautumista, työpaikan sosiaalista ilmapiiriä ja ammatilliseen kehitykseen suhtautumista kuvaaviin summamuuttujiin sekä yksittäisiin summamuuttujiin työympäristöstä, suhtautumisesta palkkaan ja ammattiyhdistystoiminnasta. Kolmas lomakkeen osa koskee ammatin yleisen arvostuksen kokemista. Se jakautuu opetusalaan kohdistuvan yleisen suhtautumisen, opettajien ammatitaitoon ja koulutukseen suhtautumisen ja opettajien palkkaan suhtautumisen kokemista mittaaviin summamuuttujiin.

Asenne- tai mielipidekysymysten käyttö analyysissä erillisinä muuttujina muodostamatta niistä asteikkoja johtaa helposti siihen, että minkään riippuvuuden olemassaoloa ei voida varmasti todeta ja koko tutkimus jää leijumaan ilmaan (Valkonen 1981, 67). Tämä johtuu siitä, että asenteisiin ja mielipiteisiin liittyvät tiedot ovat kaikkein epäluotettavinta ja pinnallisinta tietoa (Alkula ym. 1994, 120 - 121; Valkonen 1981, 141). Summamuuttujien muodostaminen on tässä mielessä eduksi, sillä laskettaessa osioiden arvoja yhteen satunnaisvirheet kumoavat toisiaan ja tulos tarkentuu. (Alkula ym. 1994, 101).

Summamuuttujien käyttöä suositellaan etenkin abstraktien käsitteiden kuvaamiseen. Validi operationalisointi vaatii etenkin tällöin kiinnostuksen kohteen eri puolien kartoittamista erillisillä osamittareilla. Nämä on järkevää yhdistää yhdeksi kokonaismittariksi summamuuttujan avulla. (Alkula ym. 1994, 100 - 101; Valkonen 1981, 71.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentää se, että summamuuttujia ei ole muodostettu faktorianalyysin avulla, vaan vain teoriapohjaisesti. Mittarin jatkokäyttöä ajatellen sen huolellinen tarkastelu ja joidenkin väitteiden karsinta olisi välttämätöntä.

Kysely- ja haastattelututkimuksiin on kohdistettu aineiston käsittelyn puutteellisuuteen ja virheellisyyteen sekä puutteelliseen mittaukseen liittyvää kritiikkiä (Jyrinki 1974, 133). Vaikka haastattelun avulla olisi tässä tutkimuksessa voitu saada syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa, antaa kyselylomake tarvittavan tiedon kuitenkin taloudellisimmin ja laajimmin ottaen huomioon tutkimuksen laajuuden ja tutkijan resurssit. Myös tutkimuksen luotettavuuden kannalta tiedonhankinnan työläyden tulee olla järkevässä suhteessa saatavaan hyötyyn (Erätuuli ym. 1994, 108).

## 7.2 Tutkimuksen laatukriteerit

Tutkimustulosten käyttökelpoisuus määräytyy niiden luotettavuudesta, yleistettävyydestä ja merkityksestä ihmisten todellisuudessa (Erätuuli ym. 1994, 17, 98). Tutkimuksella tulee aina olla tarkoitus ja saatavalla tiedolla on oltava merkitystä joillekin (Alkula ym. 1994, 26; Erätuuli ym. 1994, 108). Tämä tutkimus antaa tietoa Jämsänkosken opettajille, kouluviranomaisille ja opettajien ammattiyhdistykselle paikkakunnan opettajien kokemasta ammatin arvostuksesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimus on tilaustutkimus, joten sillä on konkreettista merkitystä tilaajalle. Tutkimuksen luotettavuudessa on kiinnitettävä huomio kahteen seikkaan: miten hyvin tulokset vastaavat todellisuutta ja saadaanko tutkimuksessa käytetyillä menetelmällä todella vastaukset tutkimusongelmiin (Erätuuli ym. 1994, 98; Thorndike 1982, 240).

### 7.2.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Kerätyn tiedon sisältöä ja luotettavuutta on tärkeä arvioida kriittisesti (Alkula ym. 121). Pätevyys eli validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka tarkoin tutkimus kohdistuu juuri tutkittavana olevan ongelman ratkaisemiseen. Validiteetti on todellisen ja havaitun arvon välinen yhtäläisyys. Pysyvyys eli reliabiliteetti liittyy siihen, missä määrin joku toinen tutkija saisi tutkimuksesta saman tuloksen saman aineiston perusteella. (Erätuuli ym. 1994, 19; Thorndike 1982, 231, 233; Valkonen 1981, 67 - 69.) Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat yhdessä mittarin sisäisen luotettavuuden. Virheet vääristävät sitä kuvaa, joka saadaan tutkittavista. (Valkonen 1981, 77; Alkula ym. 1994, 44, 89.)

Luotettavuuden perustan muodostaa aina halutun tutkimustiedon oletettu käyttötarkoitus sekä kohteena olevan ilmiön olemus ja siihen kohdistuneet aikaisemmat tutkimukset (Erätuuli ym. 1994, 109; Thorndike 1982, 241). Käsite- eli



rakennevaliditeetti tutkimuksella on hyvä, jos tutkimuskohteena oleva käsite voidaan liittää johonkin tunnettuun ja hyvin mitattavissa olevaan toiseen käsitteeseen aikaisempien tutkimusten ja teorian perusteella (Erätuuli ym. 1994, 107). Ammatin arvostuksella on osoitettu olevan yhteyttä sekä työmotivaatioon että työtyytyväisyyteen, joita kumpaakin on mitattu paljon erilaisin tavoin. Rakennevaliditeetiltään hyvän mittarin antamat tutkimustulokset ovat sopusoinnussa odotusten kanssa (Alkula ym. 1994, 92).

Mittarin sisällön validiteetti perustuu siihen, että se on tutkittavan käsitteen kannalta järkevä ja perusteltu, ja sen voidaan sanoa mittaavan juuri tarkoitettua asiaa. Tavoitteena on, että mittaväline kattaa mittaamisen kohteena olevan käsitteen ja että mittavälineen osiojoukko on edustava. Käytännössä on parempi ottaa mittavälineeseen liian paljon kuin liian vähän osioita. (Alkula ym. 1994, 92, 187 - 189; Erätuuli ym. 1994, 106, 108.) Tässä tutkimuksessa sisällön validiteettiin on kiinnitetty runsaasti huomiota mittaria rakennettaessa ja se kattaa ammatinarvostuksen eri ulottuvuudet hyvin.

Kyselyyn sisältyy menetelmänä sekä luotettavuutta alentavia että sitä kohottavia vaikutuksia. Luotettavuutta heikentää se, että tutkijalla ei ole mahdollisuutta tietää tutkimusajankohdan olosuhteista tai muista vastaamiseen vaikuttavista henkilökohtaisista seikoista. Vastaja voi myös vastata kysymyksiin huolimattomasti, virheellisesti tai sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla jopa oman mielipiteensä vastaisesti. Haittaa voi aiheutua myös lomakkeen täyttäminen epäjärjestyksessä tai kysymyksistä keskustelu toisten vastaajien kanssa, jolloin luotettavuus voi alentua. (Jyrinki 1974, 11 - 12, 25, 129 - 139; Alkula ym. 1994, 137.) Taustamuuttujia koskevia tietoja voidaan pitää yleisesti luotettavina, sillä ne ovat tosiasiatietoja. Koehenkilöistä yksi jätti vastaamatta taustatietoihin, joten kyseisen lomakkeen vastaukset eivät ole mukana tulosten vertailussa.

Hyvä puoli kyselymenetelmässä on, että tutkijan vaikutus tutkimustilanteessa eliminoituu täysin. Tosin hänellä ei ole mahdollisuutta oikaista väärinkäsityksiä

tai selventää kysymyksen sanamuotoa. Vastajat voivat kuitenkin pohtia ja tarkistaa vastauksiaan, mikä lisää niiden luotettavuutta. Kyselyssä henkilöllisyys tunnetaan usein suojatuksi ja arkaluontoisempiin kysymyksiin on helpompi vastata. (Jyrinki 1974, 11 - 12, 25; Alkula ym. 1994, 137.)

Reliabiliteetin tietäminen on tulosten tulkinnan kannalta erittäin oleellista. - Yleensä reliabiliteetti-indeksinä käytetään ns. sisäistä konsistenssia, osioiden keskinäisen yhdenmukaisuuden mitta, jonka arviointiin käytetään Cronbachin alfa-kerrointa (Erätuuli ym. 1994, 48, 103; Valkonen 1981, 58 - 59). Mittauksen reliabiliteetti paranee, mitä suurempi otos on kyseessä (Thorndike 1982, 240). Tässä tutkimuksessa tutkimukseen osallistuneita oli vain 51. Luvun alhaisuus saattaa vaikuttaa joidenkin summamuuttujien reliabiliteetteihin, sillä suuremmissa joukossa virheet kumoutuvat paremmin. Tarkistuksista huolimatta aineistoon jää aina virheitä ja mittauksen eri vaiheissa sattuvat satunnaisvirheet alentavat tuloksen reliabiliutta (Alkula ym. 1994, 94, 153).

Tavallisesti tutkija voi olla tyytyväinen jos kyselytutkimuksessa reliabiliteetti on yli .80. Jos se jää alle .50, on syytä pohtia mahdollisuutta yhdistää muuttujia ja näin parantaa reliabiliteettia tai jättää muuttuja pois analyysistä. (Erätuuli ym. 1994, 103 - 104.) Ei ole yksiselitteistä sääntöä, joka ilmaisisi, millainen reliabilius on hyvä ja millainen kelvoton. Voidaan kuitenkin sanoa, että reliabiliudeltaan alhaisten mittareiden yhteys muihin muuttujiin on heikompi kuin niiden kuvaamien käsitteiden todellinen yhteys. (Alkula ym. 1994, 99.)

Summamuuttujien reliabiliteetin mittaamiseen on käytetty Cronbachin alfa-kerrointa. Taulukossa 1 esitetään mittarin kaikkien yksittäisten summamuuttujien reliabiliteetit, jotka koskevat opettajan omaa ammatin arvostusta, ilmapiiriä ja ammattiyhdistystoimintaa ja yleisen arvostuksen kokemista.

TAULUKKO 1 Summamuuttujien reliabiliteetit.

muuttuja	Cronbachin $\alpha$
Oma1 Suhtautuminen opetustyöhön	$\alpha = ,8519$
Sum1 Asennoituminen työhön	$\alpha = ,8802$
Sum2 Kehitysmuotoisuus	$\alpha = ,7174$
Sum3 Opetusalan tärkeys	$\alpha = ,4426$
Oma2 Työpaikan sosiaalinen ilmapiiri	$\alpha = ,8245$
Sum4 Johtamisilmasto	$\alpha = ,8110$
Sum5 Yleinen ilmapiiri	$\alpha = ,5583$
Sum6 Itse työyhteisön jäsenenä	$\alpha = ,6827$
Oma3 Ammatill. kehityksen arvostus	$\alpha = ,5843$
Sum7 Ammattitaidon ja koulutuksen merkitys	$\alpha = ,3980$
Sum8 Täydennyskoulutuksen tärkeys	$\alpha = ,4499$
Oma4 Työympäristö	$\alpha = ,2584$
Oma5 Suhtautuminen palkkaan	$\alpha = -,4133$
Oma6 Suhtautuminen ammattiyhdistystoimintaan	$\alpha = ,5897$
Yle1 Koettu opetusalan arvostus	$\alpha = ,5021$
Ope1 Koettu opettajien ja opetustyön arvostus	$\alpha = ,4542$
Ope2 Koettu koulun arvostus	$\alpha = ,1788$
Yle2 Koettu opettajien ammattitaidon ja koulutuksen arvostus	$\alpha = ,5939$
Yle3 Koettu suhtautuminen opettajien palkkaan	$\alpha = -,2515$

Joidenkin summamuuttujien reliabiliteettia olisi voitu nostaa poistamalla alhaisen alfa-arvon aiheuttaja. Oma5:n ja Yle3:n reliabiliteettiarvot saataisiin positiivisiksi, mutta pieniksi, jos tietyt muuttujat jätettäisiin huomioitta. Tilastollisiin analyyseihin on kuitenkin sisällytetty kaikki muuttujat huolimatta siitä, että niiden reliabiliteetit ovat alhaiset. Muuttujat ovat tärkeitä tutkimustuloksille niiden yksittäisten sisältöjen vuoksi. muiden muuttujien reliabiliteettiarvoja voidaan pitää kohtuullisina.

Koska kyseessä on yksilöiden omien mielipiteiden ja käsitysten tutkiminen, on toisaalta oletettavaa, että mittarin reliabiliteetti voi olla alhainen. Kukaan ei voi varmasti sanoa, milloin mittari loppujen lopuksi on reliaabeli. Mittari kuitenkin antaa tämän tutkimusaiheen kannalta luotettavaa tietoa. Myöhempää käyttöä varten mittari olisi syytä tarkastaa perusteellisesti ja poistaa siitä joitakin reliaabeliutta alentavia muuttujia. Huomattavasti lyhyemmälläkin kyselylomakkeella olisi saatu vastaava tieto.

Mittarin validiteettia heikentävät tutkimuksen analysointivaiheessa sattuneet virheet, jotka voivat johtua siirrossa tapahtuneista tai muista huolimattomuusvirheistä. Tutkimuksen tilastoajat on teetetty ulkopuolisella henkilöllä, mikä osaltaan saattaa lisätä virheiden mahdollisuutta tiedon siirrossa.

### 7.2.2 Tutkimuksen yleistettävyys

Ulkoinen validiteetti kertoo mittauskohteen edustavuudesta. (Erätuuli ym. 1994, 99). Ulkoista luotettavuutta tarkasteltaessa ajatellaan, että tutkimusaineisto kuvaa oikein itseään ts. aineisto on reliaabelia ja validia ja kysytään, missä määrin aineistosta saatavat tulokset ovat yleistettävissä johonkin suurempaan perusjoukkoon. Aineiston ulkoisessa luotettavuudessa voi olla systemaattista virhettä (otos on harhainen, epäedustava) tai satunnaisvirhettä (pieni otos ei koskaan voi antaa samoja tuloksia täydellisesti, jotka saataisiin koko perusjou-

kosta). (Valkonen 1981, 77-78; Alkula ym. 1994, 44.) Virheiden syntymistä on pyritty välttämään koko tutkimuksen tekemisen ajan, erityisesti aineiston keruun suunnittelun ja kyselylomakkeen laatimisen yhteydessä.

Tutkimusaineiston hankintatapa ja -olosuhteet rajaavat tulosten yleistettävyyttä (Erätuuli ym. 1994, 98). Yleistettävyys tarkoittaa tietoa siitä, keitä voidaan pitää tutkimuksen henkilöiden kaltaisina, missä määrin ajankohdan muuttuminen vaarantaa tutkimustiedon käyttämistä ja mistä löytyvät ne olosuhteet, jotka ovat rinnastettavissa tutkimuksen olosuhteisiin (Erätuuli ym. 1994, 17 - 18). Tämän tutkimuksen yleistettävyys koskee vain Jämsänkoskea sillä ajankohdalla kun tutkimus on tehty. Opettajat saattavat olla vaihtuneet paikkakunnalla ja joidenkin käsitykset asioista ovat voineet vaihtua. Täysin samanlaisia olosuhteita ei löydy mistään, mutta joitakin yhtäläisyyksiä saattaisi mahdollisesti ilmentyä jossakin toisessa pienehkössä tehdaspaikkakunnassa suoritettavan tutkimuksen tuloksiin.

### 7.3 Aineiston analysointi

Aineisto siirrettiin tietokoneelle raakadataksi ensin, minkä jälkeen siitä ajettiin SPSS -aineistonanalyysiohjelmalla yksittäisten muuttujien keskiarvot ja jakaumat. Aineiston jatkoanalyysissä käytettiin ennalta muodostettuja summamuuttujia ilman niiden jakautumisen tarkistamista faktorianalyysin avulla. Summamuuttujien reliabiliteettia on tarkasteltu kutakin erikseen Cronbachin alfaa käyttäen ja niiden osimuuttujien eli yksittäisten muuttujien välisiä riippuvuuksia Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla. Kaikkien muuttujien väliset yhteydet eivät kuitenkaan sisälly tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin, joten kyseiseen tarkasteluun ei perehdytä tässä tutkimuksessa. Välimatka-asteikollisen ja luokittelevan muuttujan välisiä yhteyksiä sen sijaan tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät on koottu kuvioon 3, missä ne esitetään yhdessä mitattavan ominaisuuden kanssa.

Tilastollinen menetelmä	Mitattava ominaisuus
Cronbachin alfa	Mittarin reliaabelius
Korrelaatiot	Summamuuttujien väliset yhteydet
Yksisuuntainen varianssianalyysi	Suhtautumisen erojen vertailu yhden muuttujan suhteen
Suorat jakaumat	Aineiston yleiskuva

KUVIO 3 Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät.

Varianssianalyysilla pyritään varmistamaan otoksesta saatavien tulosten yleistettävyyttä perusjoukkoon (Valkonen 1981, 34). Tunnuslukujen vertaileminen voidaan suorittaa varianssianalyysilla. Näytteiden kesken varianssien pitäisi olla suuria ja kunkin näytteen sisällä pieniä. Varianssianalyysissa selitettävän muuttujan on oltava välimatka-asteikolla, kun taas selittävän muuttujan useimpien luonteeltaan luokitteleva. (Erätuuli ym. 1994, 73, 77.)

Lisäksi tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta avointen vastausten tulkintaan. Ne luokiteltiin ja tulkittiin erikseen sisällönanalyysia käyttäen. Niitä ei siirretty mukaan tilastollisiin analyysiin. Avointen vastausten yleistettävyyttä heikentää jonkin verran suuri vastaamattomuus. Vain aktiivisimmat olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Opettajien käsitysten yleiskuvan niistä saa kuitenkin näkyviin. Tarkoitus on, että avoimien kysymysten analyysi antaa elävöittävää ja tukevaa lisätietoa tutkimusongelmiin sekä tietyissä tapauksissa koko vastauksen. Analyysissa käytetyt luokat ovat nousseet aineistosta.

## 8 TULOKSET

Tässä hahmotetaan ensin tutkimusjoukon jakautuminen ja taustatiedot. Tutkimustulokset käsitellään tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä niin, että ensin annetaan aineistosta nouseva kokonaiskuva, minkä jälkeen tarkastelua tarkennetaan osiomuuttujien suhteen. Viimeiseksi tutkimustulokset suhteutetaan aiempiin ja uusimpiin opettajan ammatin arvostusta koskeviin tutkimuksiin.

### 8.1 Tutkimukseen osallistuneiden jakautuminen

Kaiken kaikkiaan tutkimukseen osallistui 51 opettajaa, mikä on koko tutkimuksen perusjoukosta ( $n=75$ ) 68%. Vastausprosenttia voidaan pitää kohtuullisena kyselytutkimukselle, jossa ei vastaajille lähetetty monia karhukirjeitä. Vastanneista 32 (64%) oli naisia ja 18 (36%) miehiä. Yksi vastanneista ei ole jättänyt taustatietoja itsestään, joten se ei ole vertailua vaativissa osissa mukana.

Ikäjakauma vastanneiden opettajien kesken oli 25 - 59 -vuotta. Myöhempiä analyyseja varten opettajat jaettiin kolmeen ikäluokkaan: 25 - 35 -, 36 - 45 -ja 46 - 59 -vuotiaisiin. Ryhmät jakaantuivat niin, että 25 - 35 -vuotiaita oli 17 (33,3%), 36 - 45 -vuotiaita 13 (25,5%) ja 46 - 59 -vuotiaita 17 (33,3%). Puuttuvia ikäarvoja oli 4 (7,8%). Opettajien ikäkeskiarvo oli 41,7 vuotta.

Kyselyyn osallistuneita luokanopettajia oli 22 (44%) ja aineenopettajia 22 (44%). Lisäksi osallistui 4 erityisopettajaa (8,0%) ja 2 koulun johtajaa/rehtoria (4,0%). Ala-asteella vastanneista toimi 28 (54,9%), yläasteella 21 (41,2%) ja lukiossa 6 (11,8%). Opettajista suurin osa oli ollut työssä 16 - 25 vuotta ja lähes poikkeuksetta opettajat ovat kuuluneet ammattijärjestöön työn aloittamisesta lähtien. Vain

yksi opettaja ei kuulu järjestöön. Taulukossa 2 on nähtävissä opettajien työssä-olovuodet ja jäsenyysajat ikäryhmittäin.

TAULUKKO 2 Opettajien työvuosien ja jäsenyysajan jakautuminen tutkimusai-  
neistossa sekä lukumääränä että prosentteina.

aika	työssä käynti		jäsenyys	
	lkm.	%	lkm.	%
ei lainkaan	-	-	1	2,0
alle vuosi	4	8,0	3	6,0
1-5 vuotta	9	18,0	9	18,0
6-15 vuotta	14	28,0	14	28,0
16-25 vuotta	15	30,0	17	34,0
yli 26 vuotta	8	16,0	6	12,0

## 8.2 Tutkimustulosten esittäminen

Lähes kaikissa vastauksissa on käytetty koko Likert-asteikkoa 1 - 5, jossa 1 tarkoittaa kaikkein positiivisinta ja 5 kaikkein negatiivisinta käsitystä. Vaihtoehto 3 tarkoittaa "en osaa sanoa" ja on tulkittavissa neutraaliksi käsitykseksi. Tulosten tulkinnassa muuttujista, joista summamuuttujat on muodostettu, käytetään nimeä osiomuuttuja.

Tutkimustulokset esitetään niin, että summamuuttujia kokonaisuudessaan ja sen osiomuuttujia tarkastelemalla pyritään luomaan kokonaiskuva aineistosta ja opettajien mielipiteiden jakautumisesta. Osiomuuttujien jakaumat esitetään tutkimusongelmittain taulukoissa. Tulosten vertailussa taustamuuttujien suhteen



on otettava huomioon, että varianssianalyysillä esiin tulleet erot ovat todella pieniä, mutta olemassa olevia.

### 8.3 Oman ammatin arvostus

Opettajien oman ammatin arvostusta mitattiin erillisten summamuuttujien avulla ja yhteenvedon omaisesti voidaan sanoa, että Jämsänkoskella opettajat arvostavat omaa ammattiaan paljon. Tässä tulokset esitetään tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä.

#### 8.3.1 Suhtautuminen opetustyöhön

Opettajien opetustyön arvostus on lähes kauttaaltaan positiivinen. 81 % opettajista arvostaa opetustyötä erittäin tai melko paljon. Kielteisesti suhtautuvia on 9 % opettajista ja 10 % ei osaa sanoa mielipidettään.

#### Asennoituminen työhön

Opettajien työasenne on lähes kauttaaltaan vahvasti positiivinen. 84 % asennoituu erittäin tai melko positiivisesti ja 7 % erittäin tai melko negatiivisesti. 9 % ei osaa määritellä asennoitumistaan. Voidaan sanoa, että hiukan positiivisemmin työhönsä suhtautuvat naiset kuin miehet, ala-asteen opettajat kuin yläasteen ja lukion opettajat ja ikäryhmältään 36 - 45 -vuotiaat. Taulukossa 3 esitetään osiомуuttujien jakautuminen aineistossa.

TAULUKKO 3 Opettajien asennoitumista työhön kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot (M), keskihajonnat (s) ja vastanneiden määrä (n).

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X7. Työ on minulle erittäin tärkeää.	24	25	1	1	-	1,59	,64	51
X8. Valitsisin opettajan ammatin uudelleen.	16	20	10	5	-	2,08	,96	51
X13. Arvostan itseäni opettajana.	25	20	4	2	-	1,67	,79	51
X16. En viihdy työssäni.	-	4	3	20	25	4,25	,89	51
X17. Ainoa nautinto työssäni on palkka.	1	2	13	34	-	4,58	,76	50
X20. Harkitsen usein alanvaihtoa.	-	8	4	15	24	4,08	1,09	51
X35. Tunnen kykyjeni valuvan hukkaan opettajana.	1	6	5	22	17	3,94	1,05	51
X40. Opetustyö on turhauttavaa.	1	5	5	15	25	4,14	1,08	51
X55. Työ sinänsä motivoi minua.	21	28	2	-	-	1,63	,56	51
X59. Arvostan työtäni.	33	15	1	2	-	1,45	,73	51
X68. Työ vastaa omia edellytyksiäni.	15	28	6	2	-	1,90	,76	51
X79. Olen ylpeä ammatistani	24	21	2	3	1	1,75	,93	51

94 % opettajista arvostaa työtään ja 88 % arvostaa itseään opettajana erittäin tai melko paljon. 88 % opettajista tuntee ammattiylpeyttä ja 96 % pitää työtä erittäin tärkeänä itselleen. Mutta opettajien joukossa on myös niitä, jotka eivät tunne ammattiylpeyttä (8 %) eivätkä arvosta työtään (6 %). Opettajien työmotivaatio vaikuttaa korkealta, sillä 96 % kokee työn sinänsä motivoivana. Kukaan ei ilmaise tähän negatiivista kannanottoa.

88 % opettajista tuntee viihtyvänsä työssään ja 71 % valitsisi ammatin uudelleen. Työn ja omien edellytysten vastaavuutta tuntee 84 % opettajista, mutta mielenkiintoista, että kuitenkin 24 % tuntee kykijensä valuvan hukkaan opetustyössä. Opettajista 12 % kokee työnsä turhauttavana ja 6 % näkee palkan ainoana työn nautintona.

## Opetusalan tärkeys

Enemmistö opettajista, 68 %, pitää opetusalaan tärkeänä. 18 % on sitä mieltä, että opetusala ei ole kovin tärkeä. Eroa taustamuuttujien suhteen on havaittavissa niin, että miehet kokevat opetusalan aavistuksen tärkeämpänä kuin naiset. Muuten opettajat kokevat opetusalan yhtä tärkeänä. Taulukossa 4 on esitetty osiomuuttujien jakautuminen aineistossa.

TAULUKKO 4 Opetusalan tärkeänä kokemista kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajien lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X12. Annan oppilaille elämän tarpeellisia eväitä.	22	22	7	-	-	1,71	,70	51
X14. Opettajan ammatti on yhteiskunnallisesti merkittävä.	33	15	2	1	-	1,43	,67	51
X31. Koululla on suuri merkitys yhteiskunnan muutosprosesseissa.	15	23	8	4	1	2,08	,98	51
X33. Opettajan yhteiskunnallinen arvoasema on korkea.	-	15	4	30	2	3,37	,96	51
X36. Kasvatusvastuu on siirtynyt kodeilta koululle.	7	31	5	5	3	2,33	1,03	51
X42. Ilman opettajia yhteiskunta joutuisi kriisiin.	12	14	17	4	4	2,49	1,17	51

Lähes kaikki opettajat, 94 %, kokevat ammattinsa yhteiskunnallisesti merkittävänä ja 3/4 opettajista käsittää koulun tärkeäksi osaksi yhteiskunnan muutosprosessia. Opettajan aseman yhteiskunnassa mieltää korkeaksi vain 29 % opettajista, yli 60 % kokee sen alhaisena. Kuitenkin yli puolet opettajista näkee ammatin niin tärkeänä, että ilman opettajaa yhteiskunta olisi kriisissä. 15 % katsoo, että opettajat eivät vaikuta yhteiskuntaan niin oleellisesti, että kriisiä syntyisi. Huomattavaa on, että 75 % opettajista kokee kasvatusvastuun siirtyneen kodeilta koululle. Vain 16 % on sitä mieltä, että kodeilla on päävastuu lasten kasvattamisesta.

## Opettajien kehitysmuutokset

Opettajat ovat hyvin kehitysmuutoksia. 84 % kokee olevansa erittäin tai melko myönteinen kehitysmuutoksille ja 6 % suhtautuu muutoksiin hyvin varauksellisesti. 10 % opettajista on neutraaleja kehitysmuutokselle. Asennoituminen muutoksiin ei juurikaan vaihdellut eri ryhmien välillä. Aavistuksen verran kehitysmuutoksia ovat luokanopettajat, ala-asteella työskentelevät ja 36 - 45 -vuotiaat. Taulukko 5 kertoo osiomuuttajien jakautumisen aineistossa.

TAULUKKO 5 Opettajien kehitysmuutoksia kuvaavien muuttajien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajien lukumäärät.

muuttaja	1	2	3	4	5	M	s	n
X37. Koulussa tulee vaatia pääasiassa opettajien tietojen osaa-	2	3	5	25	16	3,98	1,01	51
mista.								
X38. Näen työni eteen mahdollisim-	1	3	1	23	23	4,25	,91	51
man vähän vaivaa.								
X41. Vanha rutiini opetuksessa on	-	-	7	14	30	4,45	,73	51
parempi kuin uusien ajatusten ke-								
hittäminen toisten kanssa.								
X51. Opetusalan kehitys on kiinni	20	28	3	-	-	1,67	,59	51
aktiivisista opettajista.								
X54. Kaipaan lisää tietoa ope-	19	22	8	1	1	1,88	,89	51
tusalan uusista virtauksista.								
X56. Suhtaudun uusiin ideoihin	24	21	4	2	-	1,69	,79	51
myönteisesti.								
X69. Ammatissani voin kehittää it-	21	22	3	4	-	1,80	,88	50
seäni.								
X70. Seuraan alan uutta tutkimus-	13	24	9	4	-	2,08	,88	50
tietoa.								
X73. Koulussani suhtaudutaan	12	19	10	10	-	2,35	1,05	51
myönteisesti muutoksiin.								
X74. Pohdin usein opetustani.	27	19	4	-	-	1,54	,65	50
X78. Haluan kehittää työtäni.	34	14	3	-	-	1,39	,60	51

Yli 90 % opettajista on halukkaita kehittämään omaa työtään ja pohtii opetus-

don opettamista, näkee paljon vaivaa opetuksen eteen (90 %) ja pitää tärkeänä ideoiden työstämistä yhteistyössä toisten opettajien kanssa (86 %). Ammatissa itseään tuntee voivansa kehittää 84 % opettajista, 8 % kokee tämän melko mahdottomaksi.

Yksimielisesti ollaan sitä mieltä, että opetusalan kehitys on kiinni aktiivisista opettajista. Koulunsa arvioi muutosmyönteiseksi 61 % opettajista, 19 % kokee koulunsa vastustavan melko paljon muutoksia ja jäljelle jäävät 20 % eivät osaa sanoa. Lähes kaikki (88 %) opettajat kokevat muutokset myönteisinä. Opettajat ovat kiinnostuneita uusista työhön liittyvistä asioista ja tutkimustiedosta sekä tuntevat kaipaavansa tätä tietoa. 4 % opettajista ei koe tarvitsevansa uutta tietoa opetusosalta ja suhtautuu uusiin ideoihin hyvin kielteisesti.

### 8.3.2 Työn merkitys opettajille

Työn merkityksiä ei pyydetty laittamaan tärkeysjärjestykseen, vaan tässä muodostetut tekijät on poimittu niiden saamista mainintamääristä avoimissa vastauksissa. Työ merkitsee opettajille (n = 44) lähinnä seuraavaa (luvut suluissa ovat annettuja mainintoja kyseiselle merkitykselle). Työn merkityksessä yhtä paljon mainintoja (21) annettiin toimeentulolle ja itsensä toteuttamiselle; haasteille, toiminnalle ja kasvulle. Seuraavaksi tärkeimmät työn merkitykset olivat henkinen hyvinvointi, elämän sisältö (19), sosiaaliset kontaktit (12), itsensä kokeminen tärkeäksi, tarpeelliseksi (10), elämän rytmitys (7) ja muut seikat (9).

Eniten ensimmäisiä mainintoja sai toimeentulo (13), toiseksi itsensä toteuttaminen (11) ja kolmanneksi henkinen hyvinvointi (7). Ne muodostuvat kaikkien mainintojenkin perusteella tärkeimmiksi työmotiiveiksi tässä joukossa. Sosiaaliset kontaktit, itsensä kokeminen tarpeelliseksi sekä elämän jaksotus tulevat heti edellä mainittujen jälkeen. Muina seikkoina opettajat mainitsivat työn merkitykseksi esim. arvojen välittämisen muille, väsymyksen ja riittämättömyyden tun-

teen, työn eettisen elementin tai iän myötä jo rasiitteen. Opettajien kommentteja työn merkityksestä itselle:

"Omaa panosta asioiden kehittämiseen."

"Yhteiskunnan jäsenyyden lunastamista."

" Elämänsisältöä hankittaessa palkkaa."

"Työ on rutiini, joka katkaisee arkipäivän mukavasti."

"Tuntee itsensä tarpeelliseksi, joskus jopa korvaamattomaksi."

Huomattavaa on, että opettajien luonnehdinnat työn merkityksestä itselle vaihtelivat myönteisestä kielteiseen. Osa opettajista on selvästi innostuneita työstään, mutta osa on väsyneitä. Yleisesti ottaen vastauksista käy ilmi, että työ on tärkeä osa opettajien elämää. Vaikka työtä tehdään ajatellen toimeentuloa, se kuitenkin antaa mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, sosiaalisiin kontakteihin ja tärkeäksi kokemisen tunteisiin. Samoin työ tuo elämään sisältöä ja rytmittää sitä. Erilaisille ihmiselle työ merkitsee erilaisia asioita.

### 8.3.3 Opettajan työn antoisimmat puolet ja koetut epäkohdat

Opettajia pyydettiin kertomaan järjestyksessä kolme itselle antoisinta puolta työssään ja samoin kolme koettua epäkohtaa. Luokittelujen lopussa olevat luvut ovat kyseisen tekijän saamia mainintamääriä. Osa opettajista mainitsi vain yhden kielteisen ja yhden myönteisen puolen, joten yhteenlasketut mainintamäärät eivät ole samat joka luokassa. Työn antoisimmat puolet opettajien mainintojen mukaisesti jaoteltuna esitetään taulukossa 6 ja työn epäkohdat taulukossa 7, joiden jälkeen niitä käsitellään tarkemmin. Ensin käsitellään antoisimmat puolet ja sitten koetut epäkohdat.

TAULUKKO 6 Opettajan työn antoisimmat puolet.

Mainintajärjestys	Annettu maininta	lkm.
Antoisimmat puolet (n = 46)	- Oppilaiden kanssa työskentely (oppilaiden palaute, työn tulosten näkeminen)	27
	- Työn luonne (monipuolisuus, vaihtelevuus, itsenäisyys)	10
	-Työpaikan ihmissuhteet, työtoverit	7
	-Ulkoiset tekijät: kerho, kesäloma	2
Toiseksi antoisimmat puolet (n = 45)	- Työn luonne (monipuolisuus, itsenäisyys, haasteellisuus, vaihtelevuus, koulun kehittäminen)	23
	- Oppilaat, nuoret	13
	- Työtoverit	7
	- Ulkoiset tekijät: kodin tuki ja arvostus, pönostus tulevaisuuteen	2
Kolmanneksi antoisimmat puolet (n = 40)	- Työn luonne	17
	- Ulkoiset tekijät: toimeentulo, lomat, työaika, pieni koulu	11
	- Oppilaat, nuoret	7
	- Työtoverit	5

Opettajan työn antoisimmiksi piirteiksi nousevat tässä järjestyksessä oppilaat ja nuoret, työn luonne, työtoverit sekä muut ulkoiset tekijät, kuten palkka, lomat tai työympäristö. Kaikkein antoisimpana piirteenä työssään opettajat kokevat oppilaiden ja nuorten kanssa työskentelyn.

"Oppilaiden kanssa työskentely."

"Nuoret ihmiset haasteineen."

"Erilaiset, persoonalliset lapset."

"Lapsen oppiminen."

Opettajille on tärkeää nähdä työnsä tuloksia ja auttaa oppilaita oppimaan. Myös opettajan työn monipuolinen ja haastava luonne palkitsee paljon monia opettajia.

Työn luonteeseen sisältyy lisäksi mahdollisuus kehittää sekä itseä että koulua, mikä on monelle opettajalle tärkeää.

"Jokainen päivä on erilainen."

"Jatkuva uudistuminen."

"Jatkuva muutos ja mahdollisuus kehittyä."

"Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön."

Monelle työpaikan ihmissuhteet ja erityisesti työtoverit ovat hyvin tärkeitä. Vuorovaikutusmahdollisuudet eri ikäisten ihmisten kanssa koetaan antoisina. Myös erilaiset ulkoiset tekijät vaikuttavat oleellisesti työn kokemiseen antoisaksi. Näitä ovat muun muassa lomat, työympäristö, työaika, kohtuullinen toimeentulo sekä yksilöllisesti tärkeiksi koetut seikat.

TAULUKKO 7 Opettajan työn epäkohdat.

Mainintajärjestys	Annettu maininta	lkm.
Pahin epäkohta (n= 46)	- Työyhteisöön liittyvät tekijät (ihmissuhteet, väliaikaisuus)	13
	- Suuren koulun ongelmat (häiriöt, suuret ryhmät, pienet tilat...)	11
	- Ulkoiset tekijät (palkka, epämääräiset tavoitteet, työn alhainen arvostus, ulkopuoliset paineet, säästöt)	11
	- Kiire (lisääntynyt työmäärä)	10
Toiseksi pahin epäkohta (n = 33)	- Suuren koulun ongelmat (fyysiset tilat, oppilaat...)	21
	- Ulkoiset tekijät (palkka, alhainen arvostus, koulutuspolitiikka, säästöt)	9
	- Sosiaaliset suhteet	6
Kolmanneksi pahin epäkohta (n = 29)	- Suuren koulun ongelmat (oppilasaines, fyysiset olosuhteet, oma henkinen hyvinvointi)	19
	- Ulkoiset tekijät (säästöt, palkka)	6
	- Ajanpuute keskusteluun opettajien kanssa	4



Työn ensiarvoisia epäkohtia opettajien mielestä ovat työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten sosiaaliset suhteet ja virkasuhteen väliaikaisuus. Myös opettajien ja hallinnon välillä oleva kitka näivertää opettajia. Eniten työyhteisö koetaan epäkohtana ala-asteella.

"Hallintokäytännöt: suosikkijärjestelmät ja siihen liittyvä luottamuspu-  
la, demokratian puuttuminen päätöksenteosta."

"Väliaikaisuus; ei voi tehdä pitkän ajan suunnitelmia."

"Ihmissuhteiden runsaus rasittaa."

Suuren koulun yleisesti tunnustetut ongelmat tulevat myös tässä vahvasti esiin opettajan työn koettuina epäkohtina. Erityisesti ongelmat tuntuvat ala-asteella. Opettajat tuntevat uupumusta, koulussa vallitsevat melu rasittaa, liian suuret opetusryhmät liian pienissä tiloissa ja oppilaiden kielteiset kouluasenteet ovat eräitä esiin tulleita epäkohtia. Myös koulun sisäinen toiminta saa opettajilta risuja.

"Työympäristön epäviihtyvyys."

"Meteli."

"Suuret oppilasmäärät; kovat kotityöt ja yksilöopetus kärsii."

"Pitkäpiimäiset suunnittelemattomat kokoukset."

Työhön vaikuttavat ulkoiset tekijät häiritsevät opettajia myös hyvin paljon. Useat mainitsivat epäkohdiksi kouluun kohdistuvat säästöt, alhaisen palkan ja arvostuksen puutteen. Myöskään kodeilta ei saatu riittävästi tukea. Osa opettajista kokee myös jatkuvat muutokset ahdistavina. Kiire mainitaan myös epäkohdaksi. Sen kokeminen häiritsee erityisesti yläasteen ja lukion opettajia. He kokevat myös työmääränsä lisääntyneen.

"Pieni palkka paikkakunnan paperiteollisuuteen nähden."

"Epämääräiset tavoitteet ja vaatimukset."

"Työn arvostus eli ahkeruuden arvostus on laskenut."

Opettajien esittämät vapaat kuvaukset työstään voidaan karkeasti jakaa kahteen luokkaan: sen hyviä puolia ja vaativuutta korostaviin. Ammattia pidetään vaativana, raskaana ja henkisesti kuluttavana. Enemmistö kuvauksista korostaa, että opettaminen on mukavaa, upeaa, mielenkiintoista, vaihtelevaa ja innostavaa.

### 8.3.4 Opettajien suhtautuminen palkkaansa

Opettajista 48 % on palkkaansa erittäin tai melko tyytyväisiä, 34 % erittäin tai melko tyytymättömiä ja 18 %:lla ei ole varsinaista kantaa asiasta. Selvää yhtenäistä linjaa suhtautumisessa palkkaan ei ole havaittavissa. Yksilöllä on paljon toisistaan eriäviä mielipiteitä. Aineenopettajat kokevat olevansa hiukan tyytyväisempiä palkkaansa kuin luokanopettajat. Myös iältään vanhimmat, 46 - 59 -vuotiaat vaikuttavat myönteisemmiltä kuin muut ikäryhmät. Taulukosta 8 on nähtävissä osiomuuttujien jakautuminen aineistossa.

TAULUKKO 8 Opettajien suhtautumista palkkaan kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajien lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X9. Opettajan palkka on riittävä.	2	18	1	24	6	3,27	1,18	51
X24. Vähäinen rahapalkkioiden mahdollisuus hidastaa opetusalan kehitystä.	5	22	12	11	1	2,63	1,00	51
X34. Palkkauserot eri kouluasteilla ovat perusteltuja.	3	8	11	19	10	3,49	1,16	51
X44. Saan liian vähän palkkaa työn vaativuuteen nähden.	10	21	10	8	2	2,43	1,10	51
X57. Työn antama tyydytys on tärkeämpää kuin palkka.	10	16	13	10	2	2,57	1,14	51

59 % opettajista on tyytymätön ansiotasoonsa, mutta 39 % pitää sitä riittävänä. 61 % opettajista kokee saavansa liian vähän palkkaa työn vaativuuteen verrat-

tuna. Noin puolet opettajista pitää kuitenkin työn tyydyttävyyttä tärkeämpänä kuin palkkaa. Reilu viidesosa opettajista kokee palkkauserot kouluasteiden välillä oikeutettuina, kun taas 57 %:n mielestä ne ovat perustelemattomia. Suurin osa (53 %) opettajista näkee rahapalkkioiden mahdollisuuden opetusalan kehitystä edistäväksi tekijäksi.

### 8.3.5 Opettajien suhtautuminen ammatilliseen kehitykseen

Ammatilliseen kehitykseen ja itsensä kehittämiseen opettajat suhtautuvat hyvin myönteisesti. 77 % opettajista pitää ammatillista kehitystä todella tärkeänä, 11 % ei koe sen olevan tarpeellista ja loput 12 % eivät osaa sanoa sen tarpeellisuudesta.

### Ammattitaidon merkitys

Ammattitaito ja koulutus ovat opettajille tärkeitä. 80 % opettajista pitää niitä opettajalle tärkeinä ominaisuuksina. Niinkin suuri määrä kuin 12 % opettajista ei kuitenkaan koe ammattitaitoa ja koulutusta oleellisina tekijöinä. 8 % ei sano suoranaista kantaa. Aavistuksen verran tärkeämpää koulutus ja ammattitaito on 25 - 35 -vuotiaille, ala-asteella työskenteleville, luokanopettajille ja naisille. Taulukossa 9 on esitetty osiomuuttujien jakautuminen aineistossa.

TAULUKKO 9 Koulutuksen ja ammattitaidon merkitystä kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X15. Sijaisopettajalla tulee olla alan koulutusta.	33	15	2	1	-	1,49	,81	51
X19. Opettajankoulutus ei vastaa työn vaatimuksia.	3	17	9	20	2	3,02	1,07	51
X39. Ammattitaidon perustan luo koulutus.	24	19	1	6	1	1,84	1,07	51
X62. Luotan omaan ammattitaitooni työssäni.	18	30	2	1	-	1,73	,63	51
X66. Koulussani on vain ammattitaitoisia opettajia.	17	21	6	4	3	2,12	1,14	51
X80. Pidän saamaani opettajan peruskoulutusta tärkeänä.	25	22	3	1	-	1,61	,70	51

Lähes yksimielisesti opettajat pitävät saamaansa peruskoulutusta opettajaksi tärkeänä (92 %) ja tunnustavat koulutuksen ammattitaitonsa perustaksi (84 %). Vain muutamaa poikkeusta (6 %) lukuunottamatta opettajat luottavat ammattitaitoonsa. Lievää epäluuloisuutta on havaittavissa suhtautumisessa muiden opettajien ammattitaitoon, sillä vain 3/4 opettajista kokee kaikki koulunsa opettajat ammattitaitoisiksi.

Mielenkiintoista on, että 94 % opettajista sitä mieltä, että sijaisilla tulee olla opetusalan koulutusta. Heistä 65 % on erittäin vahvasti sitä mieltä. Opettajankoulutusta koskevat mielipiteet jakautuvat lähes tasan puolesta ja vastaan. 39 % opettajista kokee saaneensa koulutuksesta työn kannalta olennaista ainesta, 43 % taas on sitä mieltä, ettei se vastaa työn vaatimuksia.

Opettajien suhtautuminen täydennyskoulutukseen

Omalle ammatilliselle kehitykselleen tärkeänä täydennyskoulutusta pitää 74 % opettajista. Melko moni opettajista, 11 %, näkee sen tarpeettomana itselleen. 15

% ei osaa sanoa sen tärkeydestä ammatilliselle kehitykselleen. Taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna hiukan vertaisryhmiään myönteisemmin suhtautuvia ovat naiset ja 36 - 45 -vuotiaat. Ala-asteen ja yläasteen ja lukion opettajien välillä ei ole eroa. Osiomuuttujien jakautuminen on esitetty taulukossa 10.

TAULUKKO 10 Täydennyskoulutuksen tärkeyttä kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X10. Kehitän itseäni ammatillisesti koulutuksen avulla.	19	19	9	3	1	1,98	,99	51
X46. Palkkio jatko-opinnoista lisäisi opiskeluhaluuttani.	10	19	12	6	4	2,51	1,17	51
X53. Koulut tarvitsevat myös pidemmälle opiskelleita opettajia.	24	15	10	1	1	1,82	,95	51
X67. Lisäkouluttautumiseen alalla kannustetaan.	10	26	6	8	1	2,29	1,03	51
X72. Ilman jatkokoulutusta opetusala kangistuu paikalleen.	26	21	3	1	-	1,59	,70	51
X82. Tarvitsen jatkuvaa jatkokoulutusta.	14	23	7	5	2	2,18	1,07	51

Ammatillisesti itseään kehittää 3/4 opettajista. 55 % uskoisi palkkion lisäävän opiskeluhaluuttaan, 24 % ei ota kantaa asiaan. Suurin osa opettajat tuntee, että heitä kannustetaan osallistumaan täydennyskoulutukseen, vaikka 18 % on vastakkaista mieltä. Jatkuvan koulutustarpeen olemassaolo tunnustetaan sekä omalle ammatilliselle kehitykselle (73 %) että koko opetuslalle (92 %). 76 % opettajista uskoo, että koulut tarvitsevat myös pidemmälle opiskelleita opettajia.

#### 8.4 Yleisen arvostuksen kokeminen

Opettajiin ja opetusalaan kohdistuvaa yleisen arvostuksen kokemista mitattiin erillisillä opetusalan arvostuksen, opettajien ammattitaidon arvostuksen ja opettajien palkkaan suhtautumista kuvaavien summamuuttujien avulla. Kokonaistarkastelu osoittaa, että opettajat kokevat nauttivansa niukkaa ammatinarvostusta.

Avointen kommenttien perusteella opettajien mielipiteet opettajien ja opetustyön yleisestä arvostuksesta kolmeen ryhmään. Yleinen suhtautuminen on opettajien mielestä kriittistä ja arvostelevaa. Odotukset opettajia kohtaan ovat myös suuret, mutta heitä pidetään etäisinä ja vaikeasti lähestyttävänä. Toisaalta opettajat kokevat, että suhtautuminen heihin on ymmärtävää, arvostavaa ja kunnioittavaa. Kysymykseen vastanneita oli 16/51. Mielipiteet yleisen suhtautumisen kokemisesta olivat seuraavanlaisia:

"Opettajalta odotetaan hyvin paljon, 'yli-inhimillisyyttä'. Toivotaan, että koulu kasvattaa 'meidän lapsesta kunnan ihmisen'."

"Monet ajattelevat vieläkin, että kuka tahansa voi olla luokan edessä opettamassa."

"Odotukset käytännön elämässä ovat korkeita, mutta arvostus laskenut. Vanhemmat arvostavat koulutusta, mutta eivät aina tiedä mitä hyvä opettaja on ja mitä nykyisin on muuttunut."

"Me saamme monen mielestä kovaa palkkaa olemattomasta työstä. Kotien asenne kasvatukseen liian välinpitämätön; koululle liikaa vastuuta."

"Opettajat ovat parempaa väkeä, joita ei voi lähestyä."

"On niin monta mieltä kuin on miestäkin."

Kaiken kaikkiaan opettajat vaikuttavat melko väsyneiltä opettajan ammattiin kohdistuvien ulkopuolisten paineiden keskellä. Opettajat kokevat olevansa kovien vaatimusten kohteena ja heidän saattaa olla vaikea toteuttaa kaikki vaateita. Vielä vähemmän asiaa auttaa, koska he kokevat saavansa osakseen

aiheetonta kritiikkiä ja kommentteja työstään. Arvostelijoilla ei useinkaan opettajien mielestä ole paikkansa pitävää tietoa opettajan ammatista, vaan kaikki perustuu omiin kokemuksiin ja käsityksiin.

#### 8.4.1 Koettu opetusalan arvostus

Opettajista 59 % kokee opetusalaan kohdistuvan arvostuksen erittäin tai melko hyvänä. Joka neljäs opettaja kuitenkin pitää tuntemaansa arvostusta erittäin tai melko alhaisena. 16 % opettajista ei osaa määritellä kantaansa arvostuksen kokemiseen.

#### Opettajiin ja opetustyöhön kohdistuvan arvostuksen kokeminen

Opettajiin ja opetustyöhön kohdistuva yleinen suhtautuminen koetaan opettajien keskuudessa suhteellisen positiivisena. 55% pitää suhtautumista erittäin tai melko hyvänä ja 29 % kokee sen erittäin tai melko negatiivisena. Määrittelemättömiä kannanottoja on melko paljon, 16 %. Käsitykset eivät juurikaan eroa toisistaan taustamuuttujien suhteen. Myönteisimmin suhtautumisen näyttävät kokevan miehet, luokanopettajat ja 25 - 35 -vuotiaat. Osiomuuttujien jakautuminen aineistossa näkyy taulukossa 11.

TAULUKKO 11 Koettua suhtautumista opettajiin ja opetustyöhön kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajien lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X90. Opettaja palkitaan hyvin tehdystä työstä.	7	5	11	16	6	3,20	1,27	45
X91. Opetustyötä arvostetaan.	3	17	6	20	1	2,98	1,07	47
X93. Opetustyön ei ajatella muuttuneen ajan kuluessa.	3	17	3	18	5	3,11	1,22	46
X94. Kaikki uskovat tietävänsä millaista on olla opettaja	19	25	1	2	-	1,70	,72	47
X96. Työtä lasten parissa ei pidetä tärkeänä.	3	11	6	21	6	3,34	1,17	47
X99. Vain opetusalan ammattilaisten nähdään ymmärtävän opetustyön vaativuuden.	5	16	8	12	4	2,87	1,20	45
X100. Opetustyötä pidetään raskaana	3	10	7	21	5	3,33	1,14	46
X105. Opettajia pidetään yhteiskunnalle tärkeinä.	4	20	11	12	-	2,66	,96	47
X106. Opettajiksi mielletään ne, jotka eivät ole muualle päässeet.	2	6	12	22	6	3,50	1,01	48
X111. Monen mielestä opettaminen on kevyttä työtä.	12	26	4	5	1	2,10	,97	48
X112. Opettajien katsotaan saavan riittävästi tukea koulun ulkopuolelta.	3	13	16	16	-	2,94	,93	48
X113. Peruskoulutus täytyy useiden mielestä turvata kaikille.	28	17	1	1	-	1,47	,65	47
X114. Opettajien työaika mielletään samaksi kuin oppilaiden.	25	19	3	1	-	1,58	,71	48
X119. Paikkakunnalla arvostetaan opettajan työtä.	-	15	9	17	7	3,33	1,08	48
X121. Opettajien uskotaan seuraavan hyvin kehitystä.	5	25	13	5	-	2,37	,82	48
X122. Useiden mielestä opettajien kesäloma on ansaittu.	-	10	11	22	5	3,46	,94	48

47 % opettajista kokee opettajan ammatin yhteiskunnallisen arvostuksen alhaisena, 44 % taas tuntee että opettajia arvostetaan. Puolet opettajista kokee, ettei heitä arvosteta Jämsänkoskella, 31 % on sitä mieltä, että heitä arvostetaan jonkin verran. Opettajista 49 % kokee, ettei heitä palkita hyvin tehdystä työstä. Lähes kaikkien mielestä jokainen koulun ulkopuolinen uskoo tietävänsä, millaista opettajan työ on. Väitteisiin opettamisen mielikuvasta raskaana tai kevyenä työnä opettajat ovat vastanneet jonkin verran ristiriitaisesti. 28 % opettajista uskoo, että heidän työtään pidetään erittäin tai melko raskaana kun taas 79 % uskoo, että opetustyö nähdään yleisesti kevyenä. Vastausten suunta on kuitenkin



kin sama, eli opettajat kokevat työtään pidettävän enemmän kevyenä kuin raskaana.

50 % opettajista kokee, että koulujen muuttuminen ajan kuluessa tunnustetaan yhteiskunnassa, mutta jopa 42 % ei usko tätä. Yli puolet kokee myös, että opettajia pidetään yhteiskunnalle tärkeinä ja että työ lasten parissa koetaan merkittäväksi. Lähes yksimielisiä opettajat ovat siitä, että heidän työaikansa mielletään samaksi kuin oppilaiden. Lisäksi 56 % opettajista kokee, että monen mielestä opettajien kesäloma ei ole ansaittua. Opettajat myös kokevat, että yleisesti uskotaan, etteivät opettajiksi valmistuvat ole muilta aloilta karsiutuneita, vaan alalle pyrkineitä.

#### Opettajan ammatin arvostusta heikentäviä tekijöitä Jämsänkoskella

Opettajan ammatin arvostusta heikentäviksi tekijöiksi Jämsänkoskella mainittiin erityisen vahvasti sen luonne tehdaspaikkakuntana ja siitä johtuva kielteinen asennoituminen koulua kohtaan sekä niin sanottu herraviha, kateus korkeammin koulutettua väkeä kohtaan. Herravihan juuret ovat oletettavasti syvällä paikkakunnan historiassa, mutta se näyttää vaikuttavan vieläkin ihmisten asenteissa.

"Vanhat koulutusta väheksyvät perinteet. Ilman koulutusta on saanut paremmin palkattua työtä kuin esim. opettajan työ."

"Suhtautuminen koulunkäyntiin on tehdaspaikkakunnalla ollut perinteisesti nihkeää."

"Duunari - herra - asenne."

Opettajien mielestä vanhemmat eivät tehdaspaikkakunnalla ole kiinnostuneita lastensa koulunkäynnistä eivätkä arvosta opettajan työtä. Tähän opettajien mielestä voivat vaikuttaa vanhempien kielteiset koulukokemukset ja ajattelutapa, ettei mikään ole muuttunut koulussa ajan myötä. Opettajat mainitsevat suhtautu-

misen taustalle myös tehdaspaikkakunnalta puuttuvan akateemisen perinteen; siellä on vähän koulutettuja ihmisiä. Runsaasti on taas alhaisemmin koulutettuja, mutta hyvin palkattuja paperityöläisiä ja perinne, että "kyllä tehtaalle pääsee."

Kaupungin koulutoimen ratkaisut eivät myöskään opettajien mielestä ole olleet opettajan ammatin arvostusta nostavia. Kaupunkia kritisoidaan siitä, että koulujen uudistaminen ja remontoiminen ovat viimeisenä rahan sijoituslistalla. Myös sivistyslautakuntaa pidetään "tempoilevana" ja virkamiehiä opettajan ammatista mututietoisina. Lisäksi opettajat mainitsevat muita yksittäisiä paikkakunnalle ominaisia tekijöitä arvostusta alentavina: henkisten taitojen aliarvostus, palkkaus, karsintarajattomuus lukioon, kouluavustajien käyttö sijaisopettajina säästösyistä, asioista suoraan puhumattomuus oman opettajan kanssa ja oppilaiden rikkinäiset kotiolot sekä yleinen taloudellinen tilanne.

#### Koettu suhtautuminen kouluun

Yleinen suhtautuminen kouluun koetaan opettajien keskuudessa varsin myönteisenä (70 %). Negatiivisesti suhtautumisen kokee 16 % opettajista ja 14 %:lla heistä ei ole selkeää mielipidettä. Myönteisimmin kouluun suhtautuvat 36 - 45 - vuotiaat ja naiset. Yleisen kouluun kohdistuvan suhtautumisen kokemisessa on eroa luokanopettajien ja aineenopettajien välillä. Aineenopettajat kokevat suhtautumisen negatiivisempänä kuin luokanopettajat. Osiomuuttujien jakautuminen ilmenee taulukosta 12.

TAULUKKO 12 Koettua suhtautumista kouluun kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X104. Koulutoimesta säästäminen suvaitaan paikkakunnalla.	18	22	1	5	-	1,85	,92	46
X107. Vanhemmat tekevät mielellään yhteistyötä opettajan kanssa	3	26	7	12	-	2,58	,94	48
X109. Vanhemmat ovat valmiita taistelemaan lastensa koulutuksen puolesta.	2	19	15	11	1	2,79	,92	48
X115. Vanhemmat pitävät koulunkäyntiä tärkeänä.	12	30	5	1	-	1,90	,66	48
X116. Koulun merkitystä vähätellään.	-	13	9	22	4	3,35	,98	48
X118. Koulua arvostellaan epäasiallisesti ulkoapäin.	8	21	8	9	1	2,45	1,06	47
X120. Yhteiskunta edellyttää koululta koko ajan enemmän.	19	28	-	1	-	1,65	,60	48

98 % opettajista kokee, että yhteiskunta edellyttää koululta koko ajan enemmän ja 64 % :n mielestä koulua arvostellaan epäasiallisesti ulkoapäin. Osa opettajista (21 %) pitää kouluun kohdistuvaa arvostelua kuitenkin asiallisena. 87 % opettajista kokee, että Jämsänkoskella suvaitaan säästöt koulutoimessa. Suurin osa kuitenkin uskoo, että koulun merkitystä ei vähätellä. 88 % opettajista ajattelee vanhempien pitävän koulunkäyntiä tärkeänä ja 63 % kokee vanhempien tekevän mielellään yhteistyötä opettajan kanssa. 1/4 opettajista ei kuitenkaan usko vanhempien halukkuuteen ryhtyä taisteluun lasten koulutuksen puolesta. 44 % sitä vastoin pitää tätä täysin mahdollisena.

#### 8.4.2 Suhtautuminen opettajien ammattitaitoon ja koulutukseen

49 % opettajista kokee, että heidän ammattitaitoaan ja koulutustaan arvostetaan yleisesti. Arvostuksen arvioi alhaiseksi 33 % opettajista ja 18 % ei sano kantansa. Suurin luottamus ammattitaidon ja koulutuksen yleiseen arvostukseen on ala-asteella työskentelevillä, luokanopettajilla ja 25 -36 -vuotiailla. Naiset

uskovat aavistukset verran miehiä enemmän, että heidän ammattitaitoaan arvostetaan. Taulukossa 13 on esitetty osiomuuttujien jakautuminen aineistossa.

TAULUKKO 13 Koettua suhtautumista opettajien ammattitaitoon ja koulutukseen kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajien lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X92. Opettajankoulutus halutaan säilyttää yliopistossa.	19	18	9	2	-	1,87	,87	48
X95. Opettajien lisäkoulutukseen panostamista ei kannateta.	3	15	11	16	2	2,98	1,05	47
X98. Koulujen opettajakuntaa pidetään ammattitaitoisena.	5	30	6	6	-	2,28	,83	47
X101. Kenen tahansa uskotaan kykenevän opetustyöhön.	7	23	2	12	3	2,60	1,21	47
X103. Sijaisopettajien ammattitaitoa ei pidetä tärkeänä.	10	22	7	7	1	2,30	1,04	47
X110. Koulujen opetusta pidetään korkealaatuisena.	2	24	16	6	-	2,54	,77	48

77 % opettajista uskoo, että opettajankoulutus halutaan säilyttää yliopistotasoisena. 38 % kokee, että panostamista heidän täydennyskoulutukseensa ei kannateta yhteiskunnassa. Sama määrä on vastakkaista mieltä. Yli 60 % opettajista kokee, että yleisesti ajatellaan kenen tahansa kykenevän opetustyöhön ja että muut eivät pidä sijaisopettajien ammattitaitoa tärkeänä. 74 % uskoo opettajia pidettävän ammattitaitoisina ja yli puolet kokee, että opetusta koulussa pidetään korkeatasoisena.

#### 8.4.3 Koettu suhtautuminen opettajien palkkaan

Yleinen suhtautuminen opettajien palkkaan koetaan vahvasti negatiivisena. 73 % on sitä mieltä että suhtautuminen on kielteistä ja vain 12 % pitää sitä myön-

teisenä. Naiset kokevat suhtautumisen myönteisempänä kuin miehet. Myös iältään vanhimmat kokevat yleisen suhtautumisen palkkaan hieman muita ikäryhmiä positiivisimmin. Ala-asteella työskentelevät ovat tyytyväisempiä suhtautumiseen kuin yläasteella ja lukiossa työtään tekevät opettajat. Osiomuuttujien jakautuminen näkyy taulukossa 14.

TAULUKKO 14 Koettua suhtautumista palkkaan kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X97. Opettajien palkkataso kuvitellaan liian korkeaksi.	25	17	1	2	2	1,70	1,02	47
X102. Monen mielestä opettajille kuuluisi palkaton kesäloma.	6	22	12	6	1	2,45	,95	47
X108. Paikkakunnalla opettajien palkoista ei säästetä.	-	8	9	23	8	3,65	,96	48
X117. Opettajia pidetään koulutukseen nähden alipalkattuina.	-	4	7	27	10	3,90	,83	48

Opettajista 89 % kokee, että heidän palkkansa kuvitellaan liian suureksi. 77 % kokee näin ollen myös, että opettajat eivät ole alipalkattuja koulutukseensa nähden. Vain 15 % opettajista uskoo, että moni suo opettajille palkallisen kesäloman. Jämsänkoskella opettajista 65 % kokee säästöjen kohdistuvan myös opettajien palkkaan, 17 % taas kokee, että palkoista ei juurikaan säästetä.

### 8.5 Työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri

Sosiaalinen ilmapiiri eri kouluissa ja opettajien kesken koetaan kokonaisuudessaan hyvänä. 63 % opettajista on siihen erittäin tai melko tyytyväisiä. Kuitenkin niinkin paljon, kuin viidesosa (22 %) opettajista on sosiaaliseen ilmapiiriin erittäin tai melko tyytymätön. 15 % opettajista sijoittuu ryhmään 'en osaa sanoa'.

Sosiaaliseen ilmapiiriin tyytyväisimpiä ovat miehet, luokanopettajat, ala-asteella työskentelevät ja iältään 46 - 59 -vuotiaat.

Työpaikan ilmapiirin avoimissa kuvauksissa positiivisia ja negatiivisia ilmauksia oli lähes yhtä paljon. Vain muutama ilmauksista voidaan luokitella neutraaliksi. Yläasteen ja lukion opettajat arvioivat työpaikkansa ilmapiiriä kaikkein negatiivisimmin. Opettajien ja johdon väliset ristiriidat näyttävät kiristävän ilmapiiriä eniten. Työtovereiden kesken yläasteella ja lukiossa vallitsee pääasiassa hyvä ilmapiiri. Yläasteen ja lukion opettajat kuvailevat ilmapiiriä näin:

"Liian johtajan dominoiva. Klikkejä ja eturyhmiä, jatkuvaa valtataistelua. Johtajaan ei voi luottaa sanoissa eikä teoissa."

"Ihan kohtuullinen. Yleinen luottamus johtoon tulisi saattaa johdon taholta paremmaksi."

"Muutama vahva persoona ristiriidassa keskenään, mikä heijastuu ilmapiiriin."

"Tällä hetkellä tulehtunut, kytevä, kyräilevä. Potentiaalia hyvään kehitykseen on runsaasti. Johtajaongelma - ongelma-alaiset?"

"Kiva, luova, innostava. Klikit riesana"

"Johtajat tehneet sellaista, etteivät nauti täyttä luottamusta. Johtaja jyrää mielipiteensä läpi. Opettajien kesken hyvä henki."

Ala-asteella ilmapiirin kuvauksissa oli enemmän vaihtelua. Monet kokevat ilmapiirin avoimena ja kannustavana, jotkut varautuneena ja siedettävänä. Koulun johtoon ollaan ala-asteellakin jonkin verran tyytymättömiä. Työtovereiden kanssa ala-asteella vallitsee hyvä henki. Ala-asteen opettajien ilmapiirikuvauksia:

"Hyvä: keskustelemme työhön liittyvistä ongelmista avoimesti."

"Isosta joukosta johtuen kommunikaatio / suhteet pinnallisia, kasvojen säilyttäminen tärkeää."

"Tiedonkulku kangertelee; kolme eri toimipistettä"

"Voimakkaasti nuorentunut. Iloinen ja välillä riehakaskin. Pinnan alla kuohuu."

"Mukava, joustava ja avoin."

"Tällä hetkellä ilmassa pientä kireyttä, mutta aiempiin vuosiin verrattuna avoin ja hyvä."

"Opettajien kesken hyvä. Koulun johto ei tule toimeen alaitensa kanssa. Ilmapiiri erittäin ahdistava, emme saa luottamusta työllemme, mikä vaikuttaa työssä viihtymiseen."

### 8.5.1 Yleinen ilmapiiri

Koulujen yleistä ilmapiiriä pitää 58 % opettajista hyvänä tai erittäin hyvänä ja 30 % kokee sen kielteisenä. 12 % opettajista ei kerro mielipidettään ilmapiiristä. Miehet kokevat yleisen ilmapiirin parempana kuin naiset. Yleisen ilmapiirin kokemisella todettiin melko huomattava ero ala-asteen ja yläaste-lukion opettajien välillä. Yläasteen ja lukion opettajat kokevat yleisen työilmapiirin negatiivisempänä kuin ala-asteen opettajat. Ikäryhmään 46 - 59 -vuotiaat ovat tyytyväisimpiä ilmapiiriin, nuorimmat vähiten tyytyväisiä. Osiomuuttujien jakautuminen näkyy taulukossa 15.

TAULUKKO 15 Koulujen yleistä ilmapiiriä kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X32. Työpaikalla ei tarvitse pelätä selän takana juonittelua.	7	9	8	19	8	3,24	1,31	51
X48. Pidän kouluni opettajia keskenään tasavertaisina.	17	20	5	6	3	2,18	1,20	51
X49. Opettajanhuoneessa voin esittää ajatuksiani avoimesti.	15	18	5	9	4	2,39	1,30	51
X63. Opettajanhuoneessa keskustellaan paljon opetukseen liittyvistä asioista.	12	20	7	10	1	2,36	1,12	50

73 % opettajista pitää koulunsa opettajia keskenään tasavertaisina, mutta 18 % kokee epätasa-arvoisuutta. Niinkin suuri osa kuin 6 % kokee olevansa täysin eri

mieltä opettajien tasavertaisuudesta. 65 % tuntee voivansa esittää ajatuksensa avoimesti opettajanhuoneessa, mutta 25 %:lle se näyttää mahdottomalle ajatukselle, 8 %:lle täysin mahdottomalle.

64 % opettajista tuntee, että opettajanhuoneessa keskustellaan paljon opetuksen liittyvistä asioista, 22 %:n mielestä näin ei kuitenkaan ole. Todella huolestuttavaa on, että 53 % opettajista kokee työpaikalla pelkäävänsä selän takana juonittelua, 16 % todella paljon. 31 % opettajista pitää juonittelun pelkoa täysin tai lähes olemattomana.

#### 8.5.2 Johtamisilmaston kokeminen

Koulunsa johtamisilmaston arvioi erittäin tai melko myönteiseksi 60 % opettajista. 30 % kokee sen kielteiseksi, heistä 9 % on erittäin kielteiseksi kokevia. 10 % opettajista ei ilmaise selkeää kantaansa. Johtamisilmasto koetaan myönteisempänä ala-asteella kuin yläasteella ja lukiossa. Tästä huolimatta sekä kolme positiivisinta että neljä negatiivisinta arvoa löytyy ala-asteelta. Lältään myönteisimmin suhtautuvia ovat 46 - 59 -vuotiaat ja kielteisimmin 36 - 45 vuotiaat. Naiset ovat aavistuksen verran kielteisempiä kuin miehet johtamisilmaston arvioinneissa. Johtamisilmaston osiomuuttujien jakautuminen esitetään taulukossa 16.



TAULUKKO 16 Koulujen johtamisilmastoa kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X11. Saan tukea johtajalta työhöni liittyvissä asioissa.	10	19	7	13	2	2,57	1,19	51
X18. Voin vaikuttaa opetusta koskeviin asioihin koulussani.	16	24	4	7	-	2,04	,98	51
X45. Tiedotus koulussa sujuu ilman ongelmia.	2	13	4	22	10	3,49	1,19	51
X47. Johtamistavalla ei ole merkitystä koulun toimintaan.	1	1	-	7	42	4,73	,73	51
X58. Luotan kouluni johtajaan.	10	14	7	12	7	2,84	1,83	50
X64. Johtaja kannustaa opettajia koulun kehittämiseen.	15	21	5	7	1	2,14	1,08	49
X81. Johtaja kohtelee kaikkia opettajia tasapuolisesti.	10	9	8	13	9	3,04	1,43	49

57 % opettajista kokee johtajan tukevat heitä työasioissa ja 55 % luottaa koulunsa johtajaan. 73 % tuntee johtajan kannustavan heitä koulun kehittämiseen ja 78 % kokee voivansa vaikuttaa opetusta koskeviin asioihin koulussa. Lähes kaikki ovat vahvasti sitä mieltä, että johtamistapa vaikuttaa koulun toimintaan. Tiedotus koetaan suureksi ongelmaksi koulussa. 29 % on kuitenkin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä tiedottamiseen. Kuitenkin negatiivisesti johtamisilmaston kokevia on verrattain paljon. 29 % ei saa johtajalta tukea eikä 37 % luota johtajaan. 41 % ei tunne johtajan kohtelevan kaikkia opettajia tasapuolisesti, mutta 37 % tuntee hänen tekevän niin. Mielenpiteet jakautuvat puolesta ja vastaan.

### 8.5.3 Opettajien kuva itsestään työyhteisössä

67 %:lla opettajista on myönteinen kuva itsestä työyhteisön jäsenenä. 12 % kokee itsensä kielteisenä työyhteisössä. Varsin suuri osa opettajista, 21 % ei osaa sanoa käsitystään tai ei pidä itsensä arvioimisesta. Luokanopettajat

kokevat itsensä työyhteisön jäsenenä selvästi myönteisemmin kuin aineenopettajat. Nuorimmat opettajat ovat muita ikäryhmiä myönteisempiä ja naiset myönteisempiä kuin miehet. Osiomuuttujien jakautuminen selviää taulukosta 17.

TAULUKKO 17 Opettajien käsitystä itsestään työyhteisön jäsenenä kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X21. Pidän itseäni hyvänä työtoverina.	11	27	12	1	-	2,06	,73	51
X22. Pärjään oppilaiden kanssa erinomaisesti.	10	31	7	3	-	2,06	,76	51
X23. Työtoverit arvostavat minua työntekijänä.	4	22	25	-	-	2,41	,64	51
X25. Työhöni kohdistuva arviointi ahdistaa minua.	4	15	6	16	10	3,25	1,29	51
X26. Suunnittelen mielelläni kokonaisuuksia toisten kanssa.	14	25	6	4	2	2,12	1,03	51
X30. Tapaan kollegoja myös työajan ulkopuolella.	18	17	3	9	4	2,29	1,33	51
X43. Annan palautetta kollegoilleni heidän työstään.	6	22	12	7	4	2,63	1,11	51
X61. Olen hyvä opettaja.	14	23	11	2	-	2,02	,82	50
X71. Oppilaat pitävät minua hyvänä opettajana.	9	26	16	-	-	2,14	,69	51

3/4 opettajista kokee olevansa hyvä työtoveri ja yli puolet tuntee työtovereidensa arvostavan heitä. 74% kokee itsensä myös hyväksi opettajaksi, mutta 4% ei pidä itseään hyvänä opettajan. 69 % kokee oppilaiden pitävän itseään hyvänä opettajan ja loput eivät osaa sanoa käsitystään. Oppilaiden kanssa kokee pärjäävänsä 80 % opettajista, huonommin heidän kanssaan kokee tulevansa toimeen 6 %.

55% ilmoittaa antavansa kollegoilleen palautetta heidän työstään ja 51 % sanoo mielellään ottavansa palautetta myös vastaan. 37 % kuitenkin ahdistuu työhönsä kohdistuvasta arvioinnista. Opettajat pitävät toisiinsa yhteyttä myös työajan ulkopuolella. Työtovereitaan tapaa 69 % opettajista myös vapaa-aikanaan. Yhteis-

työtä toisten kanssa tekee mielellään 76 % opettajista, joista 35 % erittäin mielellään. 12 % opettajista pitää enemmän työskentelystä yksin. Suurimmalla osalla opettajista on positiivinen kuva itsestään työyhteisössä.

### 8.6 Opettajien suhtautuminen ammattiyhdistystoimintaan

78 % opettajista arvostaa ammattiyhdistyksessä toimivia opettajia. 8 % on kuitenkin sitä mieltä, että heitä ei arvosteta. Ammattiyhdistys koetaan välttämättömäksi ja siihen kuulumisesta katsotaan olevan etua. Jonkin verran tyytymättömyyttäkin on, sillä 10 % pitää ammattiyhdistystä tarpeettomana ja 6 % kokee, ettei siitä ole hänelle hyötyä. Myönteisimmin suhtautuvia ovat ala-asteella työskentelevät opettajat ja miehet. Taulukossa 18 esitetään osiomuuttujien jakautuminen.

TAULUKKO 18 Opettajien suhtautumista ammattiyhdistystoimintaan kuvaavien muuttujien frekvenssit, keskiarvot, keskihajonnat ja vastanneiden lukumäärät.

muuttuja	1	2	3	4	5	M	s	n
X77. Ammattiyhdistyksessä toimiva opettaja ei saa opettajakunnassa arvostusta.	-	4	7	20	20	4,10	,92	51
X83. OAY on välttämätön opettajille.	22	16	8	4	1	1,94	1,05	51
X84. Minulle on etua kuulua OAY:een.	22	19	7	3	-	1,8	,89	51

Opettajista noin 36 % ei osallistu ammattiyhdistystoimintaan, noin 35 % osallistuu ja loput ilmoittaa osallistuneensa joskus tai ennen. järjestötoimintaan osallistumattomat kertovat syyksi useimmiten ajan puutteen, jaksamisen tai

kiinnostamattomuuden. Osallistujat taas pitävät tärkeänä edunvalvontaa, virkistystoimintaa, tiedon saanti -ja vaikuttamismahdollisuuksia.

#### 8.6.1 Opettajien odotuksia ammattiyhdistykseltään

Opettajat toivovat paikallisen ammattiyhdistyksen kiinnittävän huomiota erityisesti seuraaviin tekijöihin paikkakunnalla ja työpaikalla: edunvalvontaan (sisältäen palkan, suhteet hallintoon, työn arvostuksen nostamisen ja työhön vaikuttavat tekijät), sijaisuuskäytäntöihin (ei epäpätevien palkkaamista sijaiseksi eikä keplotelua opettajien kesäajan palkoilla), henkiseen hyvinvointiin työpaikalla, virkistystoimintaan, tiedotukseen sekä koulutuksen ja kehityksen edistämiseen. Opettajat ilmaisivat toivomuksiaan seuraavasti:

"Säästöpäätöksiin, sijaisten palkkaamiseen, henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä."

"Paikalliseen edunvalvontaan, jäsenistön mielenvirkeyteen, koulutukseen ja tiedonjakoon"

"Palkkaan, yhtenäisiin valtakunnallisiin sääntöihin, sopimukseen ja vaatimuksiin."

"Luokkakoot, palkkaus, sijaisten / tuntiopettajien asema."

#### 8.6.2 Opettajien käsitykset OAJ:stä

Opetusalan ammattijärjestöä OAJ:tä koskevat mielipiteet ovat sekä myönteisiä että kielteisiä. OAJ tunnustetaan tarpeelliseksi, välttämättömäksi järjestöksi, joka "hoitaa hommansa". Toisaalta OAJ:n toimintatapaa pidetään löysänä, ei tarpeeksi jämökkänä, epätasa-arvoisena ja "lullukkana". Järjestönä OAJ on opettajien mielestä liian byrokratisoitunut ja vähäpätöinen yhteiskunnassa. Opettajien kuvauksia OAJ:stä:

"Ammattijärjestö hyssyttelee. Napakampi johtajisto olisi tarpeen."

"Opettajien takana vakuuttavasti seisova ammattijärjestö."

"Lullukkajärjestö, mutta järjestöhän on jäsentensä kaltainen."

"Tarpeellinen, mutta laitostunut ja vanhanaikainen, hitaasti reagoiva keski-ikäisten ja hyvätuloisten järjestö."

"Hyvin toimeentulevien silkkiin pukeutuneiden virkamiesten järjestö. Paikallisosasto tuo lähemmäs tavallista opea!"

### 8.7 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen annista saadaan paras kuva vertaamalla sen tuloksia laajempiin opettajien käsityksiä koskeviin tutkimuksiin. Tuloksia verrataan tässä lähinnä Yrjönsuuren (1990) tekemään tutkimukseen "Opettajien käsityksiä itsestään ja työstään" ja OAJ:n Suomen Gallupilla (1996) teettämään tutkimukseen "Käsitykset opettajista ja opettajan ammatista". Tutkimus käsittelee opettajan ammatin arvostusta opettajien, vaikuttajien ja kansalaisten näkökulmista. Yrjönsuuri lähetti kyselyn 600 opettajalle, joista 428 ( 71 %) vastasi siihen. OAJ:n arvostustutkimuksen otos opettajista oli 1491, joista 664 eli 45 % vastasi.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että Jämsänkosken peruskoulun ja lukion opettajat arvostavat opettajan ammattia. Suoraan kysymykseen oman ammatin arvostamisesta myönteisesti vastasi 94 % opettajista. Yrjönsuuren (1990, 57) tutkimuksessa 74 % opettajista arvostaa ammattiaan. Näin on myös OAJ:n teettämän arvostustutkimuksen (1996, 4) mukaan.

Oman ammatin arvostusta mitattiin sen perusteella, miten opettajat suhtautuvat opetusalaan, kuinka kehitysmuotoisia he ovat ja miten he suhtautuvat palkkaansa. Kaikissa osa-alueissa painottuu selkeästi, että suurin osa opettajista kokee olevansa omalla alallaan ja pitää työstään. Negatiivisesti työhönsä asennoituvien suhteellisen suuri määrä (7 %) on huolestuttava ajatellen opettajan työn ja ammatin tärkeyttä. Palkkaan suhtautuminen vaihtelee, mutta vain alle

puolet opettajista on siihen tyytyväisiä. Opetusalaa kokonaisuudessaan arvostaa 81 % opettajista ja 77 % pitää ammatillista kehittymistä tärkeänä. 71 % opettajista valitsisi opettajan ammatin uudelleen. OAJ:n arvostustutkimuksessa (1996, 17) vastaava määrä oli 60 % ja Yrjönsuuren (1990, 57) tutkimuksessa 54 %.

Lisäksi kartoitettiin opettajien työlleen antamia merkityksiä eli minkä arvoaseman työ heidän elämässään saa. Kysyttiin myös työn antoisimpia ja epäkiitollisimpia piirteitä. Opettajat kokevat työn merkitykseksi pääasiassa toimeentulon saamisen, itsensä toteuttamisen ja henkisen hyvinvoinnin. Heti näiden jälkeen mainittiin sosiaaliset kontaktit. Tarveteorioiden ulottuvuudet, materiaallinen, henkinen ja sosiaalinen, tulevat tuloksissa selkeästi esiin. Työtä lähinnä rasittavana pitävien vastaukset saattavat osaksi selittyä sillä, että kysely osui kevätkiireiden aikaan.

Työn antoisimpina piirteinä opettajat pitivät vahvasti oppilaita ja vuorovaikutusta heidän kanssaan. Työn luonne on monelle seuraavaksi palkitsevin työn ominaisuus. Monipuolisuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys sekä koulun kehittämistyö pitävät monen opettajan varmasti virkeänä ja antavat jatkuvaa haastetta työelämään. Työtoverit ja työpaikan muut ihmissuhteet merkitsevät myös paljon. Viimeisenä mainitaan ulkoisia tekijöitä, kuten lomat, koulun koko tai työaika. Ruohotien (1980, 91) tutkimustulos oli, että opettajan työhön sisältyy paljon sisäisesti palkitsevia piirteitä. Suurimmat kannusteet piilevät juuri työn luonteessa, mutta myös työajat ja lomajärjestelyt ovat vaikuttavia piirteitä (Peltonen & Ruohotie 1992, 95; Zehm 1993, 35 - 36, 97).

Opettajan työn epäkohtana nousevat ensin esiin työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten ihmissuhteiden tai työsuhteen laatu. Koulunpitoon liittyvät ongelmat korostuvat seuraavana. Erityisesti ongelmaksi koetaan häiriöt luokassa, suuret opetusryhmät ja fyysiset tilat. Moni opettaja mainitsee tyytymättömyytensä koulun ulkopuolisiin tekijöihin eli palkkaan, säästöihin ja alhaiseen arvostukseen. Useat opettajista kokevat kiireen työnsä huonona puolena. Tulokset ovat hyvin

samansuuntaiset Ruohotien (1980, 134) tutkimukseen verrattuna. Siinä opettajat mainitsevat suurimmiksi työnsä epäkohdiksi kurin puutteen, oppilaiden heterogeenisuuden, suuret opetustyöryhmät, työrauhan puutteen ja koulun ulkopuoliset tekijät. Myös Zehm (1993, 34 - 35) on päätenyt samoihin johtopäätöksiin.

Jämsänkosken opettajat kokevat työmääränsä suureksi. Erityisen suurena sen kokevat lukion opettajat. Näin toteaa myös OAJ:n arvostustutkimus (1996, 22), jonka mukaan opettajista 60 % kokee työmääränsä liian suurena. Sen mukaan myös 83 % opettajista pitää työtään henkisesti rasittavana. Samansuuntaisesti koetaan Jämsänkoskella. Yrjönsuuren (1990, 56) tutkimuksessaan saama tulos, että 84 % opettajista ei pidä työtään stressaavana on OAJ:n arvostustutkimuksen kanssa täysin päinvastainen eikä näytä saavan tukea Jämsänkosken opettajakunnastakaan. Mielenkiintoista, että arvostustutkimuksen (1996, 24) mukaan noin 60 % muusta väestöstä kokee opettajan ammatin rasittavana ja Jämsänkosken opettajista vain 28 % uskoo muiden pitävän opettajan ammattia raskaana. Vaikuttaisi siis siltä, että Jämsänkosken opettajilla on turhankin negatiivinen kuva yleisestä suhtautumisesta tai sitten paikalliset seikat vaikuttavat paljon arviointeihin.

Opettajista 77 % suhtautuu ammatilliseen kehitykseen myönteisesti ja 11 % opettajista ei oikeastaan ole kiinnostunut ammatillisesta kehittymisestään, mitä voidaan pitää huolestuttavanakin piirteenä. Koulu on kuitenkin niin tärkeä osa yhteiskuntaa, että opettajien olisi oltava kiinnostuneita huolehtimaan ammattipätevyydestään. Kaiken kaikkiaan ammattitaitoa ja koulutusta pidetään Jämsänkoskella tärkeänä ja tasoltaan hyvänä. Opettajat luottavat ammattitaitoonsa ja tahtovat, että sitä edellytettäisiin myös sijaisina toimivilta.

Noin 3/4 opettajista kokee täydennyskoulutuksen välttämättömänä ammatilliselle kehitykselleen. Yli puolet opettajista mainitsee, että rahallinen palkkio voisi kannustaa heitä opiskelemaan lisää. OAJ:n arvostustutkimuksen (1996, 27) mukaan opettajat ovat itseään kehittäviä ja seuraavat aikaansa. Yrjönsuuren

(1990, 58) mielestä 67 % opettajista pyrkii kehittämään itseään ammatillisesti. Jämsänkosken opettajat ovat varsin kehitysmuoneiseiä verrattuna Yrjönsuuren tulokseen. 3/4 jämsänkoskelaisista opettajista kouluttaa itseään jatkuvasti.

Yleisestä arvostuksesta pyrittiin saamaan kuva kysymällä opettajilta asennoitumista opetusalaan, suhtautumista opettajien palkkaan sekä suhtautumista - opettajien ammattitaitoon ja koulutukseen heidän kokemanaan. Lisäksi opettajia pyydettiin kertomaan ammatin arvostusta alentavia tekijöitä Jämsänkoskella. Tulosten perusteella opettajat kokevat, että heitä arvostetaan niukasti. OAJ:n arvostustutkimuksessa (1996, 7) esiin tuli, että yleisen mielipiteen mukaan opettajan ammatin arvostus on sopivaa.

59 % opettajista kokee, että opetusalaa arvostetaan yleisesti. 1/4 opettajista on kuitenkin sitä mieltä, että suhtautuminen on lähinnä kielteistä. Opettajat kokevat, että heitä arvostellaan ja kritisoidaan ja heille asetetaan suuria odotuksia. Niihin vastaaminen voi tuottaa suuriakin vaikeuksia. Toisaalta opettajien mielestä heitä arvostetaan, kunnioitetaan ja ymmärretään, vaikka opettaja saatetaan ajatella vaikeasti lähetyttäväksi ja etäiseksi.

Koulun arvostus koetaan opettajien keskuudessa voimakkaampana kuin opettajien ja opetustyön arvostus. 1/3 opettajista arvioi, että heidän ammattitaitoaan ja koulutustaan ei pidetä arvossa yhteiskunnassa. Vain 49 % opettajista tuntee, että heitä pidetään tehtävänsä pätevinä. Vaikuttaa siltä, että opettajat tuntevat jossain määrin alemmuudentunnetta. Koulua instituutiona siis ajatellaan arvostettavan, mutta opettajista tuntuu, että heidän työpanostaan aliarvioidaan.

Opettajien käsitykset ammattinsa kohdistuvasta yleisestä arvostuksesta sai eri painotukset kun kyseessä oli yhteiskunnallinen ja paikallinen arvostus. Opettajista lähes puolet pitää opettajan ammatin yhteiskunnallista arvostusta alhaisena, mutta yli puolet opettajista kokee, että heitä ei arvosteta Jämsänkoskella. Syyt tähän voivat olla monenlaiset. Yhteiskunnallisen arvostuksen kokemiseen



vaikuttavat tiedotusvälineiden uutisoinnit ja muu laajempi keskustelu opettajan ammatin arvostuksesta. Paikalliseen arvostukseen kokemiseen taas vaikuttavat enemmän opettajien henkilökohtaiset kokemukset ja työolosuhteet Jämsänkoskella. Joka tapauksessa opettajat kokevat, että heidän arvostuksensa tulisi olla korkeampi.

Yleinen suhtautuminen opettajien palkkaan koetaan vahvasti kielteisenä. 73 % opettajista uskoo, että yleisen mielipiteen mukaan opettajille maksetaan liian hyvää palkkaa ja siitä voidaan säästää Jämsänkoskellakin. Vain noin 8% opettajista uskoo, että heitä pidetään koulutukseen nähden alipalkattuina. OAJ:n tutkimuksen (1996, 24) tuloksen mukaan 20 % päättäjistä ja väestöstä pitää opettajia alipalkattuina. Jämsänkosken opettajien käsitys ja OAJ:n teetättämän tutkimuksen mukaiset tulokset eriävät tältä osin. Tässä tutkimuksessa opettajien käsityksiin voi vaikuttaa paikkakunnan oletettu opettajakielteisyys ja "herraviha". Toisaalta tuloksiin voi vaikuttaa yleinen käsitys opettajien hyvästä palkasta. Todellinen jämsänkoskelaisten suhtautuminen opettajien palkkoihin saattaa kuitenkin erota huomattavasti opettajien käsityksestä.

Opettajan ammatin arvostusta Jämsänkoskella heikentää opettajien mielestä kaupungin luonne tehdaspaikkakuntana ja siitä juontuva paikallisen väestön kielteinen suhtautuminen kouluun. Akateeminen perinne koetaan paikkakunnan puutteena. Koulutoimen ratkaisuihin opettajat ovat myös tyytymättömiä. Muina arvostusta alentavina tekijöinä mainittiin muun muassa karsintarajattomuus lukioon, henkisten taitojen aliarvostus ja suoran yhteyden puuttuminen kodin ja oman opettajan välillä ongelmatilanteissa.

Työyhteisön sosiaalista ilmapiiriä kuvattiin yleisen ilmapiirin ja johtamisilmaston kokemisen kautta sekä itsestä työyhteisön jäsenenä saadun vaikutelman perusteella. Opettajista 63 % kokee sosiaalisen ilmapiirin kokonaisuudessaan myönteisenä, mutta yli viidennes opettajista on siihen tyytymätön. 30 % opettajista kokee sekä yleisen ilmapiirin että johtamisilmaston kielteisesti. Työtovereiden

väliset suhteet ovat useiden mielestä hyvät. Suurin osa on yleiseen ilmapiiriin ja johtamiseen tyytyväisiä, mutta huomio kiinnittyy tyytymättömiin, sillä prosentuaalisesti heitä on paljon. Tyytymättömyyttä koetaan enemmän yläasteella ja lukiossa kuin ala-asteen puolella.

Opettajista yli puolet pelkää työpaikallaan juonittelua. Yrjönsuuren (1990, 33) tutkimuksessa vastaava määrä on 13 %. Samoin Jämsänkoskella johtajaa pitää tasapuolisena vain 37 % opettajista, kun Yrjönsuuren aineistossa luku on 69 %. Kaikesta huolimatta Jämsänkoskella koulun johtoon on tyytyväisiä 60 % opettajista, mikä taas on huomattavasti enemmän kuin Yrjönsuuren (1990, 34) saama tulos, 37 %. Luku selittynee sillä, että Jämsänkoskella johtajan koetaan antavan vahvasti tukea opettajille ja kannustavan heitä koulun kehittämiseen. Lisäksi tässä on kyseessä yksittäisen tapauksen tutkiminen ja sen yksilöluonne tulee korostetusti esiin suurempaan aineistoon verrattaessa, jossa kyseessä on laaja poikkileikkaustutkimus.

Suurin osa opettajista kokee itsensä hyväksi työyhteisön jäseneksi. 74 % opettajista pitää itseään hyvänä opettajana, 69 % uskoo myös oppilaiden kokevan näin ja yli puolet ajattelee työtovereidensakin arvostavan heitä opettajana. Yrjönsuuren (1990, 58) mukaan 44 % opettajista uskoo oppilaiden arvostavan heitä ja 40 % kokee nauttivasta työtovereiden arvostusta. Jämsänkoskella opettajilla on siis melko vahva näkemys itsestään työyhteisössä verrattaessa Yrjönsuuren laajempaan aineistoon.

Jämsänkoskella arvostetaan ammattiyhdistyksessä toimivia opettajia. Ammattiyhdistys koetaan hyödylliseksi ja välttämättömäksi opettajille. Noin kolmasosa opettajista on aktiivisesti ammattiyhdistystoiminnassa mukana. Opettajat odottavat oman ammattiyhdistyksensä kiinnittävän huomiota edunvalvontaan, sijaisuskäytäntöihin, hyvinvointiin työpaikalla, virkistystoimintaan ja ajankohtaisista asioista tiedottamiseen.

OAJ koetaan opettajien ammattijärjestönä välttämättömänä, mutta sen toimintaan haluttaisiin lisää jämmäkkyyttä. OAJ:n asema yhteiskunnassa koetaan melko vähäisenä. Tämä on yhdenmukainen OAJ:n arvostustutkimuksen (1996, 40) tuloksen kanssa, jonka mukaan 50 % jäsenistöstä kokee OAJ:n hoitavan etujaan huonosti. Vaikuttajat sen sijaan mieltävät järjestön huomattavasti voimakkaammaksi kuin oma jäsenistö.

Opettajien käsitysten eroavuuksia vertailtiin taustamuuttujista muodostettujen ryhmien suhteen. Tulosten perusteella omaa ammattiaan kokonaisuudessaan arvostavat eniten naiset, luokanopettajat, ala-asteella työskentelevät opettajat sekä ikäryhmään 36 - 45 -vuotiaat kuuluvat. Miehet kokevat opetusalan arvostuksen hieman naisia korkeampana, mutta naiset taas kokevat ammatillisen kehittymisen miehiä merkityksellisemmäksi. Sekä opetusalan että jatkuvan kouluttautumisen arvostus koetaan ala-asteella voimakkaampana kuin yläasteella ja lukiossa. Vähäisimpänä opetusalan arvostusta pitävät nuoret (25 - 35 -vuotiaat) opettajat.

Yleisen arvostuksen kokevat kokonaisuudessaan myönteisimmin lähes samat ryhmät kuin oman ammatin arvostuksen. Ainoan poikkeuksen muodostaa ikäryhmä, sillä 25 - 35 -vuotiaat kokevat arvostuksen ikäryhmistä suurimpana. Kaikkein kielteisimmin opetusalaan kohdistuvan arvostuksen kokevat vanhimmat opettajat. Opettajiin ja opetustyöhön kohdistuvan arvostuksen miehet kokevat naisia suurempana.

Sosiaalisen ilmapiirin ja työympäristön kokeminen eri ryhmien välillä painottuu eri tavoin. Vaikka ilmapiiriin ollaan yläasteella ja lukiossa tyytymättömämpiä, niin työympäristö koetaan siellä miellyttävämpänä kuin ala-asteella. Naiset pitävät myös työympäristöstään enemmän kuin miehet, jotka taas kokevat sosiaalisen ilmapiirin naisia parempana. Iältään 46 - 59 -vuotiaat ovat tyytyväisimpiä sekä ilmapiiriin että työympäristöön.

Ammattiyhdistystoimintaa arvostavat eniten miehet, ala-asteella työskentelevät ja luokanopettajat. Iältään 36 - 45 -vuotiaat ovat myös toiminnalle myönteisiä, kielteisimminkin suhtautuvat 25 - 35 -vuotiaat. Näyttäisi siltä, että omaa ammattiaan arvostavat opettajat arvostavat myös ammattiyhdistystoimintaa. Ainoan poikkeuksen tuo se, että järjestötoiminnan arvostavat korkeammalle miehet, oman ammattinsa arvostus on korkeampi naisilla. Ikäryhmä 25 - 35 -vuotiaat suhtautuu sekä omaan ammattiinsa että ammattiyhdistystoimintaan kielteisimminkin. Voi olla, että nuorilla ei ole aikaa eikä haluja osallistua yhdistystoimintaan. Nuoret eivät myös välttämättä ole vielä täysin sitoutuneita ammattiinsa, mikä voi vaikuttaa suhtautumiseen. Ryhmien välisissä vertailuissa on kuitenkin muistettava, että niiden keskinäiset erot ovat pieniä mutta kuitenkin suuntaa antavia.

## 9 OPETTAJIEN ARVOSTUS KIINNI OPETTAJISTA

Tutkimuksella lähdettiin hakemaan tietoa opettajien oman ammatin arvostuksesta ja ammattiin kohdistuvan yleisen arvostuksen kokemisesta Jämsänkoskella sekä siihen liittyvistä paikallisista tekijöistä. Tutkimuksella saavutettiin uutta ja paikallisesti merkittävää tietoa. Jämsänkosken opettajat, ammattiyhdistys ja kouluviranomaiset voivat tutkimustulosten perusteella pohtia, onko koulujen ja opettajakunnan puolesta tehtävissä jotakin, mikä voi auttaa heitä kokemaan enemmän työnsä yleistä arvostusta Jämsänkoskella. Opettajien oman ammatin arvostus on tulosten perusteella vahvalla pohjalla, mikä on tietysti tärkeää ja pohjana yleiselle arvostukselle.

Tutkimuksen tavoite antaa ajankohtaista tietoa saavutettiin ja tulosten perusteella voidaan luoda kuva opettajien ammatin arvostuksesta Jämsänkoskella. Tutkimustulokset tiivistettynä ovat:

1) Jämsänkosken opettajat arvostavat ammattiaan ja itseään opettajana. He ovat kehitysmuoneiseiä ja arvostavat ammatillista kehittymistä. Palkka koetaan alhaisena. Työssään opettajat pitävät eniten oppilaiden kanssa työskentelystä ja työn monipuolisesta luonteesta. Huonoja puolia työssä ovat opetusalan yleiset ongelmat: opetustapahtumaan liittyvät tekijät luokassa, työyhteisön suhteet sekä koulun ulkopuoliset tekijät, kuten arvostuksen puute. Työn suurin merkitys opettajalle on toimeentulon turvaaminen, itsensä toteuttaminen, henkinen hyvinvointi tai sosiaaliset suhteet.

2) Opettajat kokevat nauttivansa niukkaa yleistä arvostusta, mikä kohdistuu koko opetusalaan sekä opettajien koulutukseen ja ammattitaitoon. Koulua arvostetaan opettajien mielestä enemmän kuin opettajia ja opetustyötä. Opettajien arvostus

Jämsänkoscilla koetaan yleistä arvostusta alhaisempana. Opettajien mielestä heidän palkkaansa pidetään liian korkeana.

3) Työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri on myönteinen, vaikka siihen on myös laajaa tyytymättömyyttä. Noin kolmasosa opettajista pitää yleistä ilmapiiriä ja johtamisil-mastoa pitää kielteisenä. Johtaja koetaan kuitenkin tukea antavaksi ja kehitystoi-mintaan kannustavaksi, mutta opettajia epätasa-arvoisesti kohtelevaksi. Työto-vereiden väliset suhteet koetaan yleisesti hyviksi. Suurin osa kokee itsensä myös hyväksi opettajaksi ja työyhteisön jäseneksi.

4) Opettajista noin 1/3 toimii ammattiyhdistyksessä ja muut opettajat arvostavat heitä. Opettajat odottavat oman ammattiyhdistyksensä puolustavan etujaan ja huolehtivan heidän henkisestä hyvinvoinnistaan paikkakunnalla ja työssään. OAJ:n toivottaisiin olevan jämäkämpi ja sitä pidetään yhteiskunnalliselta vaiku-tusvallaltaan vähäisenä.

Tutkimustulokset ovat kiinteästi sidoksissa tutkimusajankohtaan ja tulokset ovat yleistettävissä vain Jämsänkoscen opettajien käsityksiksi. Tuloksia arvioitaessa on otettava huomioon, että kaikkia virhelähteitä ei mahdollisesti ole pystytty poistamaan. Suurin osa summamuuttujien reliabiliteeteista oli kuitenkin hyviä, joten mittari on ollut pätevä. Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina tässä aineistossa.

Tutkimusta varten laadittu kyselylomake vaatii jatkokäyttöä ajatellen huolellista tarkastelua. Siihen on suositeltavaa tehdä joitakin muutoksia kysymystenasette-luun käsitteiden selkeyttämiseksi ja lyhentää lomaketta karsimalla kysymyksiä. Lomakkeessa vastaajille aiheutti jonkin verran sekaannusta käsitteiden lisä-, jatko- ja täydennyskoulutus käyttö kysymyksissä. Ne olisi syytä joko erottaa täysin toisistaan tai käyttää vain yhtä käsitettä. Tämän tutkimuksen tulosta käsite-epäselvyydet eivät haitanneet, sillä niiden avulla mitattiin yleensä koulu-tuksen saamaa arvostusta.

Tutkimukselle oleellinen tieto saataisiin huomattavasti lyhyemmälläkin lomakkeella, jolloin siihen vastaaminenkaan ei tuntuisi raskaalta eikä liikaa aikaa vievältä. Lyhyempi lomake olisi saattanut vaikuttaa vastausprosenttia kohottavasti, mutta tuskin kovin oleellisesti. Tutkimusajankohtaa muuttamalla olisi voitu saada enemmän osallistujia, sillä opettajat olivat toukokuussa kiireisiä. Karhukirjeiden lähettäminen olisi voinut myös lisätä vastanneiden määrää, mutta ajankohdan vuoksi niiden ja opettajien painostamisen poisjättäminen oli harkittu teko. Toisaalta vastausaktiivisuutta lisäsi se, että Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistys oli informoinut opettajia kyselyn tilaamisesta ja sen suorittamisesta yhdistyksen hallituksen kevätkokouksessa.

Tutkimuksen luonne tilaustutkimuksena voi aiheuttaa jonkin verran eettistä pohdintaa. Tilaaja, Jämsänkosken opettajien ammattiyhdistys, ei asettanut erityisiä vaatimuksia tutkimuksen suorittamistavalle eikä ongelmanasettelulle. Kaikki ongelmat ovat nousseet tutkimuksen teoreettisesta pohjasta ja tähtäävät olennaiseen tietoon ammatin arvostuksesta. Tulosten analysointi perustuu ainoastaan tutkimuksesta nousseisiin ratkaisuihin, joten tilaaja ei ole vaikuttanut tulosten laatuun. Tutkimusaineistoa on runsaasti ja sen käsittelyä voitaisiin jatkaa vielä eteenpäin. Tässä tutkimuksessa ei ole saatu siitä kaikkea mahdollista tietoa irti, sillä tässä on keskitytty hakemaan vastaukset asetettuihin tutkimusongelmiin. Aineisto on käytettävissä lisätutkimusta varten.

Ammatinarvostus on varsin monisäikeinen tutkimuskohde. Opettajien käsityksiin ammattinsa arvostuksesta vaikuttavat monet sekä yksilölliset että yhteiskunnalliset seikat. Opettajat tekevät työtään yhteiskunnan asettamien vaatimusten ja omien työlleen asettamien tavoitteiden osittaisessa ristipaineessa. Nyt tilanne on hieman parantunut, sillä valtiovalta on siirtänyt enemmän kouluja koskevaa päätäntävaltaa opettajille ja kunnille. Enää kaikki määräykset eivät tule konkreettisesta opetustyöstä kaukana olevilta.

Opettajan ammatin suhteellisen alhainen yhteiskunnallinen arvoasema juontaa juurensa jo kaukaa historiasta. Vieläkään ei näy halukkuutta sen arvon nostamiselle tasolle, jolle se kuuluu. Opettajan työtä kyllä arvostetaan siinä mielessä, että se koetaan tärkeänä. Mutta palkallisesti se halutaan pitää alhaisena, mikä taas heijastelee yhteiskunnallisen statuksen määrittelyssä sitä, ettei ammatin arvostus ole korkealla.

Opettajankoulutus on nykyisin yliopistotasoista ja OAJ:n arvostustutkimukseen sisältyneessä koulutuslavertailussa se arvostettiin korkeimmalle. Tämän päivän materialistisessa yhteiskunnallisessa ilmapiirissä siis opettajien palkkataso näyttää pitävän opettajien arvostusta alhaisena. Lisäksi siihen vaikuttaa mielikuvat opettajan ammatista ja työnkuvasta, jotka eivät suinkaan perustu omakohtaiseen kokemukseen opettajana, vaan omiin koulukokemuksiin ja yleiseen käsitykseen, ettei opettamisessa tarvita erityistaitoja tai -tietoja. Ne taas nostaisivat ammatin yhteiskunnallista arvostusta kansan mielikuvissa, sillä näin kuvitelma siitä, että kuka tahansa voi toimia opettajana romuttuisi.

Jämsänkosken opettajien käsitykset ammattinsa arvostuksesta seuraavat yleistä käsitystä melko hyvin, joitakin poikkeuksia lukuunottamatta. Kaiken kaikkiaan käsitykset opettajan oman ammatin arvostuksesta Jämsänkoskella ovat laajempien tutkimusten tuloksia myönteisempiä eli voidaan sanoa, että opettajat arvostavat ammattiaan Jämsänkoskella. Koettu ammattiin kohdistuva yleinen arvostus Jämsänkoskella taas on vähäisempi kuin esimerkiksi OAJ:n arvostustutkimuksen mukainen tulos.

Tässä tarjoutuu paikkakunnalla eräs mahdollisuus jatkotyöskentelyyn aiheen parissa; miettiä, kuinka opettajille voitaisiin luoda totuudenmukainen kuva ammattinsa arvostuksesta paikkakunnalla. Tämä olisi mahdollista kartoittaa paikkakunnan väestöön suuntautuvalla jatkotutkimuksella. Jatkotutkimus voisi käsitellä eri ikäryhmien, eri ammattiryhmien ja eri asuntoalueiden asukkaiden opettajiin ja opetustyöhön kohdistuvaa arvostusta. Arvostuksen kohdistumista eri



opettajaryhmiin voitaisiin myös verrata. OAJ:n arvostustutkimus tarjoaa tähän hyvän valtakunnallisen vertailukohtan.

Myös opettajat itse voivat tehdä paljon arvostuksensa kohottamiseksi, koska he tuntevat, ettei opettajia arvosteta paikkakunnalla. Opettajat voivat koettaa nostaa profiiliaan erilaisilla yhteistyötä tai tiedottamista edellyttämällä projekteilla, joiden avulla muu väestö saisi oikeaa ja totuudenmukaista tietoa opettajista ja opetustyöstä, OAJ:n Elämäntyönä tulevaisuus -tavoiteohjelman mukaisesti. Tähän tarvitaan aktiivista otetta opettajilta.

Opettajan ammatti herättää monissa varsin ristiriitaisia tunteita; se on ikäänkuin välttämätön paha yhteiskunnassa, jota ilmankaan ei voida olla. Opettajan ammatin yleisen arvostuksen nousu lähtee opettajien omasta ammattinsa arvostuksesta, sillä kukaan ammattiyhdistystä tuntematon ei voi olettaa toistenkaan katsovan häntä ylöspäin ammattilaisena. Tässä mielessä opettajat ovat oman ammatinsa arvostuksen herroja ja voivat vaikuttaa opettajista vallitsevaan mielikuvaan omalla esimerkillisellä toiminnallaan kasvatuksen ja opetuksen ammattilaisina.

## LÄHTEET:

- Airaksinen, T. (toim.) 1991a. Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Näkemyksiä ammattien, johtamisen ja liike-elämän arvoista. Helsinki: Yliopistopaino.
- Airaksinen, T. 1991b. Ammattien etiikan filosofiset perusteet. Teoksessa T. Airaksinen. Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Näkemyksiä ammattien, johtamisen ja liike-elämän arvoista. Helsinki: Yliopistopaino, 19 - 60.
- Ala-asteen koulu, Eurooppa ja innovaatio. 1989. Raportti Euroopan neuvoston kulttuurityöneuvoston ala-asteen opetuksen innovaatioprojektista. Opetus ja kasvatus -sarja. Kouluhallitus. Opetusministeriö. Helsinki: VAPK.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Asp, E. 1994. Johdatus sosiologiaan. Helsinki: Otava.
- Asp, E., Halttunen, A. & Saarikko, K. 1985. Työ ja ammatti. Tutkimus oman ammatin arvostamisesta metalli- ja vaatetusteollisuudessa. Turun yliopisto. Sosiologisia tutkimuksia 113.
- Asp, E. & Peltonen, M. 1980. Työnsosiologia. Helsinki: Otava.
- Ball, S. J. & Goodson I.F. (edited by) 1989. Teachers' Lives and Careers. Issues in Education and Training Series: 3. Basingstone: Falmer.
- Coxon, A. P. M. & Jones, C. L. 1978. The images of occupational prestige. London: Macmillan.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Fullan, M. 1994. Muutosvoimat. Koulunuudistuksen perusteiden pohdintaa. Opetus ja kasvatus -sarja. Helsinki: Painatuskeskus.
- Helakorpi, S. 1992a. Ammattitaito ja sen analysoiminen. Ammatillinen opettaja-korkeakoulu. Julkaisuja -sarja 85/1992. Hämeenlinna: Prometec Oy.

- Helakorpi, S. 1992b. Ammattikasvatus. Filosofisia ja koulutuspoliittisia perusteita. Helsinki: WSOY.
- Hämäläinen, K. 1989. Koulun johtaminen. Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) Minne koulu on menossa? Helsinki: Tammi, 98 - 104.
- Häyrynen, Y.-P. 1995. Koulutus ja ammattiura. Teoksessa P. Lyytinen, M. Kor-kiakangas & H. Lyytinen (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan - kehitys kontekstissaan. Helsinki: WSOY, 368 - 380.
- Isohookana-Asunmaa, T. 1993 Hyvä opettaja 1. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvattaminen. Helsinki: WSOY, 136 - 143.
- Juuti, P. 1983. Työkäyttäytymisen teoreettinen perusta. Liiketyöntajain keskusliitto. Helsinki: R. Luukka.
- Jyrinki, E. 1974. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Järvelä, M. 1993. Koulutuspolitiikka ja rakennemuutokset. Teoksessa P. Korte-järvi, R. Nätkin & A. Saloniemi (toim.). Tieteen huolet, arjen ihmeet. Tampere: Vastapaino, 140 - 158.
- Kangasniemi, E. & Konttinen, R. (toim.) 1993. Lue, etsi, tutki - tutkittua tietoa koulun kehittämiseksi. Opetus 2000. Helsinki: WSOY.
- Kangasniemi, E. 1995. Arvostuskampanjan aika. Opettaja (37), 13.
- Kangasniemi, E. 1996. Opetustyön asemaa kohennetaan maailmanlaajuisesti. Opettaja (40), 9.
- Kantola, A. 1989. Kuinka iloa silmään? Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) Minne koulu on menossa? Helsinki: Tammi, 215 - 219.
- Kari, J. 1990. Opetus- ja kasvatustyö ammattina. Helsinki: Otava.
- Kari, J. 1996. Opettajan ammatti ja kasvatustietoisuus. Helsinki: Otava.
- Karjalainen, M. 1995. Koulussa usein sekä opettajia että oppilaita väsyttää. Opettaja (51 - 52), 14 - 15.
- Karjalainen, M. 1996. Missä ovat miehet? Opettajaksi opiskelevat naiset ylioppi-laiden parhaimmista. Opettaja (3), 10 - 12.
- King, A. & Schneider, B. 1991. Ihmiskunnan vallankumous. Rooman klubin työvaliokunnan raportti. Helsinki: WSOY.

- Kirjonen, J. 1995. Työelämä aikuisen kehitysympäristönä. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korkiakangas & H. Lyytinen (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan -kehitys kontekstissaan. Helsinki: WSOY, 381 - 399.
- Kivinen, K. 1986. Iloa työstä? Helsinki: Tammi.
- Klechtermans G. 1993. Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching & Teacher Education. An International Journal of Research and Studies.* 9 (5/6), 443 - 456.
- Koistinen, P. Työmarkkinat muuttuvat - muuttuuko yhteiskuntapolitiikan linja? Teoksessa Kananen, P. 1990. Työ tekijäänsä kiittää. Työelämän muutoksesta ja sosiaalihuollon työtoiminnan haasteista. Sosiaalihuollituksen julkaisuja 19/1990. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 9 - 33.
- Kokko, P. 1995. Oppilaiden ja vanhempien arvostus antaa opettajille voimia. *Opettaja* (7), 8 - 9.
- Komiteamietintö 1991: 37. Työolokomitean mietintö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Korkeamäki, R., Laukkanen, R. & Seppälä, H. 1989. Ala-asteen opetuksen uudistuminen. Teoksessa Ala-asteen koulu, Eurooppa ja innovaatio, 13 - 99.
- Kortejärvi, P., Nätkin, R. & Saloniemi, A. 1993. Tieteen huolet, arjen ihmeet. Tampere: Vastapaino.
- Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja WSOY.
- Kääriäinen, H., Laaksonen, P. & Wiegand, E. 1990. Tutkiva ja muuttuva koulu. Koulutyö organisaationa. Koulu oppilaan kehitys- ja oppimisympäristönä. Helsinki: WSOY.
- Laaksola, H. 1995a. Laskenut arvostus. *Opettaja* (24 - 25), 3.
- Laaksola, H. 1995b. Opettajan ammatin arvostus laskenut. *Opettaja* (24 - 25), 6 - 7.
- Laaksola, H. 1995c. Opettaja muutosagentti. *Opettaja* (40), 3.

- Laaksola, H., Löytömäki, J. & Mattila, J. 1995. Arvostuksen nostamiseen tarvitaan jokaista opettajaa. *Opettaja* (48 - 49), 6 - 9.
- Laaksola, H. 1996a. Ylikuormituksen tunnusmerkit. *Opettaja* (34), 3.
- Laaksola, H. 1996b. Asiantuntijoita joka toinen. *Opettaja* (40), 3.
- Lahti, P. & Keinonen, M. (toim.) 1989. Minne koulu on menossa? Suomen mielenterveysseuran julkaisuja. Helsinki: Tammi.
- Lahti, P. 1989. Koulu psyykkisenä ja sosiaalisena ympäristönä. Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) Minne koulu on menossa? Helsinki: Tammi, 125 - 131.
- Laitinen, R. Henkilöstöpolitiikan murros ja ikääntymisen haasteet. 1994. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja.(toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja WSOY.
- Lindström, K. (toim.)1994. Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luukkainen, O. (toim.) 1993. Hyväksi opettajaksi - kasvu ja kasvattaminen. Opetus 2000. Helsinki: WSOY.
- Lyytinen, P., Korkiakangas, M. & Lyytinen, H. (toim.) 1995. Näkökulmia kehityspsykologiaan - kehitys kontekstissaan. Helsinki: WSOY.
- Läroförbundet. 1995. Förbundsstyrelsens förslag: Lärarna lyfter Sverige. Stocholm. (OAJ)
- Löytömäki, J. 1995. Epäpäteviä opettajia enemmän kuin tilastot ovat näyttäneet. *Opettaja* (42 - 43), 8 - 9.
- Löytömäki, J. 1996. Koulussa viihdytään. *Opettaja* (1), 4 - 5.
- Miettinen, R. 1990. Koulun muuttamisen mahdollisuudesta. Helsinki: Gaudeamus.
- Niemi, H. 1993. Opetusharjoittelu akateemisen opettajankoulutuksen osana. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvattaminen, 31 - 46.
- Niikko, A. 1994. Opettajana ilman opettajankoulutusta. Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 9. Jyväskylä: Kopi-Jyvä.

- Nikkanen, P. 1993 Kun ei rahat riitä... Rehtorit ja koulunjohtajat talousongelmien ääressä. Teoksessa E. Kangasniemi & R. Konttinen (toim.) Lue, etsi, tutki - tutkittua tietoa koulun kehittämiseksi, 222 - 245.
- Nissilä, M-L. 1996. Kolarilaiset oman työnsä tutkijoina. Ammatillisuus eri asia kuin muodollinen pätevyys. Opettaja (3), 32 - 33.
- Nurmi, T., Rekiaro, I. & Rekiaro, P. 1993. Suomea suomeksi. Suomenkielen sanakirja. Jyväskylä: Gummerus.
- Nykysuomen sanakirja 1. 1978. (6.p) Helsinki: WSOY.
- Ojanen, S. 1993. Ammattilaiseksi tuleminen opettajankoulutuslaitoksessa. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvaminen. Helsinki: WSOY, 96 - 111.
- Olkinuora, E. 1989. Kasvatuksen ja koulukasvatuksen tavoitteet. Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) Minne koulu on menossa? Helsinki: Tammi, 48 - 56.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta -sarja. Helsinki: Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja n:o 29. Helsinki: Otava.
- Puttonen, M. 1993. Työyhteisön kehittäminen. Helsinki: WSOY.
- Raivola, R. 1989. Opettajan ammatin historia. Opettajuus ja professionalismismi. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Tutkimusraportti A 44.
- Raivola, R. 1993. Onko Opettaja säilyttävän tehtävänsä vanki? Teoksessa Luukkainen, O. Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvaminen. Helsinki: WSOY, 9 - 30.
- Rajaniemi, A. 1995. Etuce hioi kannanoton opettajankoulutuksesta. Opettaja (40), 28.
- Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio. Tutkimus peruskoulun opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A: tutkimusraportti N:o 17.

- Ruohotie, P. 1991. (3. p) Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Julkaisu no 9.
- Rutonen, M. 1996. OAJ:n puheenjohtaja Erkki Kangasniemi: Ay-liikkeen asemaa pyritään heikentämään. *Opettaja* (21), 30 - 32.
- Räsänen, O. 1989a. Koulu - johtajansa kuva. Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) *Minne koulu on menossa?* Helsinki: Tammi, 107 - 110.
- Räsänen, O. 1989b. Rankaisulaitos vai koulu? Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) *Minne koulu on menossa?* Helsinki: Tammi, 131 - 133.
- Saarikoski, S. 1996. Bisnes ja yrittäjyys eivät innosta suomalaisia. Ammattien arvostusmittauksessa jyräävät hoiva, turva ja tieto. *Suomen Kuvalehti* (46), 24 - 35.
- Sahlman, H. 1995. Opetusalan ansiokehitys heikkoa. *Opettaja* (3b), 6 - 7.
- Salo, K. 1995. Teacher stress and coping over an autumn term in Finland. *Work and Stress* 9 (1), 55 - 66.
- Seppälä, P. 1994. Työn suunnittelu ja uudelleenmuotoilu. Teoksessa K. Lindström (toim.) *Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä.* Helsinki: Työterveyslaitos, 53 - 68.
- Sulkunen, P. 1994. Sosiologian avaimet. Näkökulmia yhteiskuntaan. Helsinki: WSOY.
- Suomen Gallup. 1996. Käsitykset opettajista ja opettajan ammatista. Opettajien mielipiteet. (OAJ)
- Suonio, K. 1993. Hyvä opettaja 2. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) *Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvaminen.* Opetus 2000. Helsinki: WSOY, 144 - 149.
- Syrjälä, L. 1993. Opettaja kokeilijana ja tutkijana. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) *Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvaminen.* Helsinki: WSOY, 112 - 125.
- Thorndike, R. M. 1982. *Data collection and analysis. Basic Statistics.* New York: Garndner.

- Treiman, D. J. 1977. Occupational prestige in comparative perspective. *Qualitative studies in social relations*. New York: Academic.
- Uusitalo, R. 1989. Yhteisöllisyyttä tukemaan. Teoksessa P. Lahti & M. Keinonen. (toim.) *Minne koulu on menossa?* Helsinki: Tammi, 136 - 139.
- Valkonen, T. 1981. (7.p) Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Vilpa, E. 1993. Hyvä opettaja 3. Teoksessa Luukkainen, O. (toim.) *Hyväksi opettajaksi kasvu ja kasvaminen*. Helsinki: WSOY, 150 - 155.
- Vähätalo, K. 1990. Työn arvot ja arvostukset sekä sosiaalihuollollisen työtoiminnan mahdollisuudet. Teoksessa P. Kananen. *Työ tekijäänsä kiittää. Työelämän muutoksesta ja sosiaalihuollon työtoiminnan haasteista*. Sosiaalihuollon julkaisuja 19/1990. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 34 - 48.
- Webb, R. B. 1989. *Teacher Status Panic: Moving Up the Down Escalator*. Teoksessa Ball, S. J. & Goodson, I. F. (edited by) *Teacher's Lives and Careers*, 78 - 88.
- Wilenius, R. 1981. *Ihminen ja työ*. Jyväskylä: Gummerus.
- Wilenius, R. 1990. *Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa*. Teoksessa *Työn ilo. Tekemisen vapaus*. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Jyväskylä: Gummerus, 76 - 83.
- Woods, P. 1990. *Teacher skills and strategies*. Basingstoke: Falmer.
- Yrjönsuuri, Y. 1990. *Peruskoulun opettajien käsityksiä itsestään ja työstään*. Kouluhallituksen julkaisuja N:o 28. Helsinki: VAPK.
- Zehm, S. J. & Kottler, J. A. 1993. *On Being a Teacher. The Human Dimension*. California: Corwin.



Jyväskylässä 7.5.1996

Arvoisa vastaanottaja!

Opiskelen neljättä vuotta Jyväskylän yliopiston luokanopettajan koulutusohjelmassa. Lopputyöni käsittelee opettajan ammatin arvostusta ja teen sitä Jämsänkosken OAY:n toimeksiannosta. Työtäni ohjaa yliassistentti, FT Maija Fredrikson. Lähestyn Teitä näin kyselylomakkeen välityksellä, johon toivon Teidän ystävällisesti vastaavan. Palautetuista kyselyistä muodostuu tutkimukseni aineisto. Kyselyyn osallistuvat Jämsänkosken peruskoulun ja lukion opettajat. Luotettavien ja kattavien tutkimustuloksien saavuttamiseksi Teidän vastauksenne on erittäin merkityksellinen. Vastaukset käsitellään nimettöminä. Pyydän Teitä vastaamaan kysymyksiini rehellisesti omien käsitystenne perusteella.

Toivon, että lulette vastausohjeet huolellisesti ja noudatatte annettuja ohjeita. Kiitän jo etukäteen vaivannäöstänne ja osallistuvasta kannustuksesta pro gradu -työni etenemiseksi.

Täytetyt lomakkeet palautetaan koulun opettajanhuoneessa olevaan suljettuun pahvilaatikkoon mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään 22.5.1996. Vastausaikaa on siis reilu viikko. Laatikot toimitetaan minulle avaamattomina.

Kunnioittaen, \_\_\_\_\_

Tutkimuksen tekijä, Virve Kervinen

Voionmaankatu 24 A 20  
40700 Jyväskylä  
p. 941-610005  
e-mail: vmkervin@tukki.jyu.fi

## OSIO 1

Jatkossa sinuttelen Teitä mukavuussyistä. Suonettehan sen!  
Rengasta itseesi sopivin vaihtoehto tai kirjoita vastaus viivalle.

1. Sukupuoli                                      1 = Nainen                                      2 = Mies
2. Syntymävuosi                                      \_\_\_\_\_
3. Tällä hetkellä toimin                                      1. luokanopettajana  
2. aineenopettajana  
3. erityisopettajana  
4. koulunjohtajana / rehtorina  
5. muu: \_\_\_\_\_
4. Ammatissa toimimisaika                                      1. alle vuosi                                      4. 16 - 25 vuotta  
2. 1-5 vuotta                                      5. yli 26 vuotta  
3. 6 - 15 vuotta
5. Opetettava kouluaste                                      1. ala-aste  
2. yläaste  
3. lukio
6. OAY:n jäsenyys                                      1. ei lainkaan                                      4. 6 - 15 vuotta  
2. alle vuosi                                      5. 16 - 25 vuotta  
3. 1 - 5 vuotta                                      6. yli 26 vuotta

## OSIO 2

Seuraavassa esitetään joukko opettajana olemista ja opettajan ammattia koskevaa väitettä ja kysymystä. Rengasta vaihtoehtoista omaa mielipidettäsi vastaava tai kirjoita vastauksesi annettuun tilaan. Ajattele nimenomaan itseäsi ja nykyistä työtilannettasi.

Vastausvaihtoehdot:

1 = täysin samaa mieltä

2 = jokseenkin samaa mieltä

3 = en osaa sanoa

4 = jokseenkin eri mieltä

5 = täysin eri mieltä

	täysin samaa mieltä		en osaa sanoa		täysin eri mieltä
7. Työ on minulle erittäin tärkeää.	1	2	3	4	5
8. Valitsisin opettajan ammatin uudelleen.	1	2	3	4	5
9. Opettajan palkka on riittävä.	1	2	3	4	5
10. Kehitän itseäni ammatillisesti koulutuksen avulla.	1	2	3	4	5
11. Saan tukea johtajalta työhöni liittyvissä asioissa.	1	2	3	4	5
12. Annan oppilaille elämän tarpeellisia eväitä.	1	2	3	4	5
13. Arvostan itseäni opettajana.	1	2	3	4	5
14. Opettajan ammatti on yhteiskunnallisesti merkittävä.	1	2	3	4	5
15. Sijaisopettajalla tulee olla alan koulutusta.	1	2	3	4	5
16. En viihdy työssäni.	1	2	3	4	5
17. Ainoa nautinto työssäni on palkka.	1	2	3	4	5
18. Voin vaikuttaa opetusta koskeviin asioihin koulussani.	1	2	3	4	5
19. Opettajankoulutus ei vastaa työn vaatimuksia.	1	2	3	4	5
20. Harkitsen usein alanvaihtoa.	1	2	3	4	5
21. Pidän itseäni hyvänä työtoverina.	1	2	3	4	5
22. pärjään oppilaiden kanssa erinomaisesti.	1	2	3	4	5
23. Työtoverit arvostavat minua työntekijänä.	1	2	3	4	5
24. Vähäinen rahapalkkioiden mahdollisuus hidastaa opetusalan kehitystä.	1	2	3	4	5
25. Työhöni kohdistuva arviointi ahdistaa minua.	1	2	3	4	5
26. Suunnittelen mielelläni kokonaisuuksia toisten kanssa.	1	2	3	4	5

27. Mitä työ sinulle merkitsee?

---



---



---



---

28. Mitkä ovat työsi antoisimpia puolia? Mainitse kolme tärkeysjärjestyksessä.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

29. Mitkä tekijät koet epäkohdiksi työssäsi? Mainitse kolme tärkeysjärjestyksessä.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

	täysin samaa mieltä	1	2	3	4	5	en osaa sanoa	4	3	2	1	täysin eri mieltä
30. Tapaan kollegoja myös työajan ulkopuolella.	1	2	3	4	5							
31. Koululla on suuri merkitys yhteiskunnan muutosprosesseissa.	1	2	3	4	5							
32. Työpaikalla ei tarvitse pelätä selän takana juonittelua.	1	2	3	4	5							
33. Opettajan yhteiskunnallinen arvoasema on korkea.	1	2	3	4	5							
34. Palkkauserot eri kouluasteilla ovat perusteltuja.	1	2	3	4	5							
35. Tunnen kykyjeni valuvan hukkaan opettajana.	1	2	3	4	5							
36. Kasvatusvastuu on siirtynyt kodeilta koululle.	1	2	3	4	5							
37. Koulussa tulee vaatia pääasiassa opettajien tietojen osaamista.	1	2	3	4	5							
38. Näen työni eteen mahdollisimman vähän vaivaa.	1	2	3	4	5							
39. Ammattitaidon perustan luo koulutus.	1	2	3	4	5							
40. Opetustyö on turhauttavaa.	1	2	3	4	5							
41. Vanha rutiini opetuksessa on parempi kuin uusien ajatusten kehittäminen toisten kanssa.	1	2	3	4	5							
42. Ilman opettajia yhteiskunta joutuisi kriisiin.	1	2	3	4	5							
43. Annan palautetta kollegoilleni heidän työstään.	1	2	3	4	5							
44. Saan liian vähän palkkaa työn vaativuuteen nähden.	1	2	3	4	5							

	täysin samaa mieltä	1	2	3	4	5	en osaa sanoa	1	2	3	4	5	täysin eri mieltä
45. Tiedotus koulussa sujuu ilman ongelmia.	1	2	3	4	5								
46. Palkkio jatko-opinnoista lisäisi opiskeluhaluuttani.	1	2	3	4	5								
47. Johtamistavalla ei ole merkitystä koulun toimintaan.	1	2	3	4	5								
48. Pidän kouluni opettajia keskenään tasavertaisina.	1	2	3	4	5								
49. Opettajanhuoneessa voin esittää ajatuksiani avoimesti.	1	2	3	4	5								
50. Työympäristöllä ei ole merkitystä työn tekemiseen.	1	2	3	4	5								
51. Opetusalan kehitys on kiinni aktiivisista opettajista.	1	2	3	4	5								
52. Minulle on tärkeää valita itse opetusmateriaalini.	1	2	3	4	5								
53. Koulut tarvitsevat myös pidemmälle opiskelleita opettajia.	1	2	3	4	5								
54. Kaipaen lisää tietoa opetusalan uusista virtauksista.	1	2	3	4	5								
55. Työ sinänsä motivoi minua.	1	2	3	4	5								
56. Suhtaudun uusiin ideoihin myönteisesti.	1	2	3	4	5								
57. Työn antama tyydytys on tärkeämpää kuin palkka.	1	2	3	4	5								
58. Luotan kouluni johtajaan.	1	2	3	4	5								
59. Arvostan työtäni.	1	2	3	4	5								
60. Nykyinen työpaikkani on unelmien täyttymys.	1	2	3	4	5								
61. Olen hyvä opettaja.	1	2	3	4	5								
62. Luotan omaan ammattitaitooni työssäni.	1	2	3	4	5								
63. Opettajanhuoneessa keskustellaan paljon opetukseen liittyvistä asioista.	1	2	3	4	5								
64. Johtaja kannustaa opettajia koulun kehittämiseen.	1	2	3	4	5								
65. Onko paikkakunnalla opettajan ammatinarvostusta heikentäviä tekijöitä? Jos on, niin mitä ne ovat?													

---



---



---



---

	täysin samaa mieltä		en osaa sanoa		täysin eri mieltä
66. Koulussani on vain ammattitaitoisia opettajia.	1	2	3	4	5
67. Lisäkouluttautumiseen alalla kannustetaan.	1	2	3	4	5
68. Työ vastaa omia edellytyksiäni.	1	2	3	4	5
69. Ammatissani voin kehittää itseäni.	1	2	3	4	5
70. Seuraan alan uutta tutkimustietoa.	1	2	3	4	5
71. Oppilaat pitävät minua hyvänä opettajana.	1	2	3	4	5
72. Ilman jatkokoulutusta opetusala kangistuu paikalleen.	1	2	3	4	5
73. Koulussani suhtaudutaan myönteisesti muutoksiin.	1	2	3	4	5
74. Pohdin usein opetustani.	1	2	3	4	5
75. Valitsen opetettavan aineksen pääasiassa oppikirjoista.	1	2	3	4	5
76. Työni laatuun ei vaikuta koulun varustetaso.	1	2	3	4	5
77. Ammattiyhdistyksessä toimiva opettaja ei saa opettajakunnassa arvostusta.	1	2	3	4	5
78. Haluan kehittää työtäni.	1	2	3	4	5
79. Olen ylpeä ammatistani.	1	2	3	4	5
80. Pidän saamaani opettajan perus- koulutusta tärkeänä.	1	2	3	4	5
81. Johtaja kohtelee kaikkia opettajia tasapuolisesti.	1	2	3	4	5
82. Tarvitsen jatkuvaa jatkokoulutusta.	1	2	3	4	5
83. OAY on välttämätön opettajille.	1	2	3	4	5
84. Minulle on etua kuulua OAY:een.	1	2	3	4	5

85. Osallistutko ammattiyhdistystoimintaan? Miksi?

---



---



---

86. Mihin OAY:n tulisi mielestäsi kiinnittää huomiota?

---



---



---



---

87. Mieleni OAJ:stä:

---

---

---

---

88. Kuvaile muutamalla sanalla työpaikkasi ilmapiiriä. \_\_\_\_\_

---

---

---

---

89. Vapaita kommentteja opettajan työstä. \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

## OSIO 3

Tässä esitetään väittämiä yleisestä suhtautumisesta (= vanhempien, yhteiskunnan ym., muiden kuin opettajien suhtautumisesta) opettajiin ja opettajan ammattiin. Vastaa, kuinka paikkansa pitävinä olet väitteet kokenut. Rengasta valitsemasi vaihtoehto.

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = pitää täysin paikkansa  
 2 = pitää jokseenkin paikkansa  
 3 = en osaa sanoa  
 4 = pitää tuskin paikkansa  
 5 = ei lainkaan pidä paikkansa

	täysin paikkansa	en osaa sanoa	ei lainkaan paikkansa		
90. Opettajia palkitaan hyvin tehdystä työstä.	1	2	3	4	5
91. Opetustyötä arvostetaan.	1	2	3	4	5
92. Opettajankoulutus halutaan säilyttää yliopistossa.	1	2	3	4	5
93. Opetustyön ei ajatella muuttuneen ajan kuluessa.	1	2	3	4	5
94. Kaikki uskovat tietävänsä millaista on olla opettaja.	1	2	3	4	5
95. Opettajien lisäkoulutukseen panostamista ei kannateta.	1	2	3	4	5
96. Työtä lasten parissa ei pidetä tärkeänä.	1	2	3	4	5
97. Opettajien palkkataso kuvitellaan liian korkeaksi.	1	2	3	4	5
98. Koulujen opettajakuntaa pidetään ammattitaitoisena.	1	2	3	4	5
99. Vain opetusalan ammattilaisten nähdään ymmärtävän opetustyön vaativuuden.	1	2	3	4	5
100. Opetustyötä pidetään raskaana.	1	2	3	4	5
101. Kenen tahansa uskotaan kykenevän opetustyöhön.	1	2	3	4	5
102. Monen mielestä opettajille kuuluisi palkaton kesäloma.	1	2	3	4	5
103. Sijaisopettajien ammattitaitoa ei pidetä tärkeänä.	1	2	3	4	5
104. Koulutoimesta säästäminen suvaitaan paikkakunnalla.	1	2	3	4	5
105. Opettajia pidetään yhteiskunnalle tärkeinä.	1	2	3	4	5



	täysin paikkansa	en osaa sanoa	ei lainkaan paikkansa		
106. Opettajiksi mielletään ne, jotka eivät ole muualle päässeet.	1	2	3	4	5
107. Vanhemmat tekevät mielellään yhteistyötä opettajan kanssa.	1	2	3	4	5
108. Paikkakunnalla opettajien palkoista ei säästetä.	1	2	3	4	5
109. Vanhemmat ovat valmiita taistelemaan lastensa koulutuksen puolesta.	1	2	3	4	5
110. Koulujen opetusta pidetään korkealaatuisena.	1	2	3	4	5
111. Monen mielestä opettaminen on kevyttä työtä.	1	2	3	4	5
112. Opettajien katsotaan saavan riittävästi tukea koulun ulkopuolelta.	1	2	3	4	5
113. Peruskoulutus täytyy useiden mielestä turvata kaikille.	1	2	3	4	5
114. Opettajien työaika mielletään samaksi kuin oppilaiden.	1	2	3	4	5
115. Vanhemmat pitävät koulunkäyntiä tärkeänä.	1	2	3	4	5
116. Koulun merkitystä vähätellään.	1	2	3	4	5
117. Opettajia pidetään koulutukseen nähden alipalkattuina.	1	2	3	4	5
118. Koulua arvostellaan epäasiallisesti ulkoapäin.	1	2	3	4	5
119. Paikkakunnalla arvostetaan opettajan työtä.	1	2	3	4	5
120. Yhteiskunta edellyttää koululta koko ajan enemmän.	1	2	3	4	5
121. Opettajien uskotaan seuraavan hyvin kehitystä.	1	2	3	4	5
122. Useiden mielestä opettajien kesäloma on ansaittu.	1	2	3	4	5

123. Muita kommentteja yleisestä suhtautumisesta opettajiin ja opettajan ammattiin? \_\_\_\_\_

---



---



---

Kiitos vastauksista ja avustasi. Iloista kevään loppua ja riemukasta kesälomaa!

LIITE 2: Muuttujaluettelo ja  
summamuuttujat

Taustamuuttujat:

- X1. Sukupuoli
- X2. Syntymävuosi
- X3. Nykyinen toimi / virka
- X4. Ammatissa toimimisaika vuosina
- X5. Opetettava kouluaste
- X6. OAY:n jäsenyys vuosina

Omaa ammatin arvostusta mittaavat muuttujat:

OMA1: Suhtautuminen opetustyöhön

- SUM1: Asennoituminen työhön
- X7. Työ on minulle erittäin tärkeää.
  - X8. Valitsisin opettajan ammatin uudelleen.
  - X13. Arvostan itseäni opettajana.
  - X16. En viihdy työssäni.
  - X17. Ainoa nautinto työssäni on palkka.
  - X20. Harkitsen usein alanvaihtoa.
  - X35. Tunnen kykyjeni valuvan hukkaan opettajana.
  - X40. Opetustyö on turhauttavaa.
  - X55. Työ sinänsä motivoi minua.
  - X59. Arvostan työtäni.
  - X68. Työ vastaa omia edellytyksiäni.
  - X79. Olen ylpeä ammatistani.

SUM2: Kehitysmuutosmyönteisyys:

- X37. Koulussa tulee vaatia pääasiassa opettajien tietojen osaamista.
- X38. Näen työni eteen mahdollisimman vähän vaivaa.
- X41. Vanha rutiini opetuksessa on parempi kuin uusien ajatusten kehittäminen toisten kanssa.
- X51. Opetusalan kehitys on kiinni aktiivisista opettajista.
- X54. Kaipaen lisää tietoa opetusalan uusista virtauksista.
- X56. Suhtaudun uusiin ideoihin myönteisesti.
- X69. Ammatissani voin kehittää itseäni.

- X70. Seuraan alan uutta tutkimustietoa.
- X73. Koulussani suhtaudutaan myönteisesti muutoksiin.
- X74. Pohdin usein opetustani.
- X78. Haluan kehittää työtäni.

SUM3: Alan kokeminen tärkeänä:

- X12. Annan oppilaille elämän tarpeellisia eväitä.
- X14. Opettajan ammatti on yhteiskunnallisesti merkittävä.
- X31. Koululla on suuri merkitys yhteiskunnan muutosprosesseissa.
- X33. Opettajan yhteiskunnallinen arvoasema on korkea.
- X36. Kasvatusvastuu on siirtynyt kodeilta koululle.
- X42. Ilman opettajia yhteiskunta joutuisi kriisiin.

OMA2: Työpaikan sosiaalinen ilmapiiri

SUM4: Johtamisilmasto:

- X11. Saan tukea johtajalta työhöni liittyvissä asioissa.
- X18. Voin vaikuttaa opetusta koskeviin asioihin koulussani.
- X45. Tiedotus koulussa sujuu ilman ongelmia.
- X47. Johtamistavalla ei ole merkitystä koulun toimintaan.
- X58. Luotan kouluni johtajaan.
- X64. Johtaja kannustaa opettajia koulun kehittämiseen.
- X81. Johtaja kohtelee kaikkia opettajia tasapuolisesti.

SUM5: Yleinen ilmapiiri:

- X32. Työpaikalla ei tarvitse pelätä selän takana juonittelua.
- X48. Pidän kouluni opettajia keskenään tasavertaisina.
- X49. Opettajanhuoneessa voin esittää ajatuksiani avoimesti.
- X63. Opettajanhuoneessa keskustellaan paljon opetukseen liittyvistä asioista.

SUM6: Käsitys itsestä työyhteisössä:

- X21. Pidän itseäni hyvänä työtoverina.
- X22. Pärjään oppilaiden kanssa erinomaisesti.
- X23. Työtoverit arvostavat minua työntekijänä.
- X25. Työhöni kohdistuva arviointi ahdistaa minua.
- X26. Suunnittelen mielelläni kokonaisuuksia toisten kanssa.
- X30. Tapaan kollegoja myös työajan ulkopuolella.
- X43. Annan palautetta kollegoilleni heidän työstään.
- X61. Olen hyvä opettaja.

X71. Oppilaat pitävät minua hyvänä opettajana.

OMA3: Suhtautuminen ammatilliseen kehitykseen

SUM7: Ammattitaidon ja koulutuksen merkitys:

X15. Sijaisopettajalla tulee olla alan koulutusta.

X19. Opettajankoulutus ei vastaa työn vaatimuksia.

X39. Ammattitaidon perustan luo koulutus.

X62. Luotan omaan ammattitaitooni työssäni.

X66. Koulussani on vain ammattitaitoisia opettajia.

X80. Pidän saamaani opettajan peruskoulutusta tärkeänä.

SUM8: Täydennyskoulutuksen tärkeys:

X10. Kehitän itseäni ammatillisesti koulutuksen avulla.

X46. Palkkio jatko-opinnoista lisäisi opiskeluhaluani.

X53. Koulut tarvitsevat myös pidemmälle opiskelleita opettajia.

X67. Lisäkoulutautumiseen alalla kannustetaan.

X72. Ilman jatkokoulutusta opetusala kangistuu paikalleen.

X82. Tarvitsen jatkuvaa jatkokoulutusta.

OMA4: Työympäristö:

X50. Työympäristöllä ei ole merkitystä työn tekemiseen.

X52. Minulle on tärkeää valita itse opetusmateriaalini.

X60. Nykyinen työpaikkani on unelmien täyttymys.

X75. Valitsen opetettavan aineksen pääasiassa oppikirjoista.

X76. Työni laatuun ei vaikuta koulun varustetaso.

OMA5: Suhtautuminen palkkaan:

X9. Opettajan palkka on riittävä.

X24. Vähäinen rahapalkkioiden mahdollisuus hidastaa opetusalan kehitystä.

X34. Palkkauserot eri kouluasteilla ovat perusteltuja.

X44. Saan liian vähän palkkaa työn vaativuuteen nähden.

X57. Työn antama tyydytys on tärkeämpää kuin palkka.

OMA6: Ammattiyhdistystoiminta:

X77. Ammattiyhdistyksessä toimiva opettaja ei saa  
opettajakunnassa arvostusta.

X83. OAY on välttämätön opettajille.

X84. Minulle on etua kuulua OAY:een.

Avoimet kysymykset:

- X85. Osallistutko ammattiyhdistystoimintaan? Miksi?
- X86. Mihän OAY:n tulisi mielestäsi kiinnittää huomiota?
- X87. Mielipiteeni OAJ:stä:
- X88. Kuvaile muutamalla sanalla työpaikkasi ilmapiiriä.
- X89. Vapaita kommentteja opettajan työstä.
- X27. Mitä työ sinulle merkitsee?
- X28. Mitkä ovat työsi antoisimpia puolia? Mainitse kolme tärkeysjärjestyksessä.
- X29. Mitkä tekijät koet epäkohdiksi työssäsi?  
Mainitse kolme tärkeysjärjestyksessä.
- X65. Onko paikkakunnalla opettajan ammatinarvostusta heikentäviä tekijöitä?  
Jos on, niin mitä ne ovat?

Ammatin yleisen arvostuksen kokemista mittaavat muuttajat:

YLE1: Asennoituminen opetusalaan

OPE1: Koettu suhtautuminen opettajiin ja opetustyöhön:

- X90. Opettajia palkitaan hyvin tehdystä työstä.
- X91. Opetustyötä arvostetaan.
- X93. Opetustyön ei ajatella muuttuneen ajan kuluessa.
- X94. Kaikki uskovat tietävänsä millaista on olla opettaja
- X96. Työtä lasten parissa ei pidetä tärkeänä.
- X99. Vain opetusalan ammattilaisten nähdään ymmärtävän opetustyön vaativuuden.
- X100. Opetustyötä pidetään raskaana.
- X105. Opettajia pidetään yhteiskunnalle tärkeinä.
- X106. Opettajiksi mielletään ne, jotka eivät ole muualle päässeet.
- X111. Monen mielestä opettaminen on kevyttä työtä.
- X112. Opettajien katsotaan saavan riittävästi tukea koulun ulkopuolelta.
- X113. Peruskoulutus täytyy useiden mielestä turvata kaikille.
- X114. Opettajien työaika mielletään samaksi kuin oppilaiden.
- X119. Paikkakunnalla arvostetaan opettajan työtä.
- X121. Opettajien uskotaan seuraavan hyvin kehitystä.
- X122. Useiden mielestä opettajien kesäloma on ansaittu.

OPE2: Koettu suhtautuminen kouluun:

X104. Koulutoimesta säästäminen suvaitaan paikkakunnalla.

X107. Vanhemmat tekevät mielellään yhteistyötä opettajan kanssa.

X109. Vanhemmat ovat valmiita taistelemaan lastensa koulutuksen puolesta.

X115. Vanhemmat pitävät koulunkäyntiä tärkeänä.

X116. Koulun merkitystä vähätellään.

X118. Koulua arvostellaan epäasiallisesti ulkoapäin.

X120. Yhteiskunta edellyttää koululta koko ajan enemmän.

YLE2: Koettu suhtautuminen opettajien ammattitaitoon ja koulutukseen:

X92. Opettajankoulutus halutaan säilyttää yliopistossa.

X95. Opettajien lisäkoulutukseen panostamista ei kannateta.

X98. Koulujen opettajakuntaa pidetään ammattitaitoisena.

X101. Kenen tahansa uskotaan kykenevän opetustyöhön.

X103. Sijaisopettajien ammattitaitoa ei pidetä tärkeänä.

X110. Koulujen opetusta pidetään korkealaatuisena.

YLE3: Koettu suhtautuminen opettajien palkkaan:

X97. Opettajien palkkataso kuvitellaan liian korkeaksi.

X102. Monen mielestä opettajille kuuluisi palkaton kesäloma.

X108. Paikkakunnalla opettajien palkoista ei säästetä.

X117. Opettajia pidetään koulutukseen nähden alipalkattuina.

X123. Muita kommentteja yleisestä suhtautumisesta opettajiin ja opettajan ammattiin?