

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte

Pirmsskolas izglītības skolotājs

SANDRA LIEPIŅA

**Pirmsskolas pedagogu motivācijas pilnveide x un y pirmsskolas
izglītības iestādēs**

Kvalifikācijas darbs

Darba vadītāja ,	Mg paed;		
Lektore	Mg psych	Ilze Kricka	
_____	_____	_____	_____
Akadēmiskais amats	Akadēmiskais	Vārds Uzvārds	Paraksts
	grāds		

ANOTĀCIJA

Kvalifikācijas darba temats ir par pirmsskolas pedagogu motivācijas pilnveides iespējām. Lai pirmsskolas izglītības iestādes pedagogs savus darba pienākumus justos motivēts veikt pēc iespējas kvalitatīvāk, ir ļoti svarīgi, lai viņa darba motivācijas līmenis būtu augsts. Zems pedagoga darba motivācijas līmenis var atstāt negatīvas sekas uz izglītojamo akadēmiskajiem sasniegumiem, attīstību un labklājību.

Darba mērķis bija apkopot teorētiskās atziņas un noskaidrot pirmsskolas pedagogu motivāciju ietekmējošos faktoros un motivācijas pilnveides iespējas pirmsskolas izglītības iestādēs. Teorētiskajā daļā apskatīts motivācijas vispārējs raksturojums, iekšējā un ārējā motivācija, motivācijas teorijas, pedagogu motivācijas pilnveide un motivāciju ietekmējošie faktori. Pētnieciskajā daļā tika izmantotas empīriskās metodes – anketēšana un intervija. Anketas jautājumi tika izstrādāti, pamatojoties uz teorijas analīzi. Intervijas jautājumi tika izstrādāti, pamatojoties uz anketu atbilžu rezultātiem.

Pētījumā tika noskaidrots, ka būtiskākie no pirmsskolas pedagogu motivāciju pozitīvi ietekmējošie faktori ir darba alga un pozitīvas koleģiālās attiecības darbinieku vidū. Kā būtiskākie motivāciju negatīvi ietekmējošie faktori izrādījās vecāku neiesaistīšanās izglītojamo mācību procesā un lielais bērnu skaits pirmsskolas izglītības iestādes grupās.

Kvalifikācijas darbs sastāv no 53lapaspusēm, 10 attēliem, un 3 pielikumiem.

Izmantotie termini: pedagogu motivācija, motivāciju ietekmējošie faktori, motivācijas pilnveide.

ANNOTATION

The topic of the qualification paper is about the possibilities of improving the motivation of pre-school teachers. In order for a teacher of a pre-school educational institution to feel motivated to perform his / her work duties as qualitatively, it is very important that his / her level of work motivation is high. A low level of motivation of a teacher's work can have a negative impact on students' academic achievements, development and well-being.

The aim of the work was to summarize the theoretical findings and to find out the factors influencing the motivation of pre-school teachers and the possibilities of improving motivation in pre-school educational institutions. In the theoretical part of the work, the general characteristics of motivation, internal and external motivation, motivation theories, improvement of teachers' motivation and factors influencing motivation were considered. In the research part, empirical methods were used - questionnaire and interview. The questions of the questionnaire were developed based on the analysis of the theory. The interview questions were developed based on the results of the questionnaire responses.

The study revealed that the most important factors that positively influence the motivation of pre-school teachers are the salary and positive collegial relations among employees. Non-involvement of parents in the learning process of learners and the large number of children in the groups of pre-school educational institutions turned out to be the most significant factors influencing motivation.

The qualification paper consists of 53 pages, 10 images, and 3 appendices, list of used sources (units).

Terms used: teachers' motivation, factors influencing motivation, motivation improvement.

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	5
1. PIRMSSKOLAS PEDAGOGU MOTIVĀCIJAS PILNVEIDES TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS	7
1.1. Motivācijas vispārējs raksturojums	8
1.1.1. Iekšējā un ārējā motivācija	9
1.1.2. Motivācijas teorijas	10
1.2. Pedagogu motivācijas pilnveide un ietekmējošie faktori	13
1.2.1. Darba apstākļi un apmierinātība ar darbu	13
1.2.2. Atalgojuma apmērs	16
1.2.3. Izglītojamo uzvedība	17
1.2.4. Izglītojamo skaits grupā	19
1.2.5. Atbalsta personāls	19
1.2.6. Komunikācija ar izglītojamo vecākiem	21
1.2.7. Grupas telpas iekārtojums un materiālās bāzes nodrošinājums	21
1.2.8. Ar COVID–19 saistītais ārkārtas stāvoklis Latvijā	22
2. EMPĪRISKĀ DAĻA	23

IEVADS

Kvalifikācijas darba autorei kā topošajam pirmsskolas pedagogam bija svarīgi izpētīt, kādi faktori ietekmē pedagoga motivāciju savu darbu darīt pēc iespējas kvalitatīvāk, kā arī, kādos veidos pedagoga motivāciju varētu uzlabot. Pedagoga darba mērķis ir nodrošināt kvalitatīvu mācību programmas apguvi, kura veidota, lai tiktu sasniegts vadlīnijās noteiktais pirmsskolas izglītības satura mērķis un uzdevumi. „Pirmsskolas izglītības satura īstenošanas mērķis ir zinātkārs, radošs un dzīvespriecīgs bērns, kas dzīvo veselīgi, droši un aktīvi, patstāvīgi darbojas, ieinteresēti un ar prieku mācās, gūstot pieredzi par sevi, citiem, apkārtējo pasauli un savstarpējo mijiedarbību tajā.” (Skola 2030). Ja pedagoga motivācija savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk nav pietiekami augsta, pastāv risks, ka izglītojamajiem netiks nodrošināts kvalitatīvs, pilnvērtīgs, radošs un bērnu vajadzībām un interesēm atbilstošs mācību process, kas var atstāt ietekmi uz bērnu attīstību un akadēmiskajiem sasniegumiem nākotnē, neļaujot izglītojamajiem izmantot savu potenciālu.

Saprast to, kādi faktori ietekmē pirmsskolas pedagoga motivāciju, ir svarīgi tāpēc, lai varētu atrast piemērotus veidus, kādos motivāciju būtu iespējams pilnveidot, novēršot vai mazinot motivāciju negatīvi ietekmējošos faktoros. Pastāv vairāki faktori, kas var ietekmēt pedagoga motivāciju – gan apstākļi darba vietā, gan apmierinātība ar darbu un darba ikdienā izjūstas stress – kā arī daudzi citi faktori, par kuriem tiks spriests šī darba ietvaros.

Kvalifikācijas darbā apkopotā informācija varētu palīdzēt izprast, ar kādām problēmām var nākties saskarties pirmsskolas pedagogiem savā darba ikdienā, un kā šīs problēmas varētu novērst vai mazināt, lai uzlabot pedagoga motivāciju darīt savu darbu pēc iespējas kvalitatīvāk.

Pētījuma objekts – pedagogu motivēšanas iespējas pirmsskolas izglītības iestādē.

Darba priekšmets – pedagoģiskā personāla motivēšanas pilnveide.

Pētījuma mērķis – apkopot teorētiskās atziņas un noskaidrot pirmsskolas pedagogu motivāciju ietekmējošos faktoros un motivācijas pilnveides iespējas pirmsskolas izglītības iestādēs.

Hipotēze: Mazinot tādas pirmsskolas izglītības iestādes faktoros kā troksnis grupā, nelabvēlīgas attiecības starp darbiniekiem, negatīvu komunikāciju ar izglītojamo vecākiem, grūtības strādāt ar izglītojamajiem, kuriem ir uzvedības problēmas, iespējams pilnveidot pedagogu motivāciju.

Uzdevumi :

1. Noskaidrot faktorus, kas ietekmē pirmsskolas pedagoga darba motivāciju.
2. Analizēt zinātnisko literatūru par pirmsskolas pedagogu motivācijas uzlabošanas iespējām.
3. Veikt praktisko pētījumu ar mērķi noskaidrot ar kādiem motivāciju negatīvi ietekmējošiem faktoriem mēdz saskarties pedagogi pirmsskolas izglītības iestādēs x un y.
4. Izstrādāt ieteikumus, kā pilnveidot pedagogu darba motivāciju pirmsskolas izglītības iestādēs.

Darbā izmantotās pētnieciskās metodes:

1. Vispārteorētiskā metode: zinātniskās literatūras analīze.
2. Empīriskā metode: anketēšana.
3. Datu apstrādes metodes.

1. PIRMSSKOLAS PEDAGOGU MOTIVĀCIJAS PILNVEIDES TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

Pedagoga motivācija – tas ir kas tāds, kam ir ļoti nozīmīga loma mūsdienu pirmsskolas izglītības sistēmā – to, ka viens no galvenajiem nosacījumiem pedagoģiskā personāla uzlabošanai, kā arī augstas kvalitātes izglītības nodrošināšanai ir pedagoga motivācija, atzīst UNESCO starptautiskās komisijas locekļi. Lai pedagogs savu darbu veiktu kvalitatīvi, ārkārtīgi liela nozīme ir ne tikai tas, lai viņam būtu nepieciešamās zināšanas un prasmes, bet arī motivācija savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk. Tas, lai pedagogs censtos savus darba pienākumus veikt pēc iespējas kvalitatīvāk un ar iespējami lielāku atdevi, ir svarīgi, jo tas ietekmē vidi, kurā izglītojamie uzturas, atrodoties pirmsskolas izglītības iestādē. Pedagogs, kurš ar savu darbu ir apmierināts, kurš savā darba vietā jūtas labi, noteikti audzēkņu attīstību un vēlmi mācīties ietekmēs labvēlīgāk nekā pedagogs, kurš netiek pietiekami novērtēts, regulāri mēdz izjust stresu un atbalsta trūkumu savā darba vietā, un lielā bērnu skaita dēļ fokusējas nevis uz individuālas pieejas veidošanu katram bērnam, bet gan uz bērnu savaldīšanu – un šiem abiem pirmsskolas pedagogiem, ļoti iespējams, būtu redzama atšķirība tajā, cik liela motivācija katram no viņiem ir darīt savu darbu pēc iespējas kvalitatīvāk. Veicot nepieciešamās izmaiņas saskaņā ar pedagogu individuālajām vajadzībām ar mērķi novērst vai mazināt pirmsskolas pedagogu motivāciju negatīvi ietekmējošos faktoros, būtu iespējams uzlabot pedagogu motivāciju. (Kotherja,Rapti, 2015)

Pedagoga darba motivācija ietekmē daudzus aspektus– piemēram, to, cik ieinteresēts iesaistīties un aktīvi darboties ar kvalifikācijas pilnveidi saistītos pasākumos, to, cik veiksmīga būs pedagoga sadarbība ar bērniem, to, kādi būs pedagoga panākumi darbā, kā ar, cik lielā mērā pedagogs būs gatavs savā praksē izmēģināt jaunas metodes, strādāt radoši un tamlīdzīgi.

Pirmsskolas vecumposms katra cilvēka dzīvē ir ārkārtīgi nozīmīgs vecumposms – ņemot vērā, ka tā ir „izglītības pakāpe, kurā notiek bērna personības daudzpusīga veidošanās, veselības stiprināšana, sagatavošanās pamatizglītības ieguvei” (Izglītības likums, 1999), būtu nepieciešams, lai bērnam, kurš apmeklē pirmsskolas izglītības iestādi, blakus būtu pedagogs, kurš ne tikai nodrošinātu zināšanu apguvi, bet arī piedalītos bērna attīstībā, būtu cieņpilns, uzticams, atbildīgs, stimulētu bērna pilnveidi atbilstoši bērna tā brīža spējām – jo tieši šis ir tas laiks, kad bērns veidojas kā personība.

Lai bērni būtu laimīgi un pilnvērtīgi sagatavoti turpmākajai dzīvei, nodrošinātajai izglītībai ir jābūt augstas kvalitātes – pedagogiem ir jābūt ne tikai kompetentiem, bet arī tādiem,

kuri saņem nepieciešamo atbalstu (Izglītības iniciatīvu centrs, 2017) un ir ar augstu pašmotivāciju (Marute, 2012). Tieši tāpēc būtu ārkārtīgi svarīgi pievērst uzmanību pirmsskolas pedagogu motivācijai, tam, kādas sekas atstāj tās trūkums, un kā to uzlabot. Pedagoģa motivācija atspoguļojas viņa attieksmē pret izglītojamajiem, izglītojamo vecākiem un kolēģiem darba ikdienā. Ja motivācijas nebūs, vai arī, ja tā būs zema, tas var atstāt negatīvu ietekmi uz izglītojamajiem – tieši tāpēc ir tik svarīgi pievērst uzmanību tam, lai pedagogs būtu apmierināts ar darbu un justos labi – jāatrod veidi, kā veicināt pirmsskolas pedagogu motivāciju ar mērķi paaugstināt darba produktivitāti.

Kā paredz Vispārējās izglītības likums, Izglītības likums un 31.07.2012. Ministru Kabineta noteikumi Nr. 533 – „Noteikumi par valsts pirmsskolas izglītības vadlīnijām” definē, ka pirmsskolas izglītības satura mērķis ir veicināt bērna vispusīgu un harmonisku attīstību, ievērojot viņa attīstības likumsakarības un vajadzības, individuālajā un sabiedriskajā dzīvē nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, tādejādi mērķtiecīgi nodrošinot bērnam iespēju sagatavoties pamatizglītības apguvei.

1.1. Motivācijas vispārējs raksturojums

Motivācija ir ārkārtīgi aktuāls temats visdažādākajās dzīves jomās, un pieejamā ar motivāciju saistītā literatūra ir ļoti bagātīga un plaša. Pastāv vairākas motivācijas teorijas, definīcijas un apraksti saistībā ar motivācijas stimulēšanas un uzlabošanas iespējām, kā arī ar motivācijas aspektiem saistītiem riskiem un ieguvumiem. Šajā darbā uzmanība tiks vērsta tieši uz pedagoga motivāciju un tās aspektiem, ņemot vērā uz pierādījumiem balstītas motivācijas teorijas un jaunākos pētījumus.

Motivācija parasti tiek definēta kā cilvēka iekšējais stāvoklis, kas vada un uztur uzvedību – vēlme un enerģija strādāt efektīvi (Martin, 2003), tā ietekmē dažādas svarīgas darbības sfēras katra cilvēka dzīvē. Tā rosina cilvēku uz darbību, kuras rezultātā tiktu apmierinātas aktuālās vajadzības, un tā izskaidro, kāpēc varētu būt tā, ka, lai gan situācija ir viena un tā pati, katrs cilvēks rīkojas citādi, kā arī to, kāpēc varētu būt, ka viens un tas pats cilvēks vienā un tajā pašā situācijā, taču dažādos laika posmos, varētu rīkoties un izturēties atšķirīgi. Motivācija ir arī motīvu kopums, kas pamudina cilvēku uz noteikta veida uzvedību,

kurai ir noteikts mērķis, un kuras raksturojošās pazīmes ir virziens, pūles un neatlaidība (Arnold, Robertson, & Cooper, 1995).

Lai saprastu, kas ir faktori, kas veido motivāciju, ir svarīgi izvērtēt motivācijas avotus, kas ir divu veidu – *iekšējie motīvi* (ierosina uzvedību psiholoģiski) un *ārējie motīvi* (ārējie stimuli) jeb pamudinājumi. Šie divi motīvu veidi saistīti ar iekšējās un ārējās motivācijas konceptu (Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

1.1.1. Iekšējā un ārējā motivācija

Iekšējo motivāciju pētnieki (Deci, & Ryan, 1985) definējuši kā dabisku tieksmi rīkoties savu interešu vārdā un izmantot savas iespējas. Lielā mērā iekšējā motivācija ir saistīta ar personības vērtību sistēmu, kas katram cilvēkam ir individuāla. Ja noteiktu cilvēka rīcību vada galvenokārt iekšējā motivācija, tad viņa uzvedības iemesls visdrīzāk ir ieinteresētība pašā darbībā, un tam, ko viņš dara, nav redzams nekāds ārējs acīmredzams iemesls vai motīvs jeb cerība uz kaut kāda veida atlīdzību – un no tā, ko cilvēks dara, viņš visdrīzāk gūst gandarījumu un pozitīvas emocijas. Parasti, lai izskaidrotu motivāciju, tiek aprakstītas cilvēka vajadzības (Freud, 1923; Maslow, 1954; Herzberg et al., 1959; Alderfer, 1972, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015). Pedagoģa gadījumā motīva pamatā varētu būt nepieciešama vajadzība, piemēram, nodrošināt sev vēlamus finansiālos apstākļus, attīstīt sevi profesionāli un sekmēt savas karjeras attīstību, kā arī pilnveidoties.

Ja cilvēks rīkojas *ārējās motivācijas* vadīts, tad pamudinājums rīkoties jeb stimul ir kaut kas, kas atrodas ārpus cilvēka – tie ir ārēji objekti vai notikumi. Ir teorijas, kas izskaidro ārējo motivāciju – ir tādas, kurās par ārējo motivāciju tiek uzskatītas cilvēka vajadzības (McClelland, 1967). Ārējās motivācijas teorijām pamatā ir pieņēmums, ka noteikta uzvedība var tikt izraisīta gan stimula iedarbības rezultātā (kad cilvēks, piemēram, vēlas kaut ko iegūt – naudu, atzinību utt.), gan iespējamo uzvedības seku apzināšanās. Taču ļoti svarīgi ir tas, ka, lai cilvēka rīcību ietekmētu ārējā motivācija, tai jābūt saskaņā ar cilvēka iekšējiem motīviem (Dāvidsone, 2008).

Cilvēka gaidas, kas ir saistītas ar atalgojumiem, ir ārējās motivācijas teoriju centrā (Vroom, 1964, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015). Kā uzskata šīs pieejas autori, cilvēki,

sagaidādami, ka sekos atalgojums, jūtas pamudināti rīkoties noteiktā veidā (Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

1.1.2. Motivācijas teorijas

Motivācijas teoriju ir ļoti daudz. Vairums to radušās 20. gs. vidū un otrajā pusē, un liela daļa šo teoriju balstās uz autoru izpratni par cilvēka fizioloģisko būtību (Reņģe, 2007). Pastāv trīs kategorijas, kādās tiek dalītas „klasiskās” motivācijas teorijas: *vajadzību teorijas* (teorijas, kuru pamatā ir pieņēmums, ka cilvēku motivācijas avots ir iekšējie motīvi), *gaidu un mērķu izvirzīšanas teorijas* (teorijas, kuru pamatā ir pieņēmums, ka cilvēki ir tendēti uz racionālu darbību) un *taisnīguma teorija* (teorija, kuras pamatā ir pieņēmums, ka cilvēku uz noteikta veida uzvedību motivē ārējie faktori) (Muchinsky, 1993).

Pastāv vairākas uz vajadzībām balstītas teorijas, taču parasti pirmā prātā nāk Ābrahama Maslova teorija jeb *Maslova vajadzību hierarhija*. Vadoties pēc šīs teorijas, varētu uzskatīt, ka cilvēki jūtas motivēti strādāt, un šo motivāciju vada iekšējs mērķis apmierināt piecas vajadzības, no kurām pamatā esošās vajadzības ir pašas svarīgākās, līdz ar ko apmierināt šīs vajadzības cilvēkam būs daudz spēcīgāka motivācija, nekā tad, ja būs nepieciešamība apmierināt augstāko līmeņu vajadzības. Šīs piecas vajadzības ir organizētas hierarhiskā sistēmā, ir instinktīvas un atkarīgas no iedzimtības. Saskaņā ar Maslova vajadzību hierarhijas teoriju, katrs cilvēks atrodas kādā no hierarhijas līmeņiem, un cilvēkam, kurš sasniedz noteiktu līmeni hierarhijā, rodas jaunas vajadzības, kas hierarhijā atrodas vienu līmeni augstāk un cilvēku pamudina uz to virzīties (jeb apmierināt vajadzības, kas ir radušās, sasniedzot attiecīgo hierarhijas līmeni) (Maslow, 1954).

Hierarhijas pamatā ir *fizioloģiskās vajadzības (1)*, ko nepieciešams apmierināt, lai uzturētu dzīvības procesus – piemēram, vajadzība pēc uztura, ūdens, dzīvesvietas, atpūtas, apģērba (Maslow, 1954).

Nākamajā līmenī pēc fizioloģiskajām vajadzībām atrodas *vajadzība pēc drošības (2)*, kas izpaužas kā nepieciešamība pasargāties no fiziskām briesmām, no negatīviem pārdzīvojumiem, no jebkāda veida draudiem, no nestabilitātes un neinformētības (ņemot vērā,

ka informācijai trūkums izraisa neziņu un nedrošības sajūtu), kā arī nepieciešamība pēc ekonomiska nodrošinājuma un kārtības (Maslow, 1954).

Vajadzībai pēc drošības seko *vajadzība pēc piederības un mīlestības (3)* – jeb sociālās vajadzības. Sociālajās vajadzībās ietilpst vajadzība pēc pieņemšanas, pēc būšanas mīlētam un mīlēt, vajadzība būt noderīgam un nepieciešamam, izjust pret sevi izrādītu gādību un rūpes (Maslow, 1954).

Vajadzība pēc pašcieņas (4) mēdz izpausties divos veidos – varētu būt, ka cilvēks šo vajadzību apmierina, gūstot citu cilvēku ievērību un atzinību, taču šī vajadzība var izpausties arī vēlmē kaut ko pierādīt sev un pašapliecināties. Vajadzība pēc pašcieņas saistīta ar tiekšanos pēc reputācijas, panākumiem un sasniegumiem (Maslow, 1954).

Hierarhijas virsotnē atrodas *vajadzība pēc pašīstenošanās (5)*. Tā ietver nepieciešamību pēc sevis attīstīšanas un sevis īstenošanas, sava radošā potenciāla īstenošanas. Veids, kādā šīs vajadzības līmenis atšķiras no citiem, ir saistīts ar to, ka vajadzība pēc pašīstenošanās cilvēkam saistās ar vajadzību pēc izaugsmes – nevis vajadzību kompensēt kādu faktoru iztrūkumu (Maslow, 1954).

Jo vairāk ir apmierināts kāds no vajadzību līmeņiem, jo mazāka motivācija ir cilvēkam kaut ko darīt tā labā, lai apmierinātu tajā esošās vajadzības. Izņēmums ir vajadzība pēc pašīstenošanās – šī vajadzība ir neizsmeļama (Maslow, 1954).

Par spīti tam, ka Maslova vajadzību hierarhija ir tiešām populāra, pētījumi tomēr ne līdz galam apstiprina šajā teorijā uzsvērto – ir mēģināts šo koncepciju pierādīt ar pētījumu palīdzību, taču šie mēģinājumi nav bijuši veiksmīgi (Reņģe, 2007). Tomēr, lai gan Maslova vajadzību hierarhijas teorijai ir filozofisks raksturs, tā rosina domāt par cilvēka dabu, daudzveidīgajām vajadzībām un to, kā tās ietekmē cilvēka dzīvi un uzvedību (Deci, & Ryan, 2002) – ne velti šī teorija ir iedvesmojusi citus zinātniekus viņu pētniecības darbā (Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

Alderferā ERG teorijā, kuras nosaukums sastāv no angļu valodas vārdiem „existence”, „relatedness” un „growth” pirmajiem burtiem – „eksistence”, „piederība” un „izaugsme” – ir aprakstīta vajadzību hierarhija trīs līmeņos (vienkāršota versija Maslova piecu līmeņu hierarhijai) (Alderfer, 1972, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015):

- E – eksistenciālās vajadzības (fizioloģiskās vajadzības un nepieciešamība pēc drošības);

- R – vajadzība pēc attiecībām (nepieciešamība pēc attiecībām, kā arī pēc drošības, mīlestības un piederības sajūtas tajās);
- G – vajadzība pēc izaugsmes (nepieciešamība pēc pašīstenošanās un pašcieņas).

Šī hierarhija tika izstrādāta specifiski organizāciju vajadzībām un paredz, ka pat tad, ja organizācijas darba vidē netiek apmierinātas darbinieku augstāko līmeņu vajadzības, taču ir apmierinātas pamatvajadzības, darbinieki visdrīzāk paliks lojāli savai darba vietai – piemēram, situācijā, ja darba vieta nevar darbiniekam nodrošināt profesionālo attīstību, taču darba kolektīvs ir labs, kas savukārt liek cilvēkam justies drošībā, pieņemtam un atbalstītam (Alderfer, 1972, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015). Mūsdienās šī teorija tiek izmantota reti – par spīti tam, ka tā ir zinātniski pierādīta (Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

Divu faktoru teorija (Herzberg, 1959) ir viena no pirmajām koncepcijām, kas radusies apmierinātības ar darbu kontekstā. Tās radītājs Frederiks Ērvings Hercbergs uzskatīja, ka motivācija sastāv no diviem faktoriem – mehānismiem, kas rada vajadzību apmierināšanu, un mehānismiem, kas novērš neapmierinātību. Tāpēc faktoros, kas ietekmē cilvēka ar motivāciju saistītās attieksmes pret darbu veidošanos, Hercbergs sadalīja divās grupās – *motivātoros* (iekšējie faktori, kas ietekmē cilvēka apmierinātību ar darbu – panākumi, atzinība, atbildības pakāpe, izaugsmes iespējas, cilvēka profesionālā attīstība, darba process) un *higiēnas faktoros* (ārējie faktori, kas novērš neapmierinātību un vajadzīgi, lai tiktu uzturētas cilvēka darba spējas – darba apstākļi, vadītāja attieksme, personiskā dzīve, sociālais statuss, garantija nezaudēt darba vietu) (Herzberg, 1959, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015). Lai cilvēks būtu motivēts strādāt, pirmkārt, nodrošinātiem ir jābūt *higiēnas faktoriem* – *motivātori* ir otrajā vietā (Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

Pašnoteikšanās teorija ir viena no jaunākajām un arī nozīmīgākajām motivācijas teorijām, kurā tās autori analizē, cik lielā mērā pašnoteikta un pašmotivēta ir cilvēka uzvedība. Teorijas pamatā ir pieņēmums, ka cilvēkiem piemīt trīs iedzimtas vajadzības – vajadzība pēc autonomijas, saiknes ar citiem cilvēkiem un kompetences (Deci, & Ryan, 1985). Ir pierādīts, ka šo vajadzību apmierināšana var pozitīvi ietekmēt vairākus aspektus – veicināt motivāciju un pozitīvas emocijas, stimulēt izaugsmi un optimālu darbību, kā arī „piesaistīt” panākumus – protams, katra cilvēka pieredze saistībā ar šiem pozitīvajiem iznākumiem ir individuāla (Ryan, & Deci, 2002).

Pastāv ne tikai uz vajadzībām balstītas motivācijas teorijas, bet arī gaidu un mērķu izvirzīšanas teorijas. Piemēram, saskaņā ar *gaidu jeb ekspektāciju teoriju* cilvēkiem ir nosliece

rīkoties tā, lai nodrošinātu sev vēlamu rezultātu. Uzvedības pamatā ir pārliecība, ka iespējams sasniegt noteiktu rezultātu (ekspektāciju), kas savukārt saistīts ar citiem rezultātiem, kā arī ar personisko apmierinātību ar šiem rezultātiem – tas viss kopā nosaka to, cik spēcīga būs motivācija (Vroom, 1964, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

Lai būtu tiktu panākts augsts motivācijas līmenis, kas sekmētu veiksmīgu darba veikšanu, jābūt divām savstarpēji saistītām pārliecībām jeb gaidām – jo vairāk pūļu (kvalitāte, patērētais laiks, precizitāte) pielikts darbā, jo labāks rezultāts, un līdz ar to arī augstāks atalgojums. Tas, lai cilvēkam būtu pārliecība, ka labi paveikts darbs ļaus nonākt pie iecerētā rezultāta, ir ļoti svarīgi (Vroom, 1964, kā minēts Mārtinsone, & Mihailova, 2015).

Taisnīguma teorija balstīta sociālās apmaiņas un salīdzināšanas principos. Starp gaidu jeb ekspektāciju teoriju un taisnīguma teoriju pastāv atšķirība – vērā tiek ņemti ne tikai ieguvumi, bet arī ieguldījums jeb „izdevumi”. Teorijas autors Adžons Steisijs Adamss konstatēja, ka cilvēki ne tikai novērtē, kāda ir attiecība starp viņu ieguldītajām pūlēm un saņemto atalgojumu, bet arī šo rezultātu mēdz salīdzināt ar citu cilvēku rezultātiem. Ja cilvēks saņem mazāku atalgojumu nekā gaidījis, vai arī mazāk, nekā viņam liktos pieņemami, situācija tiek uztverta kā netaisnīga, kas var novest pie attieksmes maiņas un ielikto pūļu apjoma samazināšanās (Adams, 1963).

1.2. Pedagogu motivācijas pilnveide un ietekmējošie faktori

1.2.1. Darba apstākļi un apmierinātība ar darbu

Gan darba apstākļi, gan tas, cik cilvēks ir apmierināts ar darbu, lielā mērā ietekmē ne tikai dažādus ar darba ikdienu saistītus aspektus, bet arī viņa dzīves kvalitāti kā tādu. Darba apstākļi ir saistīti ar apmierinātību ar darbu – ja darba vide ir pozitīva, tad darbinieku apmierinātība ar darbu ir augstāka (Wagner, & French, 2010). Darbinieku viedokļi par to, kas nepieciešams, lai būtu apmierinātība ar darbu, ir dažādi – tomēr liela nozīme ir tādiem faktoriem kā vadības atbalsts, samaksa, karjeras iespējas, darba apstākļi, izvēles brīvība u.c. (Kamerāde, 2015).

Tas, lai darba apstākļi pirmsskolas izglītības iestādē būtu pedagogam labvēlīgi, kā arī tas, lai pedagogs būtu apmierināts ar savu darbu, ir ļoti svarīgi – tas, cik pedagogs savā darba

vietā jūtas labi, ietekmē dažādus aspektus. Piemēram, kādā pētījumā atklājās, ka pedagogi, kuri uzskatīja, ka viņu loma savā darba vietā ir nozīmīga, jutās motivētāki savus ar darbu saistītos pienākumus veikt kvalitatīvāk, kā arī izmantot profesionālās attīstības iespējas (Bloom, 2005) – ieguldīt darbu un laiku tajā, lai uzlabotu savas ar pedagoga darbu saistītās prasmes, iemaņas un zināšanas. Apmierinātība ar darbu var ietekmēt arī to, kāda būs pedagoga iekšējā motivācija iesaistīties ar profesionālo attīstību saistītās aktivitātēs (Wagner, & French, 2010) – ja apmierinātība ar darbu būs zema, tad pedagogs visdrīzāk nejutīsies motivēts pilnveidoties profesionālajā ziņā, nebūs motivēts uzlabot savu darba sniegumu. Apmierinātība ar darbu ir ārkārtīgi svarīgs pirmsskolas pedagoga darba ikdienas aspekts, jo gan tas, cik pedagogs ir apmierināts ar darbu, gan tas, kāda ir viņa motivācija, var parādīties viņa attieksmē gan pret kolēģiem, gan bērniem, gan bērnu vecākiem.

Lai gan pētījumi parāda, ka ne vienmēr ir tā, ka darbinieki, kuri ir apmierinātāki ar darbu, noteikti strādās produktīvāk (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001, kā minēts Kamerāde, 2015), tomēr organizācijās, kurās darbinieki kopumā ir apmierinātāki ar darbu, kopējais produktivitātes un radošuma līmenis ir augstāks nekā tajās, kur darbinieku apmierinātība ir zemāka (Shipton et al., 2006). Savukārt neapmierinātība ar darbu ir saistīta ar risku, ka darbinieks meklēs citu darba vietu (Mobley, 1977).

Pastāv dažādi apstākļi, ar kuriem savā darba ikdienā nākas saskarties pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogiem – šie apstākļi ietekmē gan darba vidi kā tādu, gan pedagoga apmierinātību ar darbu. Kā parāda pētījumi, gan pedagoga motivāciju veikt savu darbu pēc iespējas kvalitatīvāk, gan ieinteresētību attīstīties profesionāli, lai savu darba sniegumu uzlabotu vēl vairāk, ietekmē darba vieta un tas, kāda tajā ir atmosfēra – piemēram, cik liela ir izvēles brīvība, tas, cik liels ir izaicinājums, ar ko jāsaskaras, kā arī kopības sajūta darba kolektīvā (Wagner, & French, 2010).

Darba vide sevī ietver to, cik pedagogs ir apmierināts ar ietekmi, kas viņam ir tādu lēmumu pieņemšanā, kas saistīti ar galvenajiem procesiem un lēmumiem saistībā ar mācību programmu. Līdz ar to nav pārsteigums, ka tiem pedagogiem, kuriem raksturīgi augstāki apmierinātības ar darbu rādītāji, mēdz būt arī augstāki iekšējās motivācijas rādītāji. Tomēr, kā parāda pētījumu rezultāti, liela daļa pedagogu uzskata, ka viņiem nav tik daudz ietekmes lēmumu pieņemšanā procesos, kas saistīti ar izglītības programmu, cik viņi gribētu. Tiem pedagogiem, kuriem bija raksturīga augstāka apmierinātība ar to, cik daudz izvēles iespēju viņiem bija savās darba vietās, bija arī lielāka iekšējā interese par profesionālās izaugsmes programmu (Wagner, & French, 2010).

Varētu secināt, ka motivāciju varētu būt iespējams paaugstināt, dodot pedagogiem vairāk izvēles brīvības un kontroles procesos, kas saistīti ar mācību programmu un lēmumu pieņemšanu savā darba vietā. Saistībā ar motivāciju attīstīties profesionāli varētu pedagogiem piedāvāt, piemēram, dažādus papildus kursu un apmācību programmas, no kurām izvēlēties sev tīkamākos – arī tādus, kas nav tiešā veidā saistīti ar pirmsskolas pedagoga pienākumiem – piemēram, seminārus saistībā ar stresu darba vietā, veselīgu dzīvesveidu un tamlīdzīgi.

Labvēlīgai videi darba vietā nozīmīgs apdraudējums ir stress – problēma, ar kuru ikdienā nākas saskarties lielai daļai darbinieku (2009. gadā Latvijā tie bija apmēram 37% darbinieku, kā vēsta kāda pētījuma rezultāti) (European Agency for Safety and Health at Work, 2009), un ir zināms, ka stress darba vietās atstāj negatīvu ietekmi gan uz darbinieku veselību, gan organizācijas ekonomiskajiem rādītājiem (Jones et al., 2003).

Stresu darba vietā mēdz izraisīt dažādi faktori, arī pedagoga praksē – fiziskie darba apstākļi (piemēram, troksnis, karstums, svaiga gaisa trūkums), neatbilstoša darba slodze (piemēram, slodze, kas nav darbinieka spējām atbilstoša, vai arī par maz laika, kas atvēlēts kaut kā izdarīšanai), karjeras problēmas (bailes no tikšanas atlaistam no darba, došanās pensijā vai bērna kopšanas atvaļinājumā, atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma), darba organizācija (darba laika neregularitāte, tas, ka atpūtas brīžu vai nu nav, vai arī to ir par maz, vai arī tie ir par īsu) un sociālie faktori (konflikti, atbalsta trūkums un neuzticēšanās kolēģu vidū, iebiedēšana) (Kamerāde, 2015).

Tā kā viens no būtiskākajiem stresoriem darba vietā mēdz būt tieši nesaskaņas kolēģu vidū, tā negatīvo ietekmi varētu mazināt atbalsts no kolēģiem un vadības (Ganster, Fusilier, Mayes, 1986, kā minēts Kamerāde, 2015). Varētu palīdzēt arī izmaiņu veikšana darba organizācijā un darbinieku iesaistīšana stresa vadības programmās, kurās darbinieki varētu iemācīties risināt konfliktus un situācijas, kuras var izraisīt stresu, konstruktīvā veidā un uztvert kā izaicinājumus (Kamerāde, 2015).

Tāpat kā daudzās citās pasaules valstīs, arī Latvijā nereti nākas saskarties ar tādu problēmu kā pedagogu aiziešana no darba izglītības iestādē izdegšanas rezultātā. Turklāt jāpievērš uzmanība arī faktam, ka katru gadu pedagoģijas studiju absolventu ir krietni vien vairāk nekā pedagogu, kas uzsāk darbu pēc absolvēšanas – attīstītajās Eiropas valstīs, piemēram, tie ir apmēram 3–40 % pedagoģijas studiju absolventu. Tas varētu būt saistīts ar augsto stresa līmeni, ko pirmsskolas pedagogi mēdz izjust savā darba ikdienā (Skuja, 2018).

Izdegšana un spēku izsīkums ir problēma, ar ko sastopas liela daļa izglītības darbinieku – arī pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošie pedagogi. Pie tā var novest daudz kas – piemēram, dažādās problēmsituācijās, ar kurām nākas saskarties, augstas prasības, liela atbildība, liela slodze un prasība papildus izglītoties – tā visa rezultātā pedagogiem var nebūt laika pievērst vairāk uzmanības pašiem sev un savai dzīves kvalitātei – un tas var veicināt spēku izsīkumu (Izglītības attīstības centrs, 2017).

1.2.2. Atalgojuma apmērs

Atalgojums ir līdzeklis, kādā cilvēkam tiek parādīts, ka viņa darbs tiek novērtēts – tā ir kā atzinība, un padarītajam darbam atbilstošs atalgojums var paaugstināt cilvēka pašapziņu. Piemēram, tas, ja kādā iestādē tiks piedāvāts augstāks atalgojums, tas vairāk cilvēkiem kalpos par motivāciju pieteikties, un iespēja izvēlēties kvalificētāko un pieredzējušāko darbinieku būs lielāka. Iespējams, pedagogam, kurš strādātu pirmsskolas izglītības iestādē, kur viņam būtu sajūta, ka par sevis padarīto darbu viņš saņem atbilstošu atalgojumu, viņš justu, ka ir apmierināts viņa pamata vajadzības, un justos motivētāks savu darbu darīt pēc iespējas labāk. Piemēram, Maslova vajadzību hierarhijā (Maslow, 1954) atalgojums varētu būt pamata vajadzība, kura, ja nebūs apmierināta, ietekmēs cilvēka dzīvi nelabvēlīgā veidā un neļaus sasniegt augstākus vajadzību līmeņus. Arī Alderferā ERG (Alderfer, 1972) teorijā atalgojumu varētu pieskaitīt pie pamata vajadzībām. Savukārt divu faktoru teorijā (Herzberg, 1959) atalgojums tiek pieskaitīts pie cilvēka iekšējiem motivātoriem, kas tiešā veidā ietekmē cilvēka apmierinātību ar darbu (jo atalgojums ir atzinība par paveikto darbu).

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) apkopotajos datos Latvijas pirmsskolas izglītības iestāžu atalgojuma un darba slodzes sakarā atklājies, ka vairumā Latvijas pašvaldību (93 no 119) pastāv nevienlīdzības pirmsskolu pedagogu atalgojumā un noslodzē. Kā uzsvērusi LIZDA priekšsēdētāja Inga Vanaga – ņemot vērā to, cik liela atbildība un slodze savā darba ikdienā jāpiedzīvo pirmsskolas pedagogiem, būtu ļoti svarīgi veicināt pirmsskolas pedagogu motivāciju, ko noteikti palīdzētu veicināt atalgojuma pieaugums, profesijas prestiža celšana un slodzes veidošanās pārskatīšana (LIZDA, 2019).

Ņemot vērā to, ka pirmsskolas pedagogu algas Latvijā ir salīdzinoši zemas un nemēdz būt atbilstošas slodzei un ieguldītā darba apjomam, varētu būt, ka ne tikai kvalificēti pedagogi nejūtas motivēti pieteikties darbā pirmsskolas izglītības iestādēs un tā vietā izvēlas citas

profesijas, bet arī, ka pirmsskolas izglītības iestādēs strādājošie pedagogi nejūtas pietiekami motivēti savu darbu darīt pēc iespējas kvalitatīvāk. Būtu ārkārtīgi svarīgi pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogiem nodrošināt atalgojumu, kas būtu atbilstošs pedagogu paveiktajam darbam un slodzei. To nodrošinot, iespējams, būtu vērojama pedagogu motivācijas savu darbu veikt kvalitatīvāk uzlabošanās.

1.2.3. Izglītojamo uzvedība

Tam, kāda ir izglītojamo uzvedība, ir liela nozīme pirmsskolas izglītības iestādes pedagoga darba ikdienā. Kā iepriekš minēts 1.2.1. nodaļā *Darba apstākļi un apmierinātība ar darbu*, stress darba vietās atstāj negatīvu ietekmi gan uz darbinieku veselību, gan organizācijas ekonomiskajiem rādītājiem (Jones et al., 2003), un stresu izraisošajiem faktoriem, ar kuriem nākas saskarties pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogiem, pieder tādi faktori kā troksnis, palielināta slodze un konfliktsituācijas darba vietā (Kamerāde, 2015), un ar šādiem faktoriem var nākties saskarties brīdī, kad kādam no izglītojamajiem ir vērojamas ar uzvedību saistītas grūtības, un kad tās ir jānovērš. Ja pedagogam nebūtu jāsaskaras ar šādām situācijām, vai arī, ja būtu jāsaskaras retāk, tad tas, iespējams, jūtami uzlabotu gan pedagogu apmierinātību ar darbu, gan motivāciju savu darbu darīt pēc iespējas kvalitatīvāk.

To, kāda ir katra bērna uzvedība, ietekmē daudz dažādi apstākļi ārpus pedagoga ietekmes robežām – tuvinieku savstarpējās attiecības, apstākļi mājās, bērna uzvedību ietekmējoši traucējumi u.tml. Lielai daļai pirmsskolas pedagogu savā darba ikdienā regulāri jāsaskaras ar dažādām neatbilstošas uzvedības izpausmēm izglītojamo vidū – fizisku agresiju (sišanu, spersanu, ieplaukāšanu, sevis skrāpēšanu), verbālu agresiju (draudu izteikšanu, lamuvārdu lietošanu, izaicināšanu) un netiešu agresiju (apvainošanos, atstumšanu) (Türkoğlu, 2019) (agresija nepieņemamas uzvedības veids, kuru pirmsskolas izglītības iestāžu izglītojamo vidū iespējams novērot visvairāk (Pettermann, Helmsen, & Koglin, 2010), un pēdējo gadu laikā tā ir atzīta par visā pasaulē aktuālu veselības problēmu (Amin, Behalik, & El Soreety, 2011)). Piemēram, 2–3 gadu vecu bērnu vidū izplatītas tādas agresijas izpausmes kā sevis un citu bērnu apdraudējums, kā arī bojājumu nodarīšana priekšmetiem (Alink et al., 2006; Dodge et al., 2006; Tremblay et al., 2008). Visbiežāk šī nepieņemamā uzvedība novērojama tad, kad bērniem ir brīvais laiks, tad, kad netiek piepildītas viņu vēlmes, tad, kad ir jādara kaut kas tāds, ko viņi

nevēlas tajā brīdī darīt, kā arī tad, kad bērns tiek atvests uz pirmsskolas izglītības iestādi, un aprūpētājs dodas prom (Türkoğlu, 2019).

Lielākajai daļai pirmsskolas pedagogu, kuri mēdz saskarties ar nepieņemamas un agresīvas uzvedības izpausmēm izglītojamo vidū, tas liek justies slikti un izjust stresu – ņemot vērā, ka šādās situācijās bērni mēdz apdraudēt gan sevi, gan citus, traucēt pilnvērtīgu nodarbību norisi, izraisīt bailes un apjukuma sajūtu citos bērnos (Türkoğlu, 2019).

Visas šīs problēmas var nopietni ietekmēt pedagoga veiktā darba kvalitāti – ņemot vērā, ka nepieņemama uzvedība izglītojamo vidū traucē mācību procesu, izraisa negatīvas emocijas citos bērnos, var radīt papildus troksni un nepatīkamas izjūtas pedagogam – un tas viss kopā var atstāt negatīvu ietekmi uz pedagoga izjustā stresa līmeni, apmierinātību ar darbu un, līdz ar to, arī motivāciju.

Ir arī ļoti svarīgi saprast, vai nepieņemamās uzvedības izpausmes audzēknī ir šī bērna normai atbilstoša attīstības procesa sastāvdaļa, vai arī kāda traucējuma simptomi (Yavuzer, 1999) – un, ja ir darīšana ar kāda veida traucējumiem, tad šādas situācijas ignorēšana varētu rezultēties nopietnākās grūtībās nākotnē (Türkoğlu, 2019).

Iespējams, nepieņemamas uzvedības izglītojamajos atstāto negatīvo ietekmi varētu mazināt vai pēc iespējas vairāk novērst panākot, ka vecāki – ne tikai no attiecīgā pedagoga, bet arī no vadības puses – tiek mudināti sadarboties ar pedagogu, lai kopīgi palīdzētu bērnam uzvedības maiņas procesā, izmantojot situācijai atbilstošas metodes – vai arī vērsties pie attiecīgā speciālista.

Pastāv veidi, kādos varētu novērst šo negatīvi ietekmējošo faktoru un paaugstināt pedagoga motivāciju. Piemēram, būtu svarīgi, ka pedagogiem būtu iespēja ar katru bērnu individuāli izveidot atbalstošas un pozitīvas attiecības. Būtu arī svarīgi, lai pedagogi zinātu, kādas stratēģijas pielietot situācijās, kad izglītojamais uzvedas nepiemērotā veidā (Uysal et al., 2010). Varētu izveidot „grupas noteikumus”, par kuru neievērošanu būtu noteiktas attiecīgas sankcijas – izglītojamajiem to iemācoties, tiktu samazināts nevēlamas uzvedības atkārtšanās risks (Suporn, 2000). Pozitīvus rezultātus varētu panākt arī, iesaistot izglītojamā ģimeni (agresīvai uzvedībai samazinoties ģimenes locekļu vidū, arī bērns to sāk izrādīt mazāk) (İkiz et al., 2016). Palīdzēt varētu arī tas, ja bērniem ar aktivitāšu un rotaļu palīdzību tiktu mācīti veidi, kā pašiem izprast savas jūtas un kā tās adaptīvi izpaust. Būtu labi, ja gadījumā, ja izglītojamajam vērojamas ar uzvedību saistītas problēmas, kas laika gaitā nemazinās, izmantojot iepriekš minētās vai citas stratēģijas, bērnam tiktu sniegta palīdzība veselības aprūpes iestādes eksperta vadībā (šādā gadījumā sadarbībai ar vecākiem būtu it īpaši liela nozīme). Būtu labi, ja pedagogiem tiktu nodrošinātas apmācības par to, kā rīkoties situācijās, kad bērns rīkojas

nepiemēroti – kādas metodes izmantot šādās situācijās. Šādas apmācības nepieciešamas ne tikai pedagogiem – ārkārtīgi svarīgi būtu, ja tādās piedalītos izglītojamo vecāki paši (Türkoğlu, 2019).

Risinot problēmas saistībā ar nepieņemamas uzvedības izpausmēm pirmsskolas iestāžu izglītojamajos, pedagogiem tiktu atvieglota ikdienas darba dzīve, kā rezultātā varētu mazināties stresa līmenis un uzlaboties apmierinātība ar darbu, kas savukārt stimulētu pedagogus savam darbam pieiet ar lielāku motivāciju un censties savu darbu veikt kvalitatīvāk. Taču, diemžēl, ņemot vērā arī pārējos faktorus, kas varētu pedagoga motivāciju ietekmēt negatīvi, varētu spriest, ka visi šie faktori savā starpā mijiedarbojas, ietekmējot viens otru. Iespējams, ka ir faktori, kas jānovērš vai jāierobežo vispirms, kā rezultātā automātiski mazinātos pārējie.

1.2.4. Izglītojamo skaits grupā

Aspekts, kas ietekmē pedagoga darba slodzi, un līdz ar to arī viņa motivāciju un bērnu vajadzību (pēc atbilstošas izglītības pedagoga uzmanības, individuālās pieejas un rūpēm) apmierināšanas kvalitāti, ir bērnu skaits grupā. Tas, cik grupā ir daudz bērnu, ietekmē noslogojumu, kā arī dažādus citus aspektus – piemēram, stresu, ko izjūt pedagogs, laiku, kas tiek veltīts katram bērnam atsevišķi, iespēju kvalitatīvi darboties nodarbību laikā, veicinot bērnu attīstību – līdz ar to arī to, cik pedagogs varētu justies motivēts savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk. Mazāks bērnu skaits grupās varētu manāmi uzlabot daudzus pirmsskolas izglītības aspektus, ar kuriem jāsaskaras gan pirmsskolas pedagogam, gan audzēkņiem.

Kā minējusi psiholoģe, Marte Meo terapeite un kognitīvi biheiviorālā terapeite Gunita Kleinberga, vienam pedagogam iespēja nodrošināt nepieciešamo izglītību tik lielam bērnu skaitam – 20–25 bērniem – ir vāja, un, ka būtu svarīgi mainīt likumu par bērnu skaitu grupās un izveidot atbalsta sistēmu pirmsskolas pedagogiem (SIA „Mammām un tētiem”, 2018).

1.2.5. Atbalsta personāls

Tas, ka pirmsskolas pedagogs nevarētu kvalitatīvi veikt savus ikdienas darba pienākumus bez aukles piedalīšanās, ir fakts. Taču, vai ar aukli pietiek? Pirmsskolas pedagoga

profesija bieži vien paredz augstu slodzi ikdienā – ne vien tāpēc, ka darbs notiek mijiedarbībā ar pirmsskolas vecuma bērniem (kas ietver konfliktu risināšanu, pamatprasmju mācīšanu, bieži vien arī paaugstinātu stresu, ko, kā augstāk nodaļā par stresu minēts, varētu izraisīt troksnis, ar ko ikdienā nākas saskarties pirmsskolas izglītības iestādēs), bet arī tāpēc, ka, lai sasniegtu labus panākumus un sniegtu bērniem atbilstošu un kvalitatīvu aprūpi un izglītību, ir jāveic arī tādi pienākumi kā darbs ar e-klasi, komunikācija ar vecākiem, katra bērna individuālo spēju, prasmju un vajadzību nodrošināšana un attīstība, kā arī nodarbību vadīšana. Tā kā aukle ir atbildīga par ēdināšanu un uzkopšanu, pedagogs šo pienākumu veikšanā paliek viens – turklāt, jāņem vērā nesamērīgais atalgojums un noslogojums.

Apkopotajos LIZDA rīkotās pirmsskolas izglītības ekspertu sanāksmes secinājumos un priekšlikumos jautājumā par atbalsta personāla pieejamību, eksperti vienojās, ka kvalitatīva mācību procesa īstenošanai nepieciešams:

- asistenta pakalpojumi bērniem ar īpašajām vajadzībām jānodrošina arī no 1,5 līdz 4 gadu vecumam;
- izglītības iestādē jābūt vienai logopēda likmei uz 100 bērniem. Ja izglītības iestādē ir izglītojamie ar valodas traucējumiem, tad uz 15 bērniem vēl papildus logopēda likme;
- nepieciešama viena speciālā pedagoga likme uz 100 bērniem;
- nepieciešama viena psihologa likme uz 150 bērniem;
- papildus jāapmaksā pedagogu darbs, kas veic mentora pienākumus, individuāli strādā ar reemigrējošo vecāku bērniem un imigrantu bērniem. (LIZDA 2020)

Iespējams, labāko risinājumu vidū varētu būt bērnu skaita samazināšana grupās un papildus atbalsta personāla iesaiste. Kā norādījusi kognitīvi biheiviorālās psihoterapijas speciāliste G. Kleinberga – lai uzlabotu situāciju, būtu nepieciešams noteikt, ka grupā bērnu skaits nedrīkst pārsniegt 10–12 bērnus, un ka tajā strādā ne tikai pedagogs un aukle, bet arī kvalificēts pedagoga palīgs, kurš nevis veiktu aukles vai apkopēja pienākumus, bet tiešā veidā iesaistītos bērna attīstības procesā – veicinot bērnu adaptāciju, palīdzot pedagogam plānot un veidot programmu pilnvērtīgai bērnu attīstībai un radošam izglītības procesam, kā arī aktīvi un atbildīgi sadarbojoties ar pedagogu (SIA „Mammām un tētiem”, 2018).

1.2.6. Komunikācija ar izglītojamo vecākiem

Tā kā katra bērna attīstības procesā un audzināšanā ārkārtīgi liela nozīme ir vecākiem, taču pirmsskolas iestādē šo lomu pārņem pedagogs, attiecības ar izglītojamo vecākiem ir ārkārtīgi svarīgs pedagoga darba ikdienas aspekts, un būtu svarīgi, lai vecāku un pedagoga starpā būtu sadarbība ar kopīgu mērķi, kā arī tas, lai šīs attiecības ir draudzīgas un cieņpilnas. Tam, lai attiecības starp pirmsskolas pedagogu un izglītojamo vecākiem būtu pozitīvas un sadarbībā balstītas, ir liela nozīme gan bērna prasmju apguves procesā, gan tajā, vai bērns vēlēties apmeklēt izglītības iestādi, gan sociālemocionālo prasmju attīstībā (Henderson & Mapp, 2002).

Kā minēts nodaļā par darba apstākļiem, tieši negatīva sociālā mijiedarbība mēdz būt viens no būtiskākajiem stresoriem darba vietās (Ganster, Fusilier, Mayes, 1986, kā minēts Kamerāde, 2015). Pirmsskolas izglītības iestādēs pedagoga darbs notiek ne tikai ar kolēģiem un izglītojamajiem, bet iesaistīti ir arī izglītojamo vecāki.

1.2.7. Grupas telpas iekārtojums un materiālās bāzes nodrošinājums

Tam, kāds ir grupas telpas iekārtojums, kā arī tam, kāds ir materiālās bāzes nodrošinājums pirmsskolas izglītības iestādē, ietekmē to, kāds būs mācību process, ar kuru savā grupā ikdienā saskarsies izglītības iestādes izglītojamie. Vadoties pēc „Skola 2030” standartiem darbam ar izglītojamajiem pirmsskolas izglītības iestādēs, telpas iekārtojumam un materiālajai bāzei ir jābūt tādiem, kas rosinātu bērnus darbībai dažādās jomās – kā izteikusies „Skola 2030” projekta „Kompetenču pieeja mācību saturā” vecākā eksperte A. Lauka – lai bērnam būtu dota iespēja konstruēt, zīmēt, izvēlēties, kad viņš attiecīgo darbu pārtrauc un kad turpina – „lai telpā mācīšanās būtu redzama – lai telpa mainās kopā ar bērna mācīšanos”. Tas nozīmē, ka pirmsskolas pedagoga uzdevums būtu veidot grupas telpā tādu mācību vidi, kas būtu daudzveidīga un mainīga, kā arī patstāvību rosinoša. „Skolotājam jābūt ļoti vērīgam un jāspēj iesaistīties bērnu darbībā, bērnus mērķtiecīgi virzot uz sasniedzamu rezultātu.” (Skola 2030, 2018).

1.2.8. Ar COVID–19 saistītais ārkārtas stāvoklis Latvijā

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) ievāktie dati pirmsskolā nodarbināto profesionālās dzīves kvalitātes valsts ārkārtējās situācijas apstākļos sakarā liecina, ka lielākā daļa pedagogu (68% aptaujāto) uzskata, ka bērni un viņu vecāki ievēro pirmsskolas izglītības iestādēs noteikto kārtību pedagogu darba organizācijai ārkārtas situācijā valstī, pārējie tā neuzskata. Jāņem vērā arī tas, ka tikai daļa (70% aptaujāto) apstiprinājuši, ka pirmsskolas izglītības iestādē tiek ņemta vērā noteikta kārtība pedagogu darba organizācijai ārkārtas situācijā valstī (LIZDA, 2020).

Pedagogiem, kuri atrodas mijiedarbībā ar izglītojamajiem un vecākiem, kuri neseko noteiktajiem ar COVID–19 saistītajiem noteikumiem, var apgrūtināt pedagoga darbu, izraisīt neskaidrības ar izglītojamo vecākiem, stresu un spriedzi darbā u.tml., kas varētu negatīvi ietekmēt pedagoga motivāciju.

2. EMPĪRISKĀ DAĻA

2.1. Pirmsskolas izglītības iestādes pedagogu motivācijas pilnveides izpēte

Mērķauditorijas apraksts, pētījuma bāzes apraksts

Pētījuma mērķauditorija ir divu pirmsskolas iestāžu pedagogi un vadītāji. Pētījumu bāze pirmsskola x un y. Pedagogi tika aptaujāti, izmantojot anketēšanu, savukārt vadītāji tika intervēti, izmantojot strukturēto interviju.

Lai sasniegtu kvalifikācijas darba mērķi, pētījums tika veikts divās pirmsskolas iestādēs (turpmāk tekstā – x un y izglītības iestādēs). Kvalifikācijas darba autorei kā topošajai pirmsskolas skolotājai bija svarīgi izpētīt, kādi faktori negatīvi ietekmē pedagoga motivāciju savu darbu ikdienā veikt pēc iespējas kvalitatīvāk, lai nodrošinātu pilnvērtīgu mācību procesu izglītojamiem. Bija svarīgi arī izziņāt motivācijas pilnveides iespējas, kas šos motivāciju negatīvi ietekmējošos faktorus varētu novērst – vai vismaz ierobežot to ietekmi.

Pētījuma metožu izvēles pamatojums un apraksts

Pedagoģijas pētīšanas metodes ir zinātnē pārbaudīto pieņemto darbības noteikumu un paņēmieni sistēma, ko izmanto pedagoģisko parādību izziņā jaunu ticamu faktu, sakaru un likumu atklāšanai, vērtēšanai un vispārināšanai par pedagoģisko realitāti. Pēc darbības veida pedagoģisko pētījumu metodes iespējams izdalīt šādi:

- teorētiskās pētījuma metodes (teorētiskās literatūras analīze);
- empīriskās pētījuma metodes (anketēšana, intervēšana);
- datu apstrādes metode

Par empīrisko metodi pētījuma veikšanai autore izvēlējās anketēšanu un intervēšanu. Ar aptaujas izmantošanu ir iespējams anketēt daudz respondentus un iegūt kopīgu priekšstatu par izvirzīto problēmu – faktori, kas ietekmē pedagogu motivāciju. Tika izmantota arī intervija ar iestāžu vadītājiem ar mērķi noskaidrot darbinieku motivācijas pilnveides iespējas konkrētajā izglītības iestādē.

Lai anketu iegūto datu rezultātus parādītu uzskatāmāk un vizuāli salīdzinoši, autore izmantoja datu apstrādes metodes – diagrammas.

Kvalifikācijas darba pētījums tika veikts, balstoties uz kvalifikācijas darbā izstrādātajām teorētiskajām atziņām. Pētījuma pirmajā posmā tika veikta pirmsskolas pedagogu anketēšana, aptaujās tika iekļauti tādi jautājumi, kas fokusēti uz motivāciju negatīvi ietekmējošajiem faktoriem – jo tieši tos būtu vēlams novērst, izmantojot motivācijas pilnveides

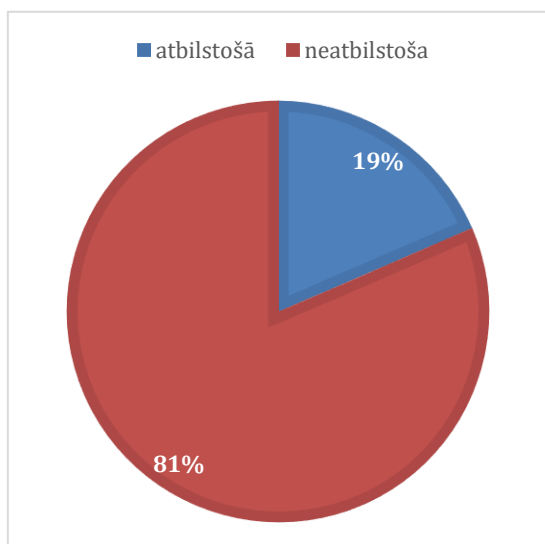
metodes. Autorei bija aktuāli noskaidrot, vai pirmsskolas pedagogu motivāciju ietekmē tādi faktori kā darba alga, kolēģu savstarpējās attiecības, bērnu skaits grupās, un atbalsta personāla trūkums ikdienas darbā.

Pētījuma 2. posmā tika izmantota strukturēta intervija, jo bija nepieciešams iegūt izvērstas atbildes uz iepriekš sagatavotiem jautājumiem, lai intervētu pirmsskolas izglītību iestāžu vadītājus. Intervijā akcentēti tādi jautājumi, kas norāda uz pedagogu motivācijas pilnveides iespējām pirmsskolas izglītības iestādē.

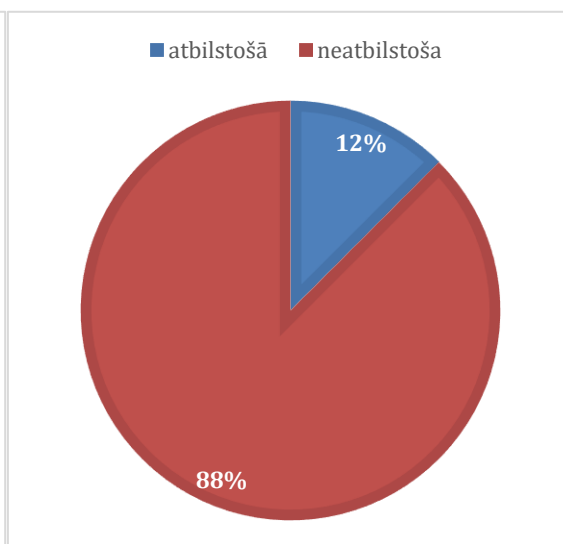
Pētījuma norises apraksts.

Anketa tika izveidota, balstoties uz kvalifikācijas darbā aprakstītajām atzinām par pedagogu motivāciju un faktoriem, kas var ietekmēt pedagogu darba kvalitāti. Lai sekmīgāk noskaidrotu, cik motivēti ir pirmsskolas pedagogi, un kuri ir tie faktori, kas negatīvi ietekmē darba kvalitāti, tika izveidota anketa ar iespējamajiem variantiem, kuri izrietēja pētnieku atziņām. Respondentiem bija iespēja izvēlēties jau piedāvāto atbilžu variantu vai ierakstīt pašiem savus atbilžu variantus. Šo anketu aizpildīja kopā 51 respondenti – 27 respondenti ir no x pirmsskolas izglītības iestādes, savukārt 24 respondenti ir no y izglītības iestādes.

1. X pirmsskolas izglītības iestādē



2. Y pirmsskolas izglītības iestādē



2.1.1.attēls darba alga, kā darba kvalitātes ietekmējošs faktors: 1-x pirmsskolas, 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

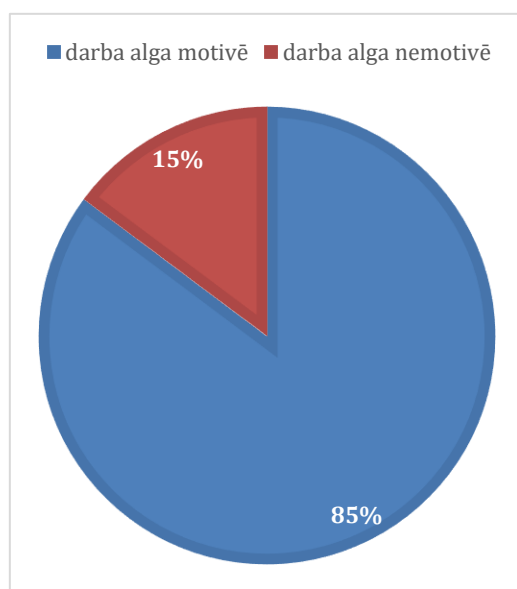
Kā redzams 2.1.1. attēlā, no x pirmsskolas izglītības iestādes 81% viens procents uzskata, ka saņemtā darba samaksa ir neatbilstoša ieguldītajam darbam. Savukārt 19% norādīja, ka darba samaksa ir atbilstoša ieguldītajam darbam. Vairākums no x iestādes aptaujātajiem respondentiem norāda, ka darba alga ir neatbilstoša.

2.1.1. attēlā novērojams, ka arī y izglītības iestādē vairums apjautāto respondentu (88%) ir neapmierināti ar savu darbu samaksu. 12% no y izglītības iestādes respondentiem ir apmierināti ar savu darba samaksu norādot, ka tā ir atbilstoša ieguldītajam darbam.

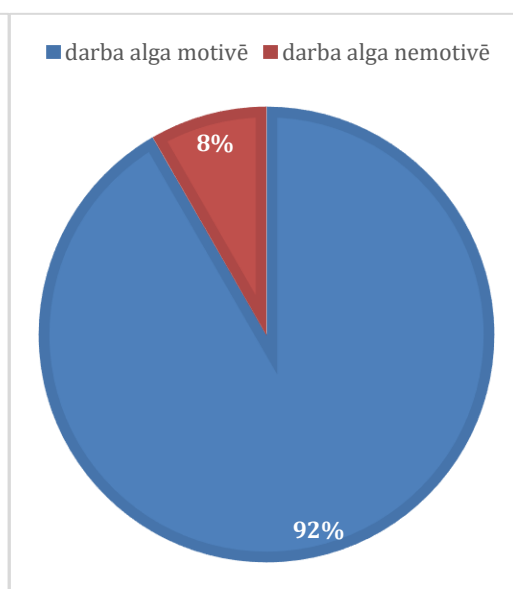
Kā teorētiskās literatūras 2.1 nodaļā tika aprakstīts, ka LIZDA veiktais pētījums par pirmsskolas pedagogu darba samaksām Latvijā 2019., gadā ir bijušas zemākas par vidējo. Darba autores dati saskan ar šo pētījumu. LIZDA priekšsēdētāja Inga Vanaga uzsvērusi, ka pirmsskolas pedagogiem ikdienas savā darba ikdienā jāpiedzīvo liela slodze un atbildība, būtu ļoti svarīgi veicināt pirmsskolas pedagogu motivāciju, ko noteikti palīdzētu veicināt atalgojuma pieaugums (LIZDA, 2019).

Vadoties pēc 1.1.2. nodaļā aprakstītajām *Ābrahama Maslova teorija* jeb *Maslova vajadzību hierarhijas* un *Alderfera ERG teorijām*, lai darbinieks savā darba vietā justos motivēts savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk, nepieciešams apmierināt visus piecus vajadzību posmus, un svarīgais, lai vispirms tiktu apmierinātas tās vajadzības, kas atrodas piramīdas pamatā – un pārējās vajadzības var tikt apmierinātas tikai pēc tam. Maslova piramīdas pirmās ir fizioloģiskās vajadzības, kas sevī ietver arī darba algu (ēdiens, mājoklis, rēķinu apmaksa utt.). Vadoties pēc šīs teorijas, varētu uzskatīt, ka darba alga ir viens no pirmajiem būtiskākajiem faktoriem, lai cilvēks savā darbā būtu motivēts strādāt. Pēc aptaujāto respondentu datiem, kas vērojams 2.1.1. attēlā, un, pamatojoties uz Maslova un Alderfera motivācijas teorijām, var secināt, ka lielāko daļu aptaujāto pedagogu sava darba vietā demotivē zemā alga.

1.X pirmsskolas izglītības iestādē



2. Y pirmsskolas izglītības iestādē



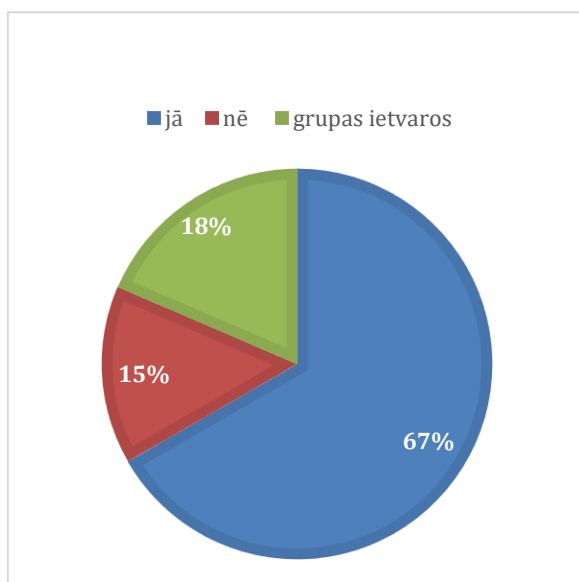
2.1.2.attēls darba alga, kā motivātors: 1-x pirmsskola, 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

2.1.2. attēlā novērojams, ka abu iestāžu aptaujātie respondenti uzskata, ka darba alga ir faktors, kas veicina motivāciju darbu veikt kvalitatīvāk. 85% pedagogu no x pirmsskolas izglītības iestādes atdzīst, ka darba alga ir liels darba svarīgs motivāciju ietekmējošs faktors, savukārt 15% no aptaujātajiem uzskata, ka darba samaksai nav sakara ar darba motivāciju. No y pirmsskolas izglītības iestādes pedagogiem, līdzīgi kā x iestādes pedagogu vidū, 92% uzskata, ka darba samaksa ir faktors, kas motivē darba pienākumus veikt kvalitatīvāk.

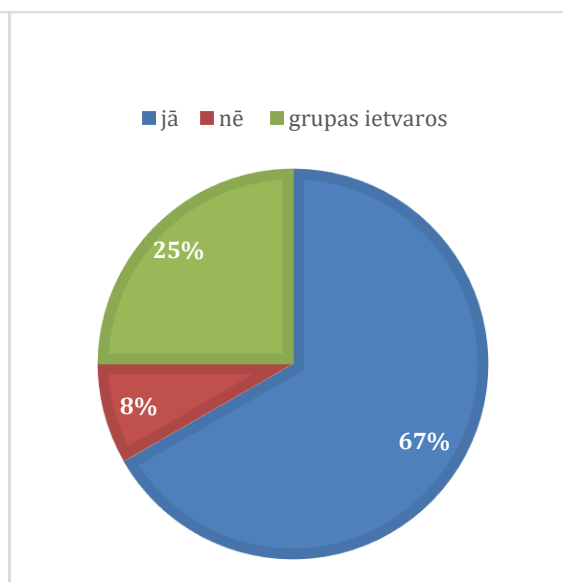
Salīdzinot abu pirmsskolas iestāžu viedokļus par darba samaksas nozīmību darba motivācijā, var secināt, ka tas, cik liela ir pedagoga alga, varētu nozīmīgi ietekmēt pedagogu motivāciju savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk.

Autores pētījuma dati saskan 1.1.2. nodaļā aprakstīto motivācijas teoriju, kas paredz, ka, ja cilvēks saņem mazāku atalgojumu nekā viņš uzskata, ka būtu godīgi nopelnījis, vai arī mazāk, kā viņam liktos pieņemami, situācija varētu tik uztverta netaisnīgi, kas savukārt var novest pie attieksmes maiņas un darba apjoma samazināšanās, un var ietekmēt darba kvalitāti.

1.X izglītības iestādē



2. Y izglītības iestādē



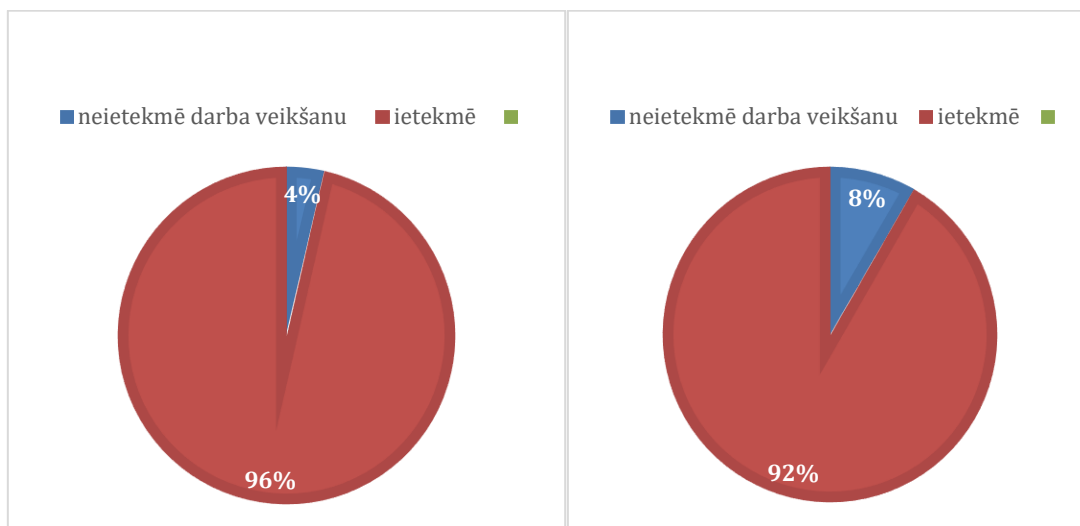
2.1.3.attēls Savstarpēji koleģiāli pozitīvas attiecības kā darba motivātors: 1-x pirmsskola 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

2.1.3. attēlā var novērot, cik nozīmīgs motivāciju ietekmējošais faktors darba veikšanā ir savstarpēji pozitīvas koleģiālās attiecības darba vietā – 67% respondentu gan X, gan Y pirmsskolas izglītības iestādē atdzīst, ka svarīgi lai darbinieku starpā būtu labvēlīgas koleģiālas attiecības un darba vidē būtu pozitīvs mikroklimate. Savukārt, 15% X pirmsskolas izglītības iestāžu respondentu atdzīst, ka šis faktors neietekmē viņu darba motivāciju. Līdzīgi arī Y izglītības iestāžu respondenti 8% norāda, ka savstarpēji labas koleģiālas attiecības neietekmē darba kvalitāti. Salīdzinoši mazāka daļa abu izglītības iestāžu pedagogu (X –18% un Y – 25%) norāda, ka svarīgi, lai labas attiecības būtu tikai ar kolēģiem grupas ietvaros.

Autores apkopotie dati norāda, ka gan X, gan Y pirmsskolas iestāžu pedagogiem labvēlīgas koleģiālas attiecības darba vidē ir svarīgs faktors, kas pozitīvi ietekmē darba motivāciju. Autores ievāktie dati saskan ar 1.1. nodaļā aprakstītajām motivācijas teorijām, kurās tiek minēts, ka šis ir ārējās motivācijas faktors, kurš labvēlīgi ietekmē darbinieku motivāciju.

1.X pirmsskolas izglītības iestādē

2. Y pirmsskolas izglītības iestādē



2.1.4. attēls **Pozitīva komunikācija ar izglītojamo vecākiem kā motivators:** 1-x pirmsskola, 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

2.1.4. attēlā vērojami abu pirmsskolas iestāžu pedagogu viedokļi par to, cik pedagogu darba motivācijā ir liela nozīme tādām faktoriem kā tam, kāda ir pedagogu komunikācija ar vecākiem un vecāku iesaiste bērnu izglītības procesā. X pirmsskolas izglītības iestādes 96% respondentu norādījuši, ka vecāku iesaiste pedagogiskajā procesā ietekmē darba motivāciju,

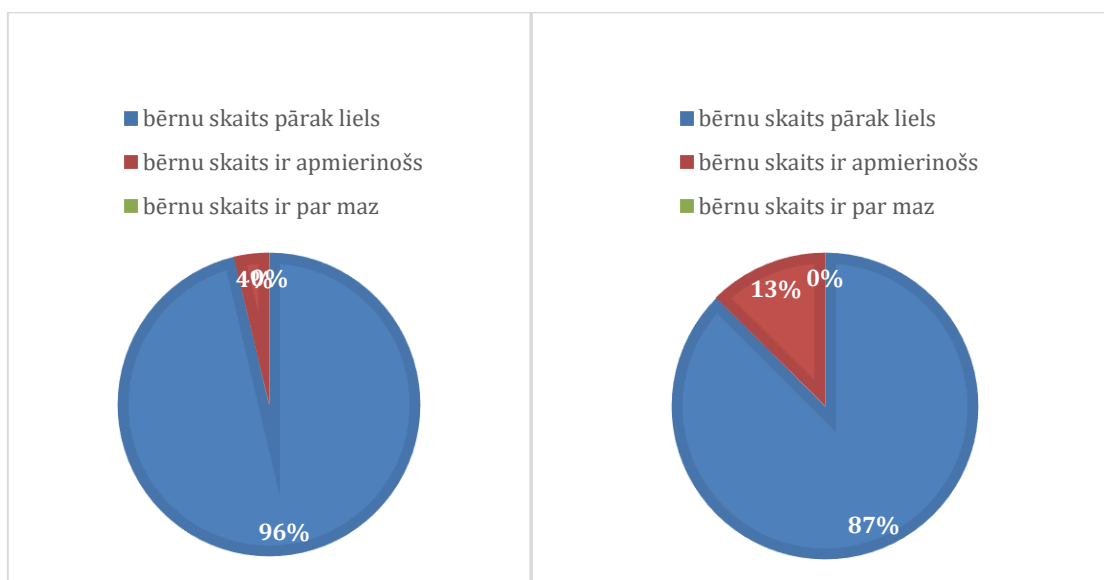
savukārt, neliela daļa respondentu (4%) uzskata, ka šis faktors nav nozīmīgs darba motivācijā. Y pirmsskolas pedagogu vidū 92% respondentu uzskata, ka vecāku iesaistei un komunikācijai par bērnu izglītošanu ir svarīga nozīme viņu darba motivācijā. Mazākums no Y pirmsskolas aptaujātajiem respondentiem (8%) norādījuši, ka šis faktors neietekmē viņu darba motivāciju. Vadoties pēc veiktā pētījuma rezultātiem, autore secina, ka vecāku pozitīva komunikācija un iesaiste bērnu izglītības procesā pēc Y un X pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu domām ir nozīmīgs motivāciju ietekmējošs faktors, un stimuls kvalitatīvāk veikt savus darba pienākumus. Autores pētījuma dati saskan ar atziņām 1.2.6. nodaļā, kurā aprakstīts, ka audzēkņu vecāku iesaistei bērnu mācību procesā ir liela nozīme gan pedagogu darba ikdienas procesā, gan bērnu prasmju apguves procesā.

Analizējot motivēšanas teorijas, darba autore secināja, ka vairāki autori (piemēram, A. Maslovs, Alderfers un arī Maklellands) būtisku motivāciju ietekmējošu faktoru min vajadzību pēc attiecībām (sociālās vajadzības). Līdz ar to autore pētījumā centās noskaidrot, cik būtiska nozīme šīm sociālajām vajadzībām ir X un Y pirmsskolas izglītības iestādē strādājošajiem, jeb, vai sociālās vajadzības ietekmē pirmsskolas pedagogu darba motivāciju.

Kā redzams pētījuma rezultātos (2.1.3. un 2.1.4. attēlā), pedagogiem ir svarīga attiecību un komunikācijas kvalitāte gan ar kolēģiem, gan izglītojamo vecākiem. Pētījums ir saskaņā ar teorētiskajām atziņām (kā uzskata X un Y pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogi, vajadzība pēc attiecībām ir faktors, kas ietekmē darba motivāciju).

1.X pirmsskolas izglītības iestāde

2. Y pirmsskolas izglītības iestāde

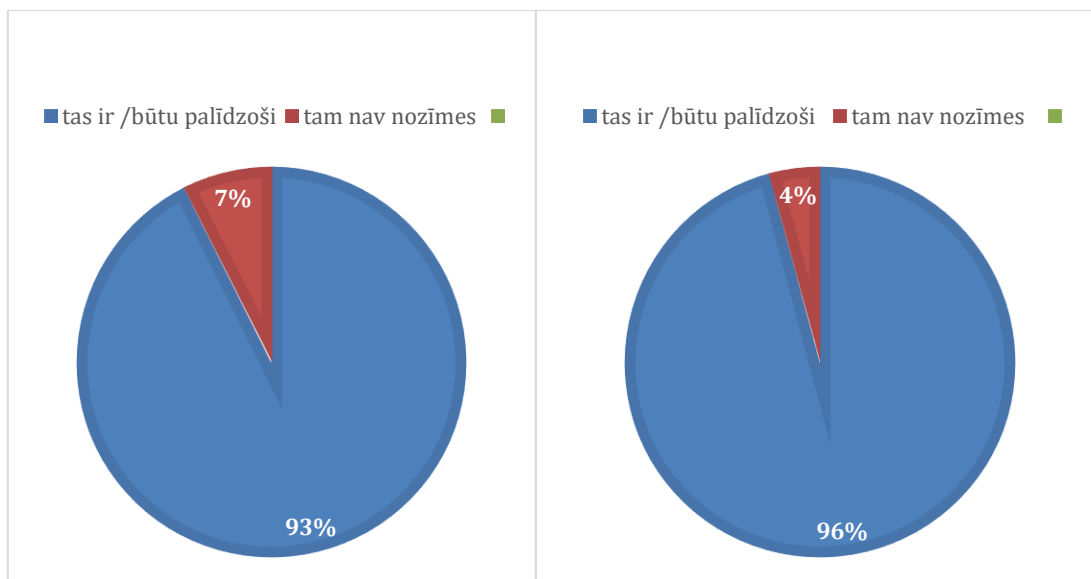


2.1.5. attēls liels bērnu skaits grupā kā demotivators: 1-x pirmsskola, 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

2.1.5. attēlā redzams, kādi ir X un Y pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu uzskati par to, vai bērnu skaits ir pedagogu motivāciju ietekmējošs faktors, vai nav. 96% X pirmsskolas izglītības iestādes respondentu un 87% Y pirmsskolas izglītības iestādes respondentu norādīja, ka bērnu skaits grupās ir pārāk liels, un ka lielais bērnu skaits grupā ir traucēklis ceļā uz kvalitatīvāku darba pienākumu veikšanu. Neliela daļa X pirmsskolas izglītības iestādes respondentu (4%) norādīja, ka bērnu skaits neietekmē darba kvalitāti, un, ka tam nav saistības ar viņu darba motivāciju. Lielākā daļa Y izglītības iestādes respondentu (87%) norādījuši savās atbildēs, ka bērnu skaits grupās ir pārāk liels, un ka šis faktors pedagogu motivāciju savu darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk ietekmē negatīvi. 13% Y pirmsskolas izglītības iestādes respondentu uzskata, ka bērnu skaitam nav nozīmes ikdienas darba kvalitātē, un, ka tas nav faktors, kas negatīvi ietekmētu viņu motivāciju darbu veikt pēc iespējas kvalitatīvāk.

1.X pirmsskola

2.Y pirmsskola

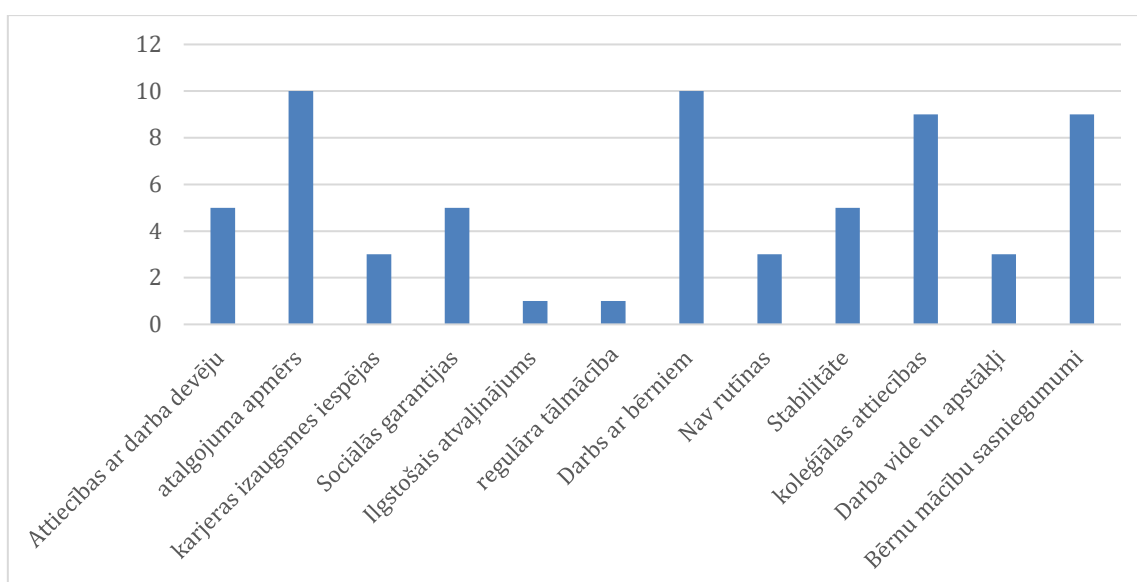


2.1.6.attēls Papildus atbalsta personāla iesaiste pedagoga atbalstam: 1-x pirmsskola, 2-y pirmsskola (Autores veidots attēls)

2.1.6. attēlā var redzēt, ka 93% (lielākā daļa) X pirmsskolas iestādes respondentu atdzinuši, ka papildus atbalsta personāla iesaiste ar bērniem, kuriem ir raksturīgas ar uzvedību

saistītas problēmas, būtu palīdzoši ikdienas darbā, savukārt 7 % norādīja, ka tam nav nozīmes. Līdzīgu tendenci var novērot Y pirmsskolas izglītības iestādes pedagogu atbildēs – 96% uzskata, ka atbalsta personāla papildus iesaiste ar bērniem, kuriem raksturīgas ar uzvedību saistītas problēmas, būtu palīdzoši. Vien 4 % norādījuši, ka tam nebūtu nozīmes ikdienas darbā, un ka tas viņu motivāciju savu darbu veikt pēc iespējas labāk neietekmētu.

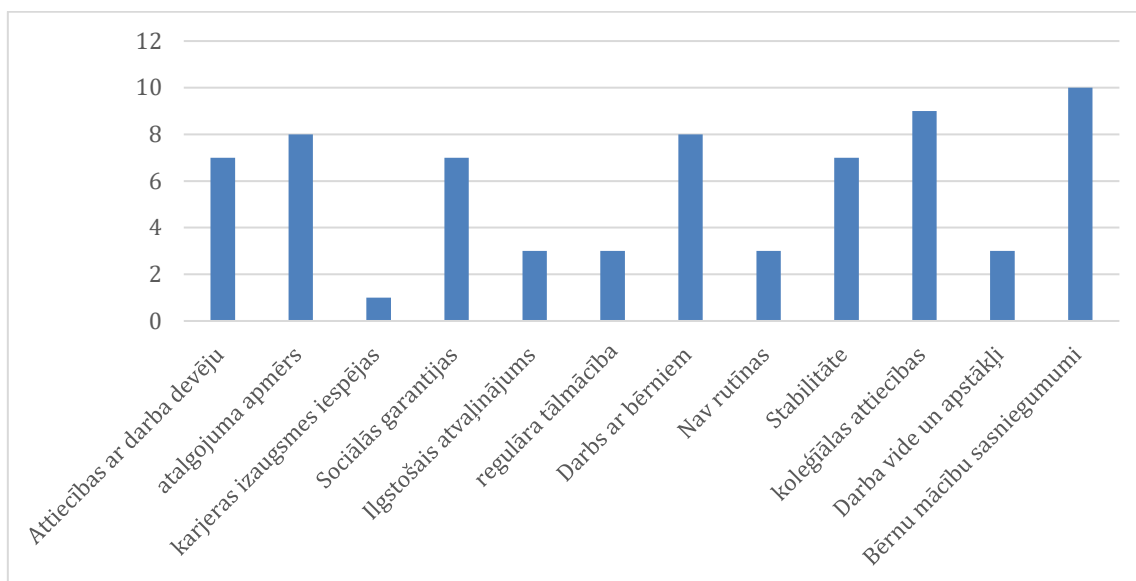
Kā minēts kvalifikācijas darba teorētiskajā daļā, lielāko daļu pedagogu mēdz saskarties ar agresīvas uzvedības izpausmēm audzēkņu vidū, un tas liek justies slikti un izjust paaugstinātu stresa līmeni savā darba ikdienā, līdz ar to tiešā mērā tiek ietekmēta pedagogu darba motivācija.



2.1.7 attēls Faktori, kas visvairāk motivē veikt darbu kvalitatīvāk X pirmsskolas izglītības iestādē (Autores veidots attēls)

2.17. attēlā var uzskatāmi redzēt būtiskākos faktorus, kuri pašlaik visvairāk motivē X pirmsskolas iestādes darbiniekus savu darbu darīt pēc iespējas kvalitatīvāk. Pēc respondentu sniegtajām atbildēm var secināt, ka pašlaik būtiskākie faktori, kas pēc šo pedagogu domām ietekmē viņu motivāciju, ir darbs ar bērniem, atalgojuma apmērs un bērnu mācību sasniegumi. 10 no 27 X izglītības iestādes respondentu atbildējuši, ka pašlaik viņus visvairāk motivē darbs ar bērniem un atalgojums, savukārt 9 no 27 respondentiem uzskata, ka koleģiāli pozitīvas attiecības darba vidē un bērnu mācību sasniegumi motivē visvairāk. 5 no 27 X pirmsskolas izglītības iestādes respondentiem atbildēja, ka stabilitāte un sociālās garantijas, ka arī attiecības darba devēju ir svarīgi pedagogu motivāciju ietekmējoši faktori. 3 no 27 X pirmsskolas izglītības iestādes respondentiem atdzinuši, ka svarīgi motivāciju ietekmējoši faktori ir karjeras

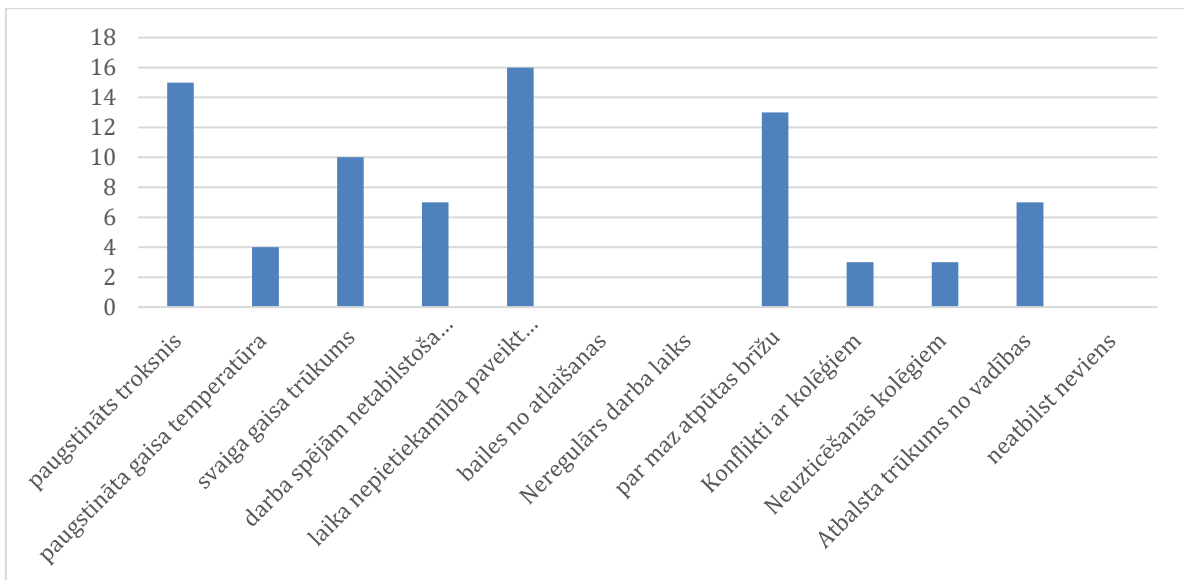
izaugsmes iespējas, fakts, ka darbs ir interesants, un tajā nav rutīnas, kā arī darba vide un apstākļi. X iestādes respondenti par mazāk nozīmīgiem faktoriem uzskata ilgstošo atvaļinājumu un regulāru tālmācību jeb savas personības izaugsmes iespējas.



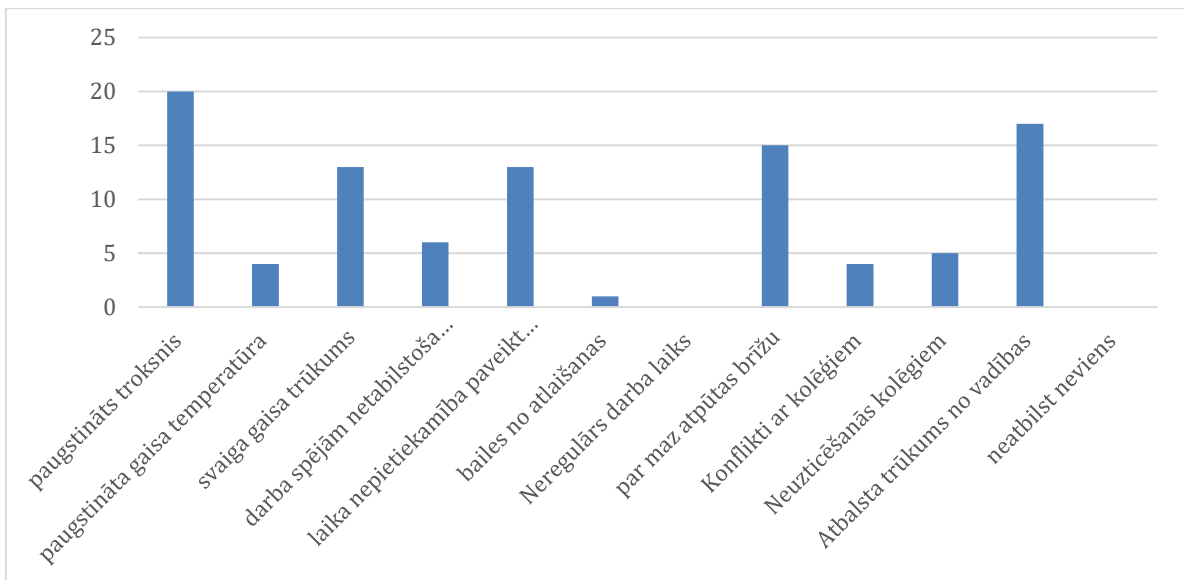
2.1.8. attēls Faktori, kas visvairāk motivē veikt darbu kvalitatīvāk Y pirmsskolas izglītības iestādē (Autores veidots attēls)

2.1.8. attēlā var redzēt Y pirmsskolas izglītības iestādes darbinieku galvenos motivāciju ietekmējošos faktoros, un var secināt, ka būtiskākie no tiem ir bērnu mācību sasniegumi un pozitīvas koleģiālas attiecības. Par vienlīdz svarīgiem faktoriem respondenti uztver labas attiecības ar darba devēju un stabilitāti, kā arī sociālās garantijas. 3 no 24 respondentiem uzskata, ka ilgstošais atvaļinājums un regulāra tālmācība ir svarīgs faktors, lai motivācija būtu augstāka, kā arī 3 no 24 respondentiem atbildējuši, ka darba vide ieņem būtisku lomu viņu motivācijā. Viszemāk ir novērtēts faktors, kas saistīts ar karjeras izaugsmes iespējām – tikai viens no Y izglītības iestādes respondentiem to ir uztvēris kā nozīmīgu.

Salīdzinot X un Y izglītības iestāžu respondentus atbildes, var secināt, ka tomēr katram ir savi motivāciju ietekmējošie faktori, kuri visvairāk ietekmē darba motivāciju, un tas saskan ar 1.1.1. nodaļā aprakstīto atziņu, ka lielā mērā iekšējā motivācija ir saistīta ar personības vērtību sistēmu, kas katram cilvēkam individuāla.



2.1.9.attēls Motivāciju nelabvēlīgi ietekmējoši faktori, ar kuriem ikdienā saskaras pirmsskolas pedagogi X iestādē (Autores veidots attēls)



2.1.10 attēls Motivāciju nelabvēlīgi ietekmējoši faktori, ar kuriem ikdienā saskaras pirmsskolas pedagogi Y iestādē (Autores veidots attēls)

Salīdzinot 2.1.9. un 2.1.10. attēlus var novērot to, ka attiecībā uz pedagoga motivāciju nelabvēlīgi ietekmējošiem apstākļiem pirmsskolas izglītības iestādēs X un Y iestāžu respondentiem ir līdzīgs viedoklis. Gan X, gan Y iestāžu pedagogi vienbalsīgi uzskata, ka paaugstināts troksnis grupā ir faktors, ar ko visvairāk nākas sastapties ikdienā, veicot savus darba pienākumus. Līdzvērtīgi abās iestādēs ir novērtēts faktors saistībā ar laika nepietiekamību

visa darāmā paveikšanai. Vairums Y pirmsskolas respondentu norādījuši, ka trūkst atbalsta no vadības puses. Gan X, gan Y pirmsskolas izglītības iestāžu respondenti uzskata, ka ikdienas darbā atpūtas brīžu ir par maz.

Intervijas ar Y un X pirmsskolas intervijas analīze

Kā minēts pētījuma metodoloģijas aprakstā, intervijas ar X un Y pirmsskolas izglītības iestādes vadītājiem mērķis ir noskaidrot viņu viedokļus saistībā ar pirmsskolas pedagogu pilnveides iespējām X un Y pirmsskolas izglītības iestādēs.

Kā intervējamās personas tika izvēlētas šo izglītības iestāžu vadītājas, jo pirmsskolas izglītības iestādes vadītāji un to vietnieki ir atbildīgi par to, lai pirmsskolas mērķi tiktu sasniegti, un, lai tas tiktu panākts, ir svarīgi, lai pedagogiem būtu pietiekami augsta motivācija veikt savus darba pienākumus pēc iespējas atbildīgāk un kvalitatīvāk.

Intervijas veids ir strukturētā intervija, jo ir nepieciešams iegūt izvērstas atbildes uz iepriekš sagatavotiem jautājumiem. Intervijā iegūtās atbildes ir fiksētas audio failā un to pilni izklāsti ir apskatāms darba pielikumā.

Lai sasniegtu mērķi tika izveidoti šādi jautājumi, kas tika izmantoti abās intervijās:

- Kādas ir jūsu domas par pedagogu atalgojumu?
- Faktors, ar kuru mēdz saskarties liela daļa pedagogu, ir izglītojamo uzvedības problēmas – tas izraisa negatīvas emocijas, stresu, kā arī apgrūtina pilnvērtīgu darba veikšanu pirmsskolas izglītības iestādes grupiņā. Ko Jūs par to domājat?
- Pētījumi liecina, ka stress, ko cilvēks piedzīvo darba vietā, var negatīvi ietekmēt veikumu. Un diemžēl tas, ka pirmsskolas pedagogiem bieži vien ar daļu šādu faktoru ikdienā nākas saskarties, ir fakts. Kā Jūs domājat, kas pirmsskolas pedagoga darba ikdienā varētu radīt stresu?
- Daļa to faktoru, ko pedagogi mēdz piedzīvot visbiežāk, ir troksnis darba vietā un svaiga gaisa trūkums telpās. Kā Jūs domājat, kā būtu iespējams šīs problēmas risināt?

- Nozīmīgs stresors lielai daļai pedagogu ir arī tas, ka, kā uzskata paši pedagogi, laika visam darāmajam ir par maz, kā arī tas, ka atpūtas brīži ir par īsu, vai arī to nav vispār. Kā Jūs domājat, kādi varētu būt risinājumi šīm problēmām?
- Kā Jūs domājat, kādos veidos būtu iespējams uzlabot attiecības kolēģu vidū pirmsskolas izglītības iestādēs? Kā atzīst liela daļa pedagogu, attiecības starp kolēģiem ir ārkārtīgi svarīgs faktors, kas var ietekmēt to, kā pedagogi veiks savu darbu.
- Nozīme, protams, ir ne tikai pedagogu attiecībām un komunikācijai ar citiem pirmsskolas izglītības iestādes darbiniekiem, bet arī ar audzēkņu vecākiem. Un, kā jau visās attiecībās, arī šajās var rasties negācijas un domstarpības, kas šādā gadījumā pedagogam var izraisīt stresu. Kā Jūs domājat, ko varētu darīt lietas labā, lai šādas situācijas neizveidotos, vai arī, lai tās izveidotos pēc iespējas retāk?

Y pirmsskolas izglītības iestādes vadītāja atdzīst, ka pedagogu atalgojums ir pārāk zems un ir neatbilstošs ieguldītajam darbam, bet, ņemot vērā, ka šīs pirmsskolas pedagogu algas apmērs ir pašvaldības kompetencē, tad algas apmēru vadītājai nav iespējams mainīt. Vadītāja iesaka pedagogiem līdzdarboties piketos un skaļi paust viedokli, ka pirmsskolas pedagogu algas ir zemākas par vidējo. X pirmsskolas izglītības iestādes vadītājas vietniece arī piekrīt, ka pedagogu algas ir zemu un neatbilstošas veiktajam darba apjomam. Šajā jautājumā abu vadītāju viedokļi sakrīt ar abu iestāžu respondentu atbildēm.

Abu iestāžu vadītājas intervijas laikā uzsver, ka bērni, kuriem raksturīgas ar uzvedību saistītas problēmas, sagādā papildus pūles. Y iestādes vadītāja iesaka, kā konkrēti grupā pedagogu pedagoģiskais darbs varētu uzlabot bērnu uzvedību – izmantojot pamācošās uzvedības piktogrammas. Kā vēl vienu no idejām viņa minēja apbalvojumu došanu (uzlīmes, zīmogi) par uzvedību, kas tiek sagaidīta no bērna. Gan X, gan Y iestāžu vadītājas uzsvēra, ka pedagogiem ir iespējams apmeklēt tālmācības kursus par to, kā strādāt ar bērniem, kuriem ir uzvedības problēmas. Viņuprāt, pedagogiem ir ar šo negatīvo pieredzi jādalās ar vadību, bērna vecākiem un atbalsta personālu, jo ir svarīgi, lai pedagogs tiktu atbalstīts situācijās, kuras viņam sagādā grūtības, un tiktu risinātas, iesaistoties visām atbildīgajām pusēm. Šajā uzskatā abu iestāžu vadītāju ir vienādi.

Gan X, gan Y iestāžu vadītājas uzskata, ka bērnu radītu troksni grupā ir iespējams mazināt, izmantojot pedagoģisko darbu. Y iestādes vadītāja minēja šādus piemērus: izspēlēt ar bērniem rotaļas, kurās parādās šī tēma. Kā arī ieteica, ka grupā varētu ieviest zvaniņu zvanišanu, kad bērni ir pārāk skaļi – to nozvanīt, kas būtu kā atgādinājums, ka nepieciešams

būt klusākiem. Savukārt X pirmsskolas vadītājas vietniece uzskata, pedagogam ar bērniem jānāca, ka grupā jāsadzinās “pusbalsī”, kā arī pašam pedagogam nav jāpaceļ balss, kas arī noteikti mazinās šo troksni. Kā arī uzskata, ka šo problēmu pilnībā likvidēt nav iespējams, bet jāstrādā, lai to mazinātu.

Lai grupās uzlabotu gaisa kvalitāti, Y iestādes vadītāja kā ieteikumu minēja, ka, organizējot rotaļnodarbības, ir iespējams izmantot bērnu dārzā arī citas telpas, un tajā brīdī papildus izvedināt grupas telpas.

Y izglītības iestādes vadītāja uzskata, ka pirmsskolas pedagoga darbs ir nepārtraukts un sistemātisks, līdz ar to arī laikietilpīgs. Šis viedoklis saskan ar abu iestāžu respondentu atbildēm. Vadītāja uzskata, ka pedagogiem ir jāplāno savs laiks racionāli, piemēriem, minot piemēru par grupas telpu dekorāciju izveidi, kas aizņem daudz pedagoga darba laiku – to izveidi integrēt izglītojamo rotaļnodarbībās. Savukārt X iestādes vadītājas vietnieces viedoklis šajā jautājumā ir atšķirīgs – viņa uzskata, ka bieži pedagogi darba laikā izvēlas ar darba pienākumiem nesaistītas nodarbes, un tādēļ rodas sajūta, ka atvēlētais laiks darba pienākuma veikšanai ir nepietiekams.

Abu pirmsskolas vadītāju viedokļi par savstarpējām darbinieku attiecībām abu pirmsskolas izglītības iestāžu respondentu atbildēs saskan – vadītājas uzskata, ka darbiniekiem ir jāstrādā komandā, lai pilnvērtīgāk tiktu sasniegti iestādes mērķi. Vadītāju viedokļi saskan ar teorētiskās analīzes 1.1. nodaļā aprakstītajām motivācijas teorijām. Pētījums pierāda teorētisko atziņu patiesumu, ka sociālas vajadzība jeb vajadzība pēc attiecībām ir kā iedarbīgs motivāciju ietekmējošs faktors, kas veicina pedagoga motivāciju savu darbu darīt pēc iespējas kvalitatīvāk. X un Y iestādes vadītājas uzskata, ka uzlabot iekšējās kolektīvās attiecības ir iespējams, organizējot dažādus saliedēšanas pasākumus.

Jautājumā par negatīvu komunikāciju ar vecākiem vadītāja uzskata, kas tas rada lieku stresu pedagogam, un var negatīvi ietekmēt darba motivāciju. Tas saskan ar teorētiskās literatūras analīzes nodaļu 1.2.6., ka negatīva sociāla mijiedarbība mēdz būt viens no būtiskākajiem stresoriem darba vietās. Y vadītāja uzskata, ka pedagogiem jācenšas uzturēt pozitīvas attiecības ar bērnu vecākiem, jo domstarpību gadījumā var tikt negatīvi ietekmēti bērnu mācību sasniegumi. Kā ir minēts darba teorētiskajā nodaļā 1.2.6., ka pirmsskolas pedagogu un audzēkņu vecākiem jābūt pozitīvām attiecībām, un ir jābūt balstītām uz sadarbību – tam ir liela nozīme gan bērnu prasmju apguves procesā, gan tajā, vai izglītojamais vēlēties apmeklēt izglītības iestādi, kā arī bērnu sociālemocionālo prasmju attīstībā. Vadītājas viedoklis atbilst teorētisku atziņām, un darba autore var secināt, ka teorētiskās atziņas ir saskaņā ar šī

pētījuma rezultātiem. Savukārt, X iestādes vadītājas vietniece uzsver, ka pedagogiem vajadzētu pašizglītoties – apmeklējot kursus par to, kā risināt konfliktsituācijas, kā prast pasniegt informāciju caur pozitīvismu. Uzsvēra, ka būtu labi aicināt vecākus līdzdarboties Vecāku padomē un vairāk iesaistīties pirmsskolas ikdienā.

Secinājumi

1. Pirmsskolas pedagogam ir jābūt motivētam organizējot pedagoģisko procesu, jo tam ir nozīmīga loma izglītojamo mācību satura apguvē .
2. Ja pedagogam motivācijas līmenis tas var atstāt negatīvu ietekmi uz izglītojamajiem un viņu vecākiem.
3. Motivācija ir cilvēka iekšējais stāvoklis, kas mudina veikt darba pienākumus kvalitatīvi un efektīvi.
4. Lai darbinieks būtu motivēts sākotnēji jābūt apmierinātām fizioloģiskajām vajadzībām .
5. Pētījumā tika noskaidrots, ka bērnu lielais skaits pirmsskolas grupās uz zema darba samaksa ir pirmsskolas pedagogu motivācijas ietekmējoši faktori.
6. Kā būtiskākais faktors, kas pozitīvi ietekmē pirmsskolas pedagogu darba motivāciju ir savstarpēji labvēlīgas attiecības kolektīvā, kas saskan ar teorētiķa A. Maslova motivācijas teorijas atziņām.
7. Svarīga nozīme pirmsskolas pedagogu motivācijā ir savstarpējai sadarbībai un pozitīvai komunikācijai ar izglītojamo vecākiem .
8. Lai pilnveidotu pedagogu motivāciju svarīgi nodrošināt tālmācības kursu, kā strādāt ar bērniem , kuriem ir uzvedības problēmas.
9. Pirmsskolas izglītības iestādēs svarīgi regulāri organizēt kolektīva saliedēšanas pasākumus, jo tas uzlabo iekšējo darba vidi un pozitīvi ietekmē pedagogu motivācijas līmeni.
10. Pedagogu motivāciju negatīvi ietekmē tādi faktori ,kā augsts troksnis grupā, laika nepietiekamība paveikt visus savus darba uzdevumus, zems atalgojums.

Kvalifikācijas darbā izvirzītais mērķis ir sasniegts, jo ir noskaidrots, kas motivē un kādi faktori negatīvi ietekmē pirmsskolas pedagogu motivāciju. Pamatojoties uz veikto pētījumu , autore noskaidroja , kā iespējams pilnveidot pirmsskolas pedagogu motivāciju . Pamatojoties uz zinātniskās literatūras analīzi un veikto pētījuma autore var secināt , ka hipotēze ir apstiprinājusies.

Priekšlikumi

1. Lai uzlabotu pirmsskolas pedagogu motivāciju x un y pirmsskolas izglītības iestādēs, svarīgi, lai tiktu pilnveidota pedagogu prasmes strādāt ar bērniem, kuriem ir problemātiska uzvedība .
2. Pamatojoties uz pētījumu viens no būtiskākajiem faktoriem, kas ietekmē pedagogu motivāciju ir savstarpēji labas attiecības ar kolēģiem darba vidē, pirmsskolas iestāžu vadītājiem būtu svarīgi īstenot dažādus pasākumus, kas veicinātu pozitīvas attiecības starp darbiniekiem.

Izmantotie informācijas avoti

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*, 422–436.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Alink, L. R. A., Mesman, J., Van Zeijl, J., Stolk, M. N., Juffer, F., Koot, H. M., Bakermans-Kranenburg, M. J., & Van IJzendoorn, M. H. (2006). The early childhood aggression curve: Development of physical aggression in 10- to 50-month-old children. *Child Development, 77*, 954–966.
- Amin, F. M., Behalik, S. G., & El Soreety, W. H. (2011). Prevalence and Factors Associated with Aggression among Preschool Age Children at Baraem Bader Nursery School in Al-Asher 10th of Ramadan City, Egypt. *Life Science Journal, 8(4)*, 929-938.
- Arnold, J., Cooper, C. L., Robertson, I. T. (1995). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, 2nd edn. London: Pitman Publishing.
- Bloom, P. J. (2005). *A blueprint for action: Achieving center-based change through staff development*. Lake Forest, IL: New Horizons.
- Dāvidsone, G. (2008). *Organizāciju efektivitātes modelis*. Rīga: Organization Development Academy.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self – determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (eds.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dodge, K. A., Coie, J. D., & Lynam, D. (2006). Aggression and antisocial behavior in youth. In N. Eisenberg, D. William, & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Social, emotional and personality development* (pp. 719-788). (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

- European Agency of Safety and Health at Work (2009). *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Freud, S. (1923). Das Ich und das Es. In: GW, Studienausgabe, Bd. 3. Frankfurt: Fischer, 2000.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, *71*(1), 102–110.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement. Annual Synthesis 2002. *National Center for Family and Community Connections with Schools*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Izglītības attīstības centrs. (2017). *Psiholoģija*. Iegūts 23.10.2020 no <http://iac.edu.lv/programmas/psiholoija/>
- Izglītības iniciatīvu centrs (2017). Investējiet kompetentu pedagogu sagatavošanā. Iegūts 24.10.2020 no <http://iic.lv/wp-content/uploads/2017/07/investicijasskolotajos-gatavs.pdf>
- Izglītības likums (1999). Iegūts 24.10.2020 no <https://likumi.lv/doc.php?id=50759>
- Izglītības likums (2012). Iegūts 16.10.2020 no <http://likumi.lv/ta/id/250854-noteikumi-par-valsts-pirmsskolas-izglitiba-vadlinijam>
- Yavuzer, H. (1999). Çocuk psikolojisi [*Child psychology*]. (18. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, *29*(2), 262–279.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction and job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407.
- Kamerāde, D. (2015). Organizāciju psiholoģija no K. Mārtinsone & A. Miltuze (red.). *Psiholoģija 3. Apmierinātība ar darbu* (18. lpp.). Rīga: Zvaigzne ABC
- Kamerāde, D. (2015). Organizāciju psiholoģija no K. Mārtinsone & A. Miltuze (red.). *Psiholoģija 3. Stress darbavietā* (19.–20. lpp.). Rīga: Zvaigzne ABC

- Kotherja, O., & Rapti, E. (2015). The Importance of Motivation in Employees' Performance in Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2)
- Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (2019). LIZDA ir apkopojusi datus par pirmsskolas pedagogu atalgojumu un noslodzi; atklājas nevienlīdzība un zemas algas. Iegūts 08.10.2020 no https://www.lizda.lv/current_events/lizda-ir-apkopojsi-datus-par-pirmsskolas-pedagogu-atalgojumu-un-noslodzi-atklajas-nevienlidziba-un-zemas-algas/
- Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (2020). Pirmsskolā nodarbināto profesionālā dzīves kvalitāte valsts ārkārtējās situācijas apstākļos. Iegūts 08.10.2020 no https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2020/05/PIRMSSKOLAS-PETIJUMS_2020_aprilis.pdf
- Martin, A. J. (2003). The Student Motivation Scale: Further Testing of an Instrument that Measures School Students' Motivation. *Australian Journal of Education*, 47(1), 88–106.
- Marute, J. (2012). Skolas vadības darbības organizācija, veicot mācību procesa vērtēšanu. Iegūts 21.10.2020 no <https://modelesana.wordpress.com/page/4/>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Mārtinsone, K., & Mihailova, S. (2015). Motivācija (197.–214. lpp.) no K. Mārtinsone & A. Miltuze (red.). *Psiholoģija 1*. Rīga: Zvaigzne ABC
- McClelland, D. (1967). *The Achieving Society*. New York: Free Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Muchinsky, P. (1993). *Psychology applied to work: An introduction to industrial/organizational psychology*. LA: Brooks/Cole.
- Problem behaviors observed in early childhood: Evaluation of teachers. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 216-229.
- Reņģe, V. (2007). *Mūsdienu organizāciju psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F., & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays: Aggregate job satisfaction, work design features, and

innovation in manufacturing organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(4), 404–430. „,

SIA „Mammām un tētiem”. (2018). Pirmsskolas pedagogam jāatbild par neatbildamo: Jeb kāpēc izglītības reforma jāsāk ar pirmsskolas izglītību. Iegūts 01.11.2020 no <https://www.mammamuntetiem.lv/emuars/41684/pirmsskolaspedagogam-jaatbild-par-neatbildamo-jeb-kapec-izglitibas-reforma-jasak-arpirmsskolas-izglitibu/>

Skola 2030. (2018). *Pirmsskola*. Iegūts 10.10.2020 no <https://www.skola2030.lv/lv/skolotajiem/izglitibas-pakapes/pirmsskola>

Skola 2030: Pirmsskolas mācību programma. Iegūts 18.10.2020 no <https://mape.skola2030.lv/resources/10>

Skuja, Z. (2018). *Lai skolotājs skolā justos labi*. Iegūts 23.10.2020 no <http://skolasvards.lv/sleja/raksti/lai-skolotajs-skola-justos-labi>

Supaporn, S. (2000). High school students' perspective about misbehavior. *Physical Educator*, 57(3), 124-136.

Tremblay, R. E. (2008). Anger and aggression. In M. M. Haith, & J. B. Benson, *Encyclopedia of infant and early childhood development* (pp. 62-74). (2nd ed.). Academic Press.

Türkoğlu, B. (2019). Preschool Teachers' Perspectives on Aggressive Behaviors in Children: A Qualitative Study. *Journal of Education and Training Studies*, 7(2)

Uysal, S., Akbaba-Altun, S., & Akgün, E. (2010). Strategies that preschool teachers use against children's undesirable behaviors. *İlköğretim Online*, 9(3), 971-979.

UNESCO. (2016). *Education 2030*. Iegūts 04.11.2020 no <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wagner, B. D., & French, L. (2010). Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 24(2), 152–171.

PIELIKUMI

Pedagogu motivācijas pilnveide

Labdien!

Es esmu Sandra Liepiņa, studēju pirmsskolas pedagoģiju Latvijas Universitātes Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē. Sava kvalifikācijas darba ietvaros veicu aptauju pirmsskolas pedagogu motivācijas pilnveides sakarā. Lūdzu, aizpildiet anketu, apvelkot to atbilstošu variantu, kas visvairāk atbilst Jūsu uzskatiem.

1. Kāds ir jūsu pedagoga darba stāžs pirmsskolas izglītības iestādē?

- A) 1 – 5 gadi
- B) 5 – 10 gadi
- C) 10 – 20 gadi
- D) 20 – 40 gadi
- E) Cits variants: _____

2. Kā Jūs vērtējat savu darba samaksu?

- A) Tā ir atbilstoša ieguldītā darba apjomam
- B) Tā nav atbilstoša ieguldītā darba apjomam

3. Vai darba algas apjoms ietekmē to, cik motivēta / motivēts jūtaties veikt savu darbu pēc iespējas kvalitatīvāk?

- A) Jā
- B) Nē

4. Vai tas, kādas ir Jūsu attiecības ar kolēģiem (piemēram, drīzāk pozitīvas / negatīvas) ietekmē to, cik motivēta / motivēts jūtaties veikt savu darbu pēc iespējas kvalitatīvāk?

- A) Jā
- B) Nē
- C) Galvenais, lai grupas ietvaros koleģiālās attiecības būtu pozitīvas

5. Cik lielā mērā jūsu darba pienākumu veikšanu ietekmē tas, kāda ir Jūsu komunikācija ar bērnu vecākiem (pozitīva / negatīva), un tas, cik ļoti vecāki iesaistās bērna mācību procesā?

- A) Komunikācija ar vecākiem neietekmē manu darba pienākumu veikšanu
- B) Pozitīva komunikācija ar vecākiem motivē veikt savus darba pienākumus kvalitatīvāk

6. Vai ir svarīgi, lai pirmsskolas izglītības iestādē būtu pieejama daudzveidīga materiālā bāze, un kādā mērā tas ietekmē Jūsu ikdienas darbu?

- A) Nav svarīgi, tas neietekmē manu darba pienākumu veikšanas kvalitāti
- B) Tas ir svarīgi un motivē darba pienākumus veikt kvalitatīvāk
- C) Savu materiālo bāzi papildīnu pati / pats, nav nepieciešams atbalsts no pirmsskolas izglītības iestādes

7. Kā Jūs vērtētu to, kāds ir bērnu skaits Jūsu grupiņā?

- A) Bērnu grupiņā ir par daudz
- B) Bērnu grupiņā nav ne par daudz, ne par maz
- C) Bērnu grupiņā ir par maz

8. Kā Jūs vērtētu liela bērnu skaita ietekmi uz Jūsu darba pienākumu veikšanas kvalitāti?

- A) Liels bērnu skaits grupā ir / būtu traucēklis ceļā uz augstu darba pienākumu veikšanas kvalitāti
- B) Liels bērnu skaits grupā nav / nebūtu traucēklis ceļā uz augstu darba pienākumu veikšanas kvalitāti
- C) Tas, kāds ir bērnu skaits grupā, neietekmē / neietekmētu darba pienākumu veikšanas kvalitāti

9. Kāds ir Jūsu viedoklis par papildus atbalsta personāla iesaisti darbā ar bērniem, kam raksturīgas ar uzvedību saistītas grūtības?

- A) Tas ir / būtu palīdzošs
- B) Tam nav nozīmes

10. Kas Jūs pašlaik visvairāk motivē / varētu motivēt strādāt pēc iespējas produktīvāk? Apvelciet tās atbildes, kas visvairāk atbilst Jums (līdz 5)!

- A) Attiecības ar darba devēju, savstarpējā uzticēšanās
- B) Atalgojuma apmērs
- C) Karjeras izaugsmes iespējas
- D) Sociālās garantijas
- E) Ilgs un / vai sevis izvēlētā laikā iespējams atvaļinājums
- F) Personīgā attīstība, regulāra tālmācība
- G) Darbs ar bērniem
- H) Nav rutīnas, ir iespēja izpausties radoši
- I) Stabilitāte (stabils atalgojums, garantēts atvaļinājums, garantija, ka darbs netiks zaudēts)
- J) Koleģiālo attiecību kvalitāte un pirmsskolas izglītības iestādes iekšējais mikroklimate
- K) Darba apstākļi un vide
- L) Bērnu mācību sasniegumi, atgriezeniskā saite (no vecākiem, kolēģiem)
- M) Cits variants: _____

11. Atzīmējiet, ar kuriem no šiem faktoriem ikdienā mēdzat saskarties savā darba vietā! Ja ne ar vienu no šiem faktoriem nemēdzat regulāri saskarties, atzīmējiet atbildi “neviens neatbilst”.

- A) Paaugstināts troksnis
- B) Paaugstināta gaisa temperatūra
- C) Svaiga gaisa trūkums
- D) Jūsu darba spējām neatbilstoša slodze (par augstu / zemu)
- E) Par maz atvēlēta laika kaut kā izdarīšanai
- F) Bailes no tikšanas atlaistai / atlaistam
- G) Neregulārs darba laiks
- H) Atpūtas brīžu nepietiekamība vai neesamība
- I) Konflikti ar kolēģiem
- J) Neuzticēšanās kolēģiem
- K) Atbalsta trūkums no kolēģu puses
- L) Neviens neatbilst

Paldies par Jūsu atbalstu un laiku!

2. pielikums. Intervija ar izglītības iestādes X vadītāju

Intervijas mērķis: noskaidrot pedagogu motivācijas pilnveides iespējas x pirmsskolas izglītības iestādē

Intervējamais: X pirmsskolas izglītības iestādes vadītājas vietnieci

Intervētāja: Sandra Liepiņa

Intervijas veids : intervija tiešsaistē

Laiks: 12.11.2020., plkst. 12:30 – 13:05

(notiek sasveicināšanas un intervijas mērķa nosaukšana)

S: Labdien , paldies, ka atradāt laiku sniegt man interviju !

S:Pastāv tāds darba apstākļus apgrūtināošs faktors kā atalgojuma apmērs, kas, pēc pašu pedagogu domām, ir par zemu, ņemot vērā veiktā darba apmēru. Kādas ir Jūsu domas par to?

I: Jā, protams, pirmsskolas pedagoga atalgojums ir krietni pa zemu, salīdzinot to slodzi, ko pedagogs strādā. Kaut kā to pirmsskolu nozari mūsu valdība nenovērtē, kaut arī bērni ir mūsu nākotne. Ļoti ceru, ka nākotnē kaut kas pamainīsies.

S:Un, kā Jūs domājat, kādi varētu būt risinājumi?

I:Manuprāt, risinājumi varētu būt divi:

Pirmkārt, samazināt pedagoga slodzi no 40 h nedēļām uz 30 h nedēļā, kā tas ir skolā, atstājot tādu pašu atalgojumu, kāds viņš valstī ir noteiktais.

Otrkārt, palielināt pedagogu atalgojumu, vismaz, lai nebūtu nevienlīdzība starp pirmsskolu pedagogiem un skolu pedagogiem. Jo ļoti daudzi pedagogi atalgojuma ziņā izvēlas iet strādāt uz skolu nevis pirmsskolu.

S: Faktors, ar kuru mēdz saskarties liela daļa pedagogu, ir izglītojamo uzvedības problēmas – tas izraisa negatīvas emocijas, stresu, kā arī apgrūtina pilnvērtīgu darba veikšanu pirmsskolas izglītības iestādes grupiņā. Ko Jūs par to domājat?

I: Jā, protams, šī ir diezgan ļoti liela problēma pirmsskolas nozarē. Jo gandrīz katrā grupa no 22-24 bērniem ir 2-4 šādi bērni. Pedagogs, protams, strādā šajā situācijā gan individuāli ar šo bērnu, gan ar bērna vecākiem, lai uzlabotu uzvedību. Tomēr, jāatzīst, ka individuālais darbs

nesanākt tik daudz kā gribētos, jo pedagogam grupā ir arī pārējie bērni, kā arī bieži vien vecāki nenāk uz sadarbību, lai problēmu risinātu.

S: Un kā šo problēmu būtu iespējams risināt – pēc Jūsu domām?

I: Šeit ļoti liels atbalsts būtu nepieciešams grupas skolotājam- gan no vadības puses, gan no atbalsta personāla. Es personīgi uzskatu, ka ikvienā pirmsskolas izglītības iestādē vajadzētu būt iestādes psihologam, kas diemžēl pašreiz nav.

Mans ieteikums būtu par psihologu ikvienā pirmsskolas izglītības iestādē, ja izglītības iestāde ir liela (vairāk par 12 grupām), tad šeit jau vajadzētu divus iestādes psihologus. Psihologs varētu strādāt gan ar bērnu, pedagogu un bērna vecākiem.

Ikvienā iestādē vajadzētu ierīkot bērna atpūtas un sajūtu telpu. Kā arī organizēt pedagogiem tālākizglītības kursus par to, kā strādāt ar bērniem ar uzvedības problēmām.

S: Pētījumi liecina, ka stress, ko cilvēks piedzīvo darba vietā, var negatīvi ietekmēt veikumu. Un diemžēl tas, ka pirmsskolas pedagogiem bieži vien ar daļu šādu faktoru ikdienā nākas saskarties, ir fakts. Kā Jūs domājat, kas pirmsskolas pedagoga darba ikdienā varētu radīt stresu?

I: Protams, faktori, kas pedagogam darba vietā varētu radīt stresu ir vairāki:

- Ļoti liels bērnu skaits grupā, pedagogs nespēj pilnvērtīgi strādāt, izdarīt iecerēto;
- Zemais atalgojums;
- Mobings no vadības un kolēģu puses;
- Laika trūkums, lai veiktu metodisko darbu (gatavošanas nodarbībām, dokumentāciju aizpildīšana utt.)
- Slikta sadarbība no vecāku puses, vecāki nenāk uz sadarbību;

S: Daļa to faktoru, ko pedagogi mēdz piedzīvot visbiežāk, ir troksnis darba vietā un svaiga gaisa trūkums telpās. Kā Jūs domājat, kā būtu iespējams šīs problēmas risināt?

I: Strādājot ar lielu bērnu skaitu grupā, ir jāapzinās, ka troksnis būs, bet pedagogam ar bērniem ir jāstrādā un jāmāca, ka grupā mēs runājam “pusbalsī”, kā arī pašam pedagogam nav jāpaceļ balss, kas arī mazinās šo troksni.

Šo problēmu īsti atrisināt nevar, bet pie tās ir jāstrādā.

Par telpu vādināšanu, manuprāt, ļoti liels pluss ir tām iestādēm, kurām ir atsevišķa ēdnīca, kā rezultātā bērni neēd grupā un telpa tiek regulārāk vādināta.

S: Nozīmīgs stressors lielai daļai pedagogu ir arī tas, ka, kā uzskata paši pedagogi, laika visam darāmajam ir par maz, kā arī tas, ka atpūtas brīži ir par īsu, vai arī to nav vispār. Kā Jūs domājat, kādi varētu būt risinājumi šīm problēmām?

I: Es uzskatu, ka laiks vienmēr ir un būs par maz. Tad mans personīgais ieteikums pirmsskolas skolotājiem būtu plānot savu laiku, nevis no rītiem un pēcpusdienās dzert kafiju ar kolēģiem, bet darīt tos darbus, kas ir jādara. Viegli, jau pateikt, ka nav laika aizpildīt žurnālu, bet tai pašā laikā aiziet pie kolēģiem aprunāt jaunākos jaunumus laika vienmēr pietiek.

Es neuzskatu, ka uz darbu mēs nākam atpūsties, bet uz darbu mēs cilvēki nākam strādāt.

Ko cilvēks dara ārpus darba, tā ir viņu paša izvēle.

S: Kā Jūs domājat, kādos veidos būtu iespējams uzlabot attiecības kolēģu vidū pirmsskolas izglītības iestādēs? Kā atzīst liela daļa pedagogu, attiecības starp kolēģiem ir ārkārtīgi svarīgs faktors, kas var ietekmēt to, kā pedagogi veiks savu darbu.

I Ir svarīgi, lai iestādē būtu saliedēts kolektīvs, un pozitīva gaisotne. Uzlabot darbinieku attiecības varētu organizējot dažādus saliedēšanās pasākumus. Sapulču laikā atvēlēt laiku kādai spēlei, kas saliedē kolektīvu.

S Nozīme, protams, ir ne tikai pedagogu attiecībām un komunikācijai ar citiem pirmsskolas izglītības iestādes darbiniekiem, bet arī ar audzēkņu vecākiem. Un, kā jau visās attiecībās, arī šajās var rasties negācijas un domstarpības, kas šādā gadījumā pedagogam var izraisīt stresu. Kā Jūs domājat, ko varētu darīt lietas labā, lai šādas situācijas neizveidotos, vai arī, lai tās izveidotos pēc iespējas retāk?

I: Domāju , ka šo problēmu varētu ietekmēt , ja pedagogi būtu vairāk šajā jautājumā izglītoti, Organizējot pašizglītības kursus , ka pasniegt informāciju vecākam caur pozitīvismu, kā risināt konfliktsituācijas. Aicināt vecāku padomi vairāk iesaistīties bērnudārza dzīvē, lai viņi justos uzklauti un viņu viedoklis svarīgs . No vecāku puses neignorēt problēmas, bet runāt par tām, bez skandāliem, jo tas viss atsaucas uz bērniem.

S: Liels paldies par Jūsu ieguldīto darbu! Es to ļoti novērtēju.

I: Lūdzu! Lai veicas veiksmīgi aizstāvēt kvalifikācijas darbu.

3. pielikums. Intervija ar izglītības iestādes Y vadītāju

Intervijas mērķis: noskaidrot pedagogu motivācijas pilnveides iespējas y pirmskolas izglītības iestādē

Intervējamais: Y pirmsskolas izglītības iestādes vadītāja

Intervētāja: Sandra Liepiņa

Intervijas veids: intervija tiešsaistē

Laiks: 11.11.2020., plkst. 18:30 – 18:58.

(notiek sasveicināšanas un intervijas mērķa nosaukšana)

S: Labvakar , paldies, ka atradāt laiku sniegt man interviju !

S:Pastāv tāds darba apstākļus apgrūtināošs faktors kā atalgojuma apmērs, kas, pēc pašu pedagogu domām, ir par zemu, ņemot vērā veiktā darba apmēru. Kādas ir Jūsu domas par to?

L: Jā , es arī uzskatu , ka pirmsskolas pedagogu algas ir par zemu novērtētas ne tikai mūsu iestādē, bet tā ir problēma ir visā Latvijā ar ko saskaras skolotāji strādājot pašvaldības iestādēs. Ir jābūt pašaicinājumam šo darbu darīt, jo peļņa noteikti nav noteicošais faktors kādēļ cilvēki izvēlas šo profesiju.

S:Un, kā Jūs domājat, kādi varētu būt risinājumi?

L:Par cik mūsu iestāde ir pašvaldības paspārnē , atliek vien cerēt, ka algas tiks paceltas. Jo no mūsu puses šis lēmums nav maināms . Vienīgais ko varu ieteikt saviem darbiniekiem un līdzatbalstīt viņus ņemt līdzdalību streikos , kad tie tiek organizēti , lai aizstāvētu pirmsskolas skolotāju tiesības un paust savu viedokli par šo jautājumu veicot kādas aptaujas pa šo tēmu . lai tas nonāk līdz ministru kabinetam .

S: Faktors, ar kuru mēdz saskarties liela daļa pedagogu, ir izglītojamo uzvedības problēmas – tas izraisa negatīvas emocijas, stresu, kā arī apgrūtina pilnvērtīgu darba veikšanu pirmsskolas izglītības iestādes grupiņā. Ko Jūs par to domājat?

L:Par cik pati esmu strādājusi par pirmsskolas skolotāju , apzinos ka bērni ar uzvedības traucējumiem vienmēr ir un būs kādās no grupām , un tas sagādā papildus slodzi pedagogam ,

Un ņemot vērā, ka arī iekļaujošā izglītība tagad ir aktuāla, bērniņi ar uzvedības traucējumiem paliek ar vien vairāk.

S:Un kā šo problēmu būtu iespējams risināt – pēc Jūsu domām?

L:Manuprāt, būtu svarīgi pedagogam prast nodarbināt bērnus dienas laikā , jo tad kad bērni ir aizrautīgi nodarbināti , tad šie uzvedības pārkāpumi noteikti ir mazāk no nepaklausīgo bērnu puses . Kā arī vienmēr visiem saviem pedagogiem saku , ka grupiņa vajadzētu izstrādāt iekšējos grupas noteikumus bērniem ar piktogrammām ,attēliem bērniem pieejama acu augstumā un piesaistoši , lai bērns skaidri apzinās kura tad ir tā nevēlamā ,un kura tad ir tā vēlamā uzvedība . Var grupiņā ieviest uzlīmīšu sistēmu , par labu uzvedību bērnam uzlīme uz roku uzlīmīti vai uzspiež zīmodziņu – tā ir motivācija bērnam , jo viņuprāt tāds mazs sīkums ir būtisks .

Noteikti izglītot pedagogus vairāk šajā jomā ,par to kā strādāt ar bērniem ar uzvedības traucējumiem, piedāvāt tālmācības kursus par šo tēmu . Aicinātu pedagogus vairāk atklāti runāt par šīm situācijām gan ar vecākiem ,gan ar administrāciju -lai šo problēmu varētu risināt kopīgiem spēkiem, vajadzības gadījumos iesaistot atbalstošos personālus .

S:Pētījumi liecina, ka stress, ko cilvēks piedzīvo darba vietā, var negatīvi ietekmēt veikumu. Un diemžēl tas, ka pirmsskolas pedagogiem bieži vien ar daļu šādu faktoru ikdienā nākas saskarties, ir fakts. Kā Jūs domājat, kas pirmsskolas pedagoga darba ikdienā varētu radīt stresu?

L:Pirmkārt, domāju, ka vecāku negatīvie komentāri un piezīmes, kuras varētu būt balstītas uz emocijām , jo bieži nākas dzirdēt no pedagogiem stāstus , kā kāds vecāks ko nejauku pateicis, vai pat atļāvies pat pacelt balsi.

Tas ka ikdienas grupā ir 20 bērnu , jo fiziski vienam cilvēkam nav iespējams pārredzēt tādu skaitu bērnu , ka jau zinām auklītēm pašvaldības bērnudārzos ir arī uzkopšanas darbi un citi saimniecības darbi , un pedagoga palīgs audzināšanas jautājumos var būt tik brīžiem . Noteikti lielā atbildības nasta, kas jāuzņemas par vidēji 20 bērniem visas dienas garumā un pluss vēl atbildība , lai bērni sasniegtu mācībās sasniedzamos rezultātus. .

S:Daļa to faktoru, ko pedagogi mēdz piedzīvot visbiežāk, ir troksnis darba vietā un svaiga gaisa trūkums telpās. Kā Jūs domājat, kā būtu iespējams šīs problēmas risināt?

L: Lai mazinātu troksni grupās domāju tas ir pedagoģiskais darbs , dažādi ieteikumi pedagogiem: ierīkot grupā zvaniņu , kad bērni ir pārāk skaļi nozvanīt , kas viņiem būtu tāds signāls “Esam skaļi ,” ar piktogrammām viens no iekšējiem noteikumiem varētu būt “grupā runājam klusā balsī ” izspēlēt kaut kādas rotaļas par klusumu un skaļumu utt.

Lai vairāk vedinātu telpas aicinu pedagogus rotaļnodarbības organizēt varbūt guļamtelpā , jeb garderobē, (piemēram : pirkstiņrotaļas , pasaku klausīšanas utt.)un tad ātri paspētu pavēdināt kamēr bērni atrodas citā telpā, šeit arī ir svarīgi kā skolotāja plāno dienu, jo svaigs gaiss ir svarīgs ne tikai pedagogiem bet arī bērniem .

S:Nozīmīgs stressors lielai daļai pedagogu ir arī tas, ka, kā uzskata paši pedagogi, laika visam darāmajam ir par maz, kā arī tas, ka atpūtas brīži ir par īsu, vai arī to nav vispār. Kā Jūs domājat, kādi varētu būt risinājumi šīm problēmām?

L:Bieži no pedagogiem dzirdu , ka nav laika visu paspēt , pedagoga darbs ir tāds nemitīgs darbs , nepārtraukta plānošana .. bet tas ko ikdienā redzu , ka pedagogi dara lietas , kuras varētu nedarīt . Piemēram veidojot grupiņas dekorācijas, konkrētajiem svētkiem vai gadalaikam , tas aizņem daudz laika .. bet to varētu darīt bērni , tas pat būtu jēgpilnāk. Mācību procesa laikā integrēt grupas dekorāciju izveidi . Ka arī plānojot mācību procesu to organizēt kur pedagogam nav jāveido tik daudz sagataves. Manuprāt, bērnu diendusas laikā ir iespēja atpūsties, pedagogiem vajadzētu bērnu diendusas laikā iekļaut arī sev kādu atpūtas brīdi .

S: Kā Jūs domājat, kādos veidos būtu iespējams uzlabot attiecības kolēģu vidū pirmsskolas izglītības iestādēs? Kā atzīst liela daļa pedagogu, attiecības starp kolēģiem ir ārkārtīgi svarīgs faktors, kas var ietekmēt to, kā pedagogi veiks savu darbu.

L:Manuprāt darbiniekiem jābūt komandai ir jābūt saliedētai un jāatbalsta vienam otru . Lai kolektīvā uzturētu pozitīvas attiecības nepieciešams organizēt dažādus pasākumus darbiniekiem, tādējādi viņus saliedējot , iepazīstot vienam otru .

S Nozīme, protams, ir ne tikai pedagogu attiecībām un komunikācijai ar citiem pirmsskolas izglītības iestādes darbiniekiem, bet arī ar audzēkņu vecākiem. Un, kā jau visās attiecībās, arī šajās var rasties negācijas un domstarpības, kas šādā gadījumā pedagogam var izraisīt stresu.

Kā Jūs domājat, ko varētu darīt lietas labā, lai šādas situācijas neizveidotos, vai arī, lai tās izveidotos pēc iespējas retāk?

L: Ar vecākiem ir jācenšas atrasts kopīga valoda, jo pozitīva komunikācija ar vecākiem var veicināt labu sadarbību ar vecākiem, un tas var lielā mērā ietekmēt bērnu mācību sasniegumus. Mans uzskats vienmēr ir jārūnā par samilzušo problēmu, organizējot vecāku sapulces aicinu vecākus būt atvērtiem sarunām, un ja ir kāda problēma radusies, tad jāmēģina to risināt racionāli, jo lietas pašas no sevis nerisināsies. Vecāki noteikti arī ir jāizglīto, jo bieži vecāki aizmirst, ka grupā ir 24 bērni nevis viens viņu bērns.

S: Liels paldies par Jūsu ieguldīto darbu! Es to ļoti novērtēju.

L: Lūdzu!

GALVOJUMS

Es, _____

apliecinu, ka darbs izstrādāts atbilstoši zinātniskās ētikas principiem.

Darbā izmantotā literatūra u. c. avoti norādīti literatūras u. c. avotu sarakstā. Dažāda veida informācijai (atziņām, citātiem, attēliem, tabulām u. c.), kas iegūta no minētajiem avotiem, pētnieciskajā darbā un tā pielikumos norādītas atsauces.

Darba autors _____

(vārds, uzvārds) (paraksts)

Datums: _____

IZZIŅA PAR AIZSTĀVĒŠANU

Kvalifikācijas darbs izstrādāts
LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē

Ar savu parakstu apliecinu, ka darbs izstrādāts patstāvīgi.

Darba autors _____
(vārds, uzvārds, paraksts)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai.

Darba zinātniskais vadītājs

(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts)

Kvalifikācijas darbs aizstāvēts

Pārbaudījuma komisijas 20 ____ .gada _____ sēdē,

protokola Nr. _____

vērtējums _____
(vērtējums) (vērtējums vārdiem)

Valsts pārbaudījuma komisijas priekšsēdētājs

(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds)

(paraksts)