

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS UN PSIHOLOĢIJAS FAKULTĀTE
PEDAGOĢIJAS NODAĻA

**VALMIERAS RAJONA PAMATSKOLU PEDAGOGU
APMIERINĀTĪBAS AR DARBU UN IZGLĪTĪBAS KVALITĀTES
MIJSAKARĪBAS**

MAGISTRA DARBS

Autore: **Aija Peršēvica**

Stud.apliec. Peda020154

Darba vadītājs: profesors Dr.chem. Andrejs Rauhvargers

RĪGA
2008

ANOTĀCIJA

Maģistra darba tēma ir Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar darbu un izglītības kvalitātes mijsakarības. Šī darba mērķis ir teorētiski pamatot un empīriski pārbaudīt Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mijsakarības.

Maģistra darbs dod iespēju izprast kopējo pedagogu apmierinātības ar darbu līmeni, kā arī noteikt dominējošos apmierinātības ar darbu aspektus, ko ir nepieciešams uzlabot, lai veicinātu pedagogu pozitīvu attieksmi pret darbu.

Maģistra darba izstrādē tika izmantotas šādas metodes:

- literatūras analīze;
- dokumentācijas analīze;
- anketēšana;
- datu apstrāde un analīze.

Pētījuma problēma – kas ir tās dominējošās vajadzības, kuras ir nepieciešams attīstīt, lai pedagogs būtu apmierināts ar savu profesiju.

Galvenie secinājumi:

- Galvenie izglītības kvalitātes rādītāji ir skolēnu zināšana, prasmes un attieksme, kā arī mācību procesa kvalitāte. Tajā pašā laikā izglītības kvalitātes viens ietekmējošiem faktoriem ir pedagoga zināšanas, prasmes, individuālās īpatnības un apmierinātība ar darbu.
- Neviens no aptaujātajiem respondentiem neuzskatīja, ka ir neapmierināts ar darbu, tomēr kopējā situācija ir viduvēja. Vienīgais apmierinātības ar darbu aspekts ar ko pedagogi bija pilnībā apmierināti bija darba specifika.
- Starp pedagoga apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti pastāv vairākas mijsakarības, kas galvenokārt ir saistītas ar pedagoga motivāciju darbam un skolēnu zināšanu un prasmju apguvi.

Maģistra darbs sastāv no divām daļām – teorētiskās literatūras analīzes un pētījuma empīriskās daļas. Šī darba apjoms ir 58 lpp un 8 pielikumi.

ANOTATION

The theme of the masters' paper is correlation between teachers' job satisfaction and the quality of education, the case of Valmiera district elementary school teachers. The aim of the paper is to form theoretical background and test correlation between Valmiera district elementary school teachers' job satisfaction and the quality of education using empirical methods.

The paper gives overview of overall teachers' job satisfaction, as well as points out dominant job satisfaction aspects, that should be improved in order to increase teachers' job satisfaction.

Methods used in preparation of the paper:

- literature analyses;
- document analyses;
- questionnaire;
- data processing and analyses.

The question of the paper – what are the dominant needs, that are to be fulfilled, in order to increase job satisfaction among teachers.

Main conclusions:

- The main indicators of education are the knowledge of students, skills and attitude towards education as well as the quality of the educational process. At the same time one of the influential factors of the education quality is teachers' competence.
- The specific of the job is the only aspect of the job the teachers are completely satisfied with.
- There exist several points of correlation between teachers' job satisfaction and the quality of education that are mainly connected to teachers' motivation and students knowledge and skills acquisition.

The paper consists of two parts – analyses of theoretical literature and empirical research. The volume of the work is 58 pages and 8 attachments.

SATURS

Ievads.....	5
1. Izglītības kvalitāte un efektivitāte.....	9
1.1. Izglītības kvalitātes definīcijas analīze.....	9
1.2. Izglītības kvalitāte.....	9
1.3. Efektīva skola.....	10
2. Izglītības politika.....	16
3. Normatīvo dokumentu analīze pētāmā jautājuma aspektā.....	20
4. Sabiedrības viedoklis par pedagogu kvalifikācijas nosacījumiem.....	27
5. Apmierinātība ar darbu.....	29
6. Pedagogu apmierinātība ar darbu.....	33
7. Pētījuma empīriskā daļa.....	36
Nobeigums.....	50
Pateicība.....	54
Izmantotā literatūra un avoti.....	55
Pielikumi.....	59
1. pielikums Apmierinātības ar darbu anketa	60
2. pielikums. Anketa skolēniem.....	61
3. pielikums. Ievāktie dati.....	62
4. pielikums. Kronbaha Alfa analīze apmierinātības ar darbu aptaujai.....	64
5. pielikums. Kronbaha Alfa analīze skolēnu aptaujai.....	66
6. pielikums Manna Vitnija U-tests Valmieras rajona ģimnāziju un pilsētskolu grupās.....	68
7. pielikums Manna Vitnija U-tests Valmieras rajona lauku skolu un pilsētskolu grupās.....	69
8. pielikums Spīrmena korelāciju analīze.....	70

IEVADS

Maģistra darba ietvaros tika veikts pētījums par pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mij sakarībām. Tika veikta literatūras analīze un valsts dokumentācijas analīze par izglītības politiku un pedagogu prasībām. Lai gūtu priekšstatu par sabiedrības informētību izglītības attīstības jomā, tika analizēti viedokļi un informācija par izglītības politiku masu medijos.

Lai iegūtu pēc iespējas kvalitatīvākus datus, pētījumā tika aptaujāti pamatskolu pedagogi un skolēni visās Valmieras rajona skolās izņemot Rubenes pamatskolu, kas atteicās piedalīties pētījumā tuvojošās akreditācijas dēļ.

Pētījuma empīriskajā daļā tika aptaujāti gan Valmieras rajonā esošo ģimnāziju, gan pamatskolu, gan vidusskolu pedagogi, kas māca pamatskolas skolēnus. Tā kā pētījums ir plašs un apjomīgs, tad datu iegūšanai tika izmantotas ankeas. Izglītības kvalitātes noteikšanai, tika pētītas skolēnu iegūtās zināšanas, prasmes un attieksmes, kā arī mācību procesa kvalitāte.

Iegūtie dati tika apstrādāti SPSS programmā, kas ļāva statistiski ticami noteikt dominējošās pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mij sakarības. Tika izmantota Kronbaha alfa analīze, kas ļāva noteikt aptaujas ticamību, Manna Vitnija analīze, ar kuras palīdzību bija iespējams noteikt vai pastāv būtiski atšķirīgas pazīmes starp dažādām grupām. Tika veikta arī Spīrmena divu faktoru korelācijas analīze, kas ļāva noteikt mij sakarības starp pedagogu apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti.

Pētāmās problēmas aktualitāte:

Izglītības kvalitāti nosaka vairāki apstākļi: gan sociālie, gan politiskie, gan ekonomiskie.

Patreizējā izglītības politika ir vērsta uz izglītības kvalitātes paaugstināšanu. Ekonomiskie apstākļi nosaka to, lai attīstītu pēc iespējas augstāku izglītības kvalitāti patērējot pēc iespējas mazāk resursu. Tas arī rada vienu no šodienas aktuālajām problēmām – nespēju paaugstināt pedagogu algas, no kā izriet otra problēma – pedagogu trūkums izglītības iestādēs.

No šī viena apgalvojuma nevajadzētu izdarīt pārsteidzīgus secinājumus, neapšaubāmi, finansiālais atalgojums ir svarīgs motivējošais faktors, bet tas nevarētu būt vienīgais pedagoga apmierinātības ar izvēlēto profesiju aspekts. Šis pētījums ļauj noskaidrot galvenos pedagoga apmierinātības ar profesiju aspektus un, pilnveidojot un akcentējot šos aspektus, paaugstināt interesi par pedagoga profesiju.

Valsts ir noteikusi augstu, bet tajā pašā laikā nepieciešamu prasību pedagogiem – augstāko pedagoģisko izglītību, kas arī ir viens no pedagoģiskā personāla samazināšanās iemesliem. Tajā pašā laikā šodienas situācija izglītības sistēmas jomā liek pārskatīt un pazemināt šīs prasības, kas savukārt rada izglītības kvalitātes pazemināšanos. Akcentējot pedagogu apmierinātību ar darbu galvenos nosacījumus, šis pētījums, ļauj objektīvāk novērtēt tos aspektus, kurus ir nepieciešams uzlabot, lai nodrošinātu kvalificēta personāla piesaisti.

Patreizējie ekonomiskie apstākļi valstī un īpaši izglītības sfērā liek aizdomāties par to, vai turpmāko profesiju saistīt ar izglītības sfēru. Apmierinātību ar izvēlēto profesiju nenosaka tikai ekonomiskie apstākļi, to nosaka arī daudzi citi faktori, tajā skaitā sabiedrības, īpaši vecāku attieksme pret konkrēto profesiju, kas līdz ar to veido arī skolēnu attieksmi pret pedagogu, vadītāju attieksme pret padotajiem, zināšanu pilnveides un izaugsmes iespējas, kā arī daudzi citi blakus apstākļi.

Mūsdienās aktuāls jautājums ir izglītības kvalitātes paaugstināšana. Viens no attīstību veicinošiem faktoriem ir finansiālā investīcija jaunāko tehnoloģiju iegādē un sakoptas un kvalitatīvas vides uzturēšanā, bet otrs faktors ir cilvēkresursu attīstīšana, kas ir saistīts ar pedagogu apmierinātību ar savu darbu un ietver sevī gan sadarbību ar kolēģiem, gan savu un skolas mērķu vienotību, gan iespēju izmantot un papildināt savas zināšanas, kā arī adekvātu darba resursu saņemšanu.

Šis pētījums tiek veikts vairāku iemeslu dēļ:

1. Lai noteiktu tās galvenās vērtības, kas motivē pedagogus strādāt izvēlētajā profesijā un līdz ar to noskaidrotu tās vājās vietas izglītības politikā, kas būtu jāpilnveido.
2. Sabiedrība un valsts kopumā uzskata, ka izglītības kvalitāte Latvijā ir pārāk zema. Veicot šo pētījumu bija mērķis arī noskaidrot, vai, uzlabojot pedagogu apmierinātību ar savu profesiju, varētu uzlabot arī izglītības kvalitāti.
3. Neapstrīdams ir fakts, ka darbinieku, kuri ir apmierināti ar izvēlēto profesiju, darbs ir kvalitatīvāks. Pētījums ļauj noskaidrot, kuras ir pamata pazīmes, ko ir nepieciešamas uzlabot, lai veicinātu pedagogu apmierinātību ar izvēlēto profesiju.

Pētījuma tēma:

Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mījsakarības.

Pētījuma problēma:

Kas ir tās dominējošās vajadzības, kuras ir nepieciešams attīstīt, lai pedagogs būtu apmierināts ar savu profesiju.

Pētījuma hipotēze:

Pastāv būtiskas mījsakarības starp izglītības kvalitāti un pedagogu apmierinātību ar savu profesiju.

Maģistra darba mērķis:

Teorētiski pamatot un empīriski pārbaudīt Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mījsakarības.

Pētījuma objekts:

Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātība ar savu profesiju.

Pētījuma priekšmets:

Mījsakarības starp Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātību ar savu profesiju un izglītības kvalitāti.

Uzdevumi:

1. pedagoģiskās un psiholoģiskās literatūras apkopojums un analīze pētāmā jautājuma aspektā;
2. izglītības kvalitātes attīstības pamatnosacījumu izpēte;
3. valsts izglītības politikas analīze pētāmās problēmas kontekstā;
4. teorētiska izpēte, kā veicināt pedagogu apmierinātību ar izvēlēto profesiju;
5. pedagogu apmierinātības ar izvēlēto profesiju un tās saistības ar mācību procesa kvalitāti praktiska izpēte;
6. pētījumā iegūto rezultātu apkopošana, apstrāde un analīze .

Metodes:

1. literatūras analīze;
2. dokumentācijas analīze;
3. aptauja;
4. datu apstrāde un analīze.

Maģistra darbs sastāv no divām daļām – teorētiskās literatūras analīzes un pētījuma empīriskās daļas. Šī darba apjoms ir 58 lpp un 8 pielikumi.

Maģistra darbs atspoguļo autores personiskā pētījuma iegūtos rezultātus un uz darbā izmantotajām atziņām ir sniegtas literatūras atsauces.

1. IZGLĪTĪBAS KVALITĀTE UN EFEKTIVITĀTE.

Maģistra darba mērķis ir noskaidrot pedagogu apmierinātības ar darbu un izglītības kvalitātes mījsakarības, tāpēc ir svarīgi noskaidrot izglītības kvalitātes būtību un lai to izdarītu pirmkārt svarīgi ir izprast izglītības kvalitātes jēdzienu.

1.1. Izglītības kvalitātes definīcijas analīze.

„Kvalitāte – pazīme, īpašība vai to kopums, kas raksturo priekšmeta, parādības, procesa atbilstību noteiktām, iepriekš paredzētām (izvirzītām) prasībām. Pedagoģiskajā procesā būtiska nozīme ir secīgi saistīto procesu un to rezultātu (mācību procesa zināšanas → izglītība → darbs) kvalitātei. (29. 90.lpp)

J. Valbis kvalitātes jēdzienu raksturo kā ļoti vispārīgu, taču konkrētā izpausmē, šis jēdziens saistīts ar aplūkojamo procesu un tā rezultātu. (40. 40.lpp)

R. Vīra, piemērojot kvalitātes jēdzienu izglītības sistēmai, kvalitāti definē kā izglītības procesā veidojošos pazīmju un īpašību kopumu, ko raksturo mācību procesa un izglītības iestādes vadības atbilstība iepriekš izvirzītām un paredzētām prasībām. (48. 9.lpp)

Konkrēta izglītības kvalitātes termina definīcijas nav. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca aplūko kvalitātes jēdzienu pedagoģiskā procesa kontekstā.

Abas izglītības kvalitātes definīcijas uzsver to, ka izglītības kvalitāte ir pazīme, ko raksturo procesa atbilstība iepriekš izvirzītām prasībām.

Pedagoģijas terminu skaidrojošajā vārdnīcā, definējot jēdzienu „izglītības kvalitāte”, tiek uzsvērtā secīgi saistītā mācību procesa un rezultāta kvalitāte, bet autore R.Vīra, raksturojot izglītības kvalitātes jēdzienu, akcentē izglītības iestādes vadības atbilstību iepriekš izvirzītām un paredzētām prasībām.

1.2. Izglītības kvalitāte

Izglītība un tās kvalitāte ir svarīgs tautsaimniecības attīstības faktors, kas ir viens no dominējošiem ekonomikas attīstības priekšnoteikumiem. Tāpēc ir ļoti svarīgi spēt novērtēt izglītības kvalitātes vājās un stiprās puses.

Izglītības kvalitāti nosaka izglītības attīstības pakāpe, kas atspoguļo to, cik lielā mērā izglītība atbilst sabiedrības prasībām, dzīves kvalitātes nodrošināšanai un personības individuālajām īpatnībām – interesēm, vajadzībām un spējām. Mūsdienu sabiedrības attīstība un līdz ar to arī speciālistu daudzveidība prasa no izglītības nevis indivīda sagatavošanu nākotnes profesijai, bet gan vispārēju sagatavotību un gatavību mūžizglītībai. (40. 40.lpp)

Lai izmērītu izglītības kvalitāti, kā vienu no galvenajiem izglītības kvalitātes aspektiem, mēra skolēnu zināšanas, prasmes šīs zināšanas izmantot un attieksmi pret mācībām. Mērījumos tiek konstatēts, ko skolēni zina un prot un tajā pašā laikā tiek noteikts arī valsts izglītības dokumentos plānotais un skolās reāli mācītais mācību saturs. (17. 14.lpp) Pētījuma empīriskajā daļā, lai noteiktu izglītības kvalitāti, tiek mērīti tieši šie trīs aspekti – skolēnu zināšanas, prasmes un attieksme.

T. Koķe uzskata, ka kvalitātes noteikšanai svarīgi ir vērtēt ne tikai skolēnu zināšanas un prasmes, bet arī mācību procesu un metodes. (18. 71.lpp) Tieši šī iemesla dēļ, veidojot skolēnu anketas, jautājumi bija ne tikai par skolēnu zināšanām, prasmēm un attieksmēm, bet arī par mācību procesa kvalitāti viņu skatījumā.

Svarīgi ir minēt, ka izglītības kvalitāti var novērtēt vairākos līmeņos:

- ✓ Izglītības sistēmas līmenī, ko lielā mērā nosaka gan izglītības politika valstī, gan ekonomiskais stāvoklis valstī, gan arī daudzi citi ārējie faktori;
- ✓ Izglītības iestādes līmenī, šajā līmenī akcents tiek likts uz iekšējo izglītības iestādes darbību;
- ✓ Indivīda mācību līmenī, kas ir saistīts ar katra skolēna spējām, mācību motivāciju, ieinteresētību utt. (18. 71.lpp)

Izglītības kvalitāte ir lielā mērā saistīta ar efektīvu skolas darbību. Skolas darbības efektivitāti raksturo izglītības iestādes kvalitātes līmenis.

1.3. Efektīva skola

Izglītības kvalitāte ir cieši saistīta ar efektīvu skolas darbību. Efektīva skola un tās darbība ir viens no izglītības kvalitātes pamata kritērijiem.

Efektīva skola pēc A.Šmites domām „ir orientēta uz vislabāko rezultātu sasniegšanu maksimāla skaita skolēniem gan kognitīvajā, gan citās jomās – neatkarīgi no viņu ģimeņu sociāli ekonomiskā stāvokļa” (37. 194.lpp)

Efektīva skola – skola, kas cieši saistīta ar izglītības attīstības jēdzienu, nodrošinot skolas tiešu atbildību nepārtrauktā attīstībā esošam skolēnam. Skolas efektivitāti raksturo tās nepārtraukti progresējošo rezultātu virkne, kas apliecina katra skolēna, skolēnu kopuma un skolēnu paaudžu efektīvu iekļaušanos sociāli mainīgajā vidē. Efektīva skola nepārtraukti pilnveidojas, attīstās. Tā elastīgi reaģē uz mainīgajām skolēnu vajadzībām un mācīšanās stiliem, tajā ir labvēlīga mācību vide, kurā skolēniem ir iespēja sasniegt labāko iespējamo izglītības līmeni.

Efektīvas skolas galvenie rādītāji ir sekojoši:

- izglītības iestāde apzinās savus mērķus un misiju, turklāt svarīgi, lai šo mērķu un misijas izpratne būtu ne tikai vadības līmenī, bet arī pedagogu un skolēnu līmenī;
- izglītības iestāde savu darbību īsteno, balstoties uz sadarbību visos līmeņos, iesaistot skolēnus, skolotājus, skolas vadību, vecākus, apkārtējo sabiedrību;
- izglītības iestāde apzinās savas stiprās puses un prot veidot un īstenot projektus trūkumu novēršanai;
- izglītības iestāde rūpējas par mācību vides pilnveidošanu;
- izglītības iestāde iesaista darbā radošus, kompetentus skolotājus;
- izglītības iestāde ir atvērta pārmaiņām un jauninājumiem;
- izglītības iestāde regulāri izvērtē savu darbību. (29. 44.lpp)

Efektīvas skolas darbība ir saistīta ar atbildību pret skolēniem, attīstību, ko raksturo skolēnu iekļaušanās sociālajā vidē, labvēlīgu mācību vidi, spēju pielāgoties skolēnu vajadzībām un mācīšanās stiliem.

Skolas efektivitāti raksturo vairāki aspekti, kas orientēti tieši uz izglītības procesa attīstību:

- Mācību procesa vadība, kas ir cieši saistīta ar pedagoga un skolēna mijiedarbību, kuras laikā tiek apgūtas jaunas zināšanas. (29. 97.lpp) Jo labāk attīstīta šī mijiedarbība, jo skolas darbības efektivitāte ir augstāka. Svarīgi ir ne tikai skolēnam mācīties no pedagoga, bet arī pedagogam uztvert skolēnu kā individu, no kura var mācīties. No šādas sadarbības ieguvējs ir gan skolēns, gan pedagogs. Šāda veida sadarbība virza gan skolēna, gan pedagoga attīstību gan prasmēs, gan uztverē, gan domāšanā, gan rīcībā. (30.)

- Orientācija uz panākumiem, kas ir ikvienas organizācijas mērķis. Konkrētu mērķu izvirzīšana veicina izglītības iestādes darbības sakārtotību un veiksmīgāku funkcionēšanu. (37. 178.lpp)
- Skolēnu sasniegumu un izaugsmes izvērtēšana, kas ir sistemātiska un regulāra, daudzveidīga un salīdzināma gan ar paša skolēna iepriekšējiem sasniegumiem, gan ar citu skolēnu sasniegumiem.
- Piedāvātais mācību saturs. (17. 24.lpp), kas ietver konkrētas zināšanas, prasmes, darbības pieredzi, kultūras un sociālo pieredzi, garīgo vērtību, pārliecību un attieksmju veidošanās pieredzi, jūtu kultūru un personības veidošanās pieredzi, ko skolēns apgūst mācību procesā. Mācību saturs ir daļa no izglītības satura (29. 97. lpp)

Skolas darbības efektivitāti raksturo arī tādi aspekti, kas vairāk attiecināmi uz dažādu resursu pilnveidošanu un attīstīšanu

1. Viens no svarīgākajiem resursiem izglītības iestādes darbībā ir cilvēks, it īpaši pedagoģiskais personāls. Cilvēku resursu attīstība un pilnveide ir cieši saistīta ar pedagogu apmierinātību ar darbu. Šai apmierinātības ar darbu attīstībai un pilnveidei ir izvirzīti vairāki priekšnosacījumi:

- Sabiedrības cieņa pret pedagogu un šo profesiju kopumā, kas izpaužas ne tikai skolēnu, vecāku un apkārtējās sabiedrības attieksmē, bet arī pašas skolas administrācijas attieksmē. (17. 26-27. lpp)
2004. gada pētījumā, kurš tika veikts vairākās valstīs, tajā skaitā arī Latvijā, tika pētīta pedagogu profesija Eiropā, atklājās, ka tikai 19,1% matemātikas skolotāju Latvijā uzskata, ka sabiedrība viņu darbu novērtē. (39. 8. lpp) Šis ir ļoti zems rādītājs, kas atspoguļo sabiedrības attieksmi pret pedagogu kopumā.
- Pedagoģa līdzdalība visas izglītības iestādes lēmuma pieņemšanā, kas rada ne tikai apziņu par ietekmi sava darba apstākļu noteikšanu, bet arī rada lielāku atbildības sajūtu veicot savu darbu. (17. 26. lpp)
Svarīgi lēmumi, it īpaši lielos uzņēmumos, vai šai gadījumā izglītības iestādēs, nereti tiek pieņemti noslēgtās elitārās grupās, kas kavē citu

darbinieku ideju apmaiņas un debates, līdz ar to veicina pedagogu apmierinātības ar darbu samazināšanos (5. 13.lpp)

- Regulāra un kvalitatīva sadarbība ar kolēģiem, kas nodrošina informācijas un zināšanu apriti. (17.) Svarīgi ir šo sadarbību kolēģu starpā veicināt ne tikai vienas konkrētas izglītības iestādes robežās, bet paplašināt šo sadarbību vairāku izglītības iestāžu ietvaros, tādā veidā veicinot plašāku informācijas apmaiņu
- Regulāra atgriezeniskās saites saņemšana par viņa darba rezultātiem. (17.) Diemžēl uz doto brīdi pedagogi nesaņem objektīvu regulāru atgriezenisko saiti par skolēnu sasniegumiem un līdz ar to arī sava darba kvalitāti. Vienīgā regulārā atgriezeniskā saite, ko saņem pedagogs, ir centralizēto eksāmenu vērtējums, ko skolēni kārtu tikai vienu reizi gadā un to dara tikai 9. un 12. klases skolēni.
- Zināšanu un prasmju papildināšanas un izmantošanas iespējas, kas ietver arī eksperimentēšanas iespējas. (17.) Eksperimentālais darbs nodrošina izglītības iestādes attīstību ilgstošā periodā, jo veicina pedagogu inovatīvo darbību. „Eksperiments ir mērķtiecīga un apzināta pētāmās parādības izraisīšana un atkārtošana dabīgos vai mākslīgi radītos, konkrētos apstākļos.” (38. 22. lpp)
- Plaši pieejami darba resursi. (17.) Šī problēma uz doto brīdi jau ir valstiska problēma, jo ļoti daudzās skolās trūkst pirmkārt datortehnikas un arī mācību grāmatas, otrkārt daudzi uzskates materiāli ir morāli novecojuši. Šāda situācija apgrūtina pedagogu kvalitatīva darba izpildi.
- Izvirzīto personīgo un skolas mērķu vienotība un atbilstība. (17.) Daļā uzņēmumu un arī izglītības iestādēs pastāv pretrunas starp iestādes un darbinieka mērķiem, kas kavē iestādes attīstību. (5. 14. lpp)

2. Skolas elastīgums un atvērtība attiecībā pret ārējās vides apstākļiem:

- Izaugsme, resursu iegūšana;
- Izvairīšanās no nelabvēlīgo ārējo apstākļu ietekmes. (17.) Viens no nelabvēlīgiem ārējiem apstākļiem ir sabiedrības attieksme pret pedagoga profesiju. Izglītības

iestādei jāspēj saglabāt pozitīvu emocionālo gaisotni arī tad, ja sabiedrībā valda vienaldzība vai negatīvisms.

- Pastāvīga attīstība, izmantojot jauninājumus. (17.) Spēja dzīvot līdzī laimam, spēja apgūt un pieņemt jauninājumus ir ne tikai cilvēka, bet arī izglītības iestādes veiksmīgas attīstība un darbības priekšnoteikums

3. Iekšējie procesi, kas ir saistīti ar sociālajiem un kulturālajiem aspektiem. Iekšējo procesu galvenie priekšnosacījumi ir

- Skaidras prasības attiecībā uz disciplīnu. Šīs prasības ir saistītas ne vien ar skolēnu disciplīnas, bet arī ar pedagogu disciplīnas jautājumiem. Nepieļaujama ir situācija, kad skolēnam ir jāpakļaujas kādām konkrētām prasībām, bet pedagogs tajā pašā laikā tās var ignorēt.
- Akadēmiskā un vadības personāla nemainība, kas ietekmē ne tikai tādas darbības kā jaunā darbinieka apmācība, iejušanās darba kolektīvā, bet arī psiholoģisko vidi izglītības iestādē. Nemainīgs personāls veicina stabilitātes izjūtu attiecībā pret iestādi, kurā cilvēks strādā.
- Integrēts mācību process;
- Skaidra izglītības plānošanas dokumentācija (attīstības plāns, skolas izglītības programma) (17. 26-27.lpp)

A. Vilkaste kā efektīvas skolas galvenos priekšnoteikumus min skolas un tās aprīkojuma lietderību un efektīvu izmantošanu, izglītības iestādes finansiālo kontroli un vadīšanas procesa kvalitāti, sabalansēta attīstības plāna izveidošanu, kuru mērķis ir izglītības rezultātu uzlabošana. (44. 18. lpp)

Kvalitātes uzlabošana ir ilgstošs un nepārtraukts process, kurā ir iesaistīti izglītības sistēmas visu līmeņu darbinieki. Kvalitātes nodrošināšana nav iespējama, ja atbalsts ir tikai vienpusējs, piemēram, to atbalsta tikai valsts amatpersonas, bet neveicina pedagogi vai otrādi. (48. 10. lpp)

Secinājumi:

Autoru viedokļi par izglītības kvalitātes jēdzienu ir nedaudz atšķirīgi. Autors J.Valbis līdzīgi autorei T.Koķei uzskata, ka izglītības kvalitāti nosaka tās atbilstība sabiedrības un personības individuālajām interesēm. Izglītības kvalitātes viens no galvenajiem priekšnosacījumiem ir spēja sagatavot indivīdu mūžizglītībai un nodrošināt to.

Autors A.Kangro, runājot par izglītības kvalitātes novērtēšanu min trīs galvenos aspektus – zināšanas, prasmes un attieksmi. Arī autore T.Kože šos trīs aspektus uzskata par izglītības kvalitātes mērīšanas kritērijiem, taču bez šīm pazīmēm autore vēl uzsver arī mācību procesa un metožu novērtēšanu.

Vispārējās izglītības kvalitāti var mērīt 3 līmeņos – izglītības sistēmas, izglītības iestādes un indivīda līmeņos. Runājot par izglītības iestādes līmeni jāmin efektīvas skolas darbība. A.Kangro kā skolas efektivitātes raksturojošos aspektus uzsver mācību procesa vadību, orientāciju uz panākumiem, skolēnu sasniegumu un izaugsmes vērtēšanu un piedāvāto mācību saturu. Turpretī A. Vilkaste praktiski nerunā par mācību procesu, saturu vai skolēnu sasniegumiem. A. Vilkaste min aprīkojuma lietderību, finansiālo kontroli un vadīšanas procesa kvalitāti, uzsverot tieši izglītības rezultāta uzlabošanu.

2. IZGLĪTĪBAS POLITIKA

Izglītības kvalitāti izglītības iestādē nosaka ne tikai iekšējie organizācijas aspekti, bet arī kopējā izglītības politika valstī. Starp izglītības kvalitāti un izglītības politiku pastāv savstarpēji ciešas mījsakarības, jo izglītības politika ietekmē izglītības kvalitāti valstī un izglītības kvalitāte un attīstība nosaka izglītības politiku.

“Izglītības un zinātnes ministrija īsteno vienotu izglītības politiku un attīstības stratēģiju valstī. Tā kontrolē valsts finansēto izglītības iestāžu mācību procesa rezultātus, izstrādā un īsteno pasākumus mācību procesa kvalitātes uzlabošanai. “ (33. 8. lpp)

„Izglītības politika aplūko izglītības pastāvošās attiecības, to attīstību no izglītības mērķu, satura, realizācijas apstākļu, nosacījumu un līdzekļu, no iedarbīguma efektivitātes un rezultativitātes viedokļa” (50. 47.-48. lpp)

No abām iepriekš minētajām tēzēm var secināt, ka izglītības politiku lielā mērā realizē Izglītības un zinātnes ministrija, kas principā aplūko pilnīgi visus izglītības aspektus, sākot ar izglītības attīstību dažādu faktoru ietekmē un beidzot ar mācību procesa rezultātu kontroli un kvalitātes uzlabošanu.

J. Valbis uzskata, ka, lai runātu par izglītības kvalitāti, vajadzētu vispirms formulēt prasības izglītības sistēmai. (40. 40. lpp)

Izglītības kvalitāti lielā mērā nosaka sociālie, politiskie un ekonomiskie apstākļi valstī, kas nosaka ne tikai izglītībā strādājošo skaitu, bet arī atbilstošo izglītību un darba pieredzi šajā sfērā. Šīs prasības arī ietekmē izglītības kvalitāti visā valstī. (1. 8. lpp)

Valsts izglītības sistēmu ietekmē gan politiski – nosakot izglītības sistēmas finansēšanas kārtību, izglītības sistēmas struktūru, mācību plānu un saturu, gan ekonomiski, proti, ekonomiskais stāvoklis valstī ietekmē gan skolēnus, gan skolotājus, gan arī viņu vecākus. Ekonomiskā situācija valstī nosaka gan pedagogu izglītību, gan vecuma sadalījumu, kā arī skolotāju emocionālo noskaņojumu, kas ir svarīgi pedagogiskā procesa norisē un rezultātos. (1. 13. lpp)

Izglītības sistēmu un tās kvalitāti ietekmē arī attiecības starp izdevumiem un ienākumiem – no vienas puses paplašinās izglītības sistēma, īpaši akcents tiek likts uz augstākās izglītības paplašināšanos un no otras puses ekonomiskie apstākļi valstī nosaka nepieciešamību samazināt mācību iestāžu finansējumu. (18. 71.lpp)

Valsts politikas galvenais uzdevums ir cilvēku pašatzažošanās funkciju nodrošinājums. Pēc attiecībām uz kurām politika vērsta, to iedala dažādās politiskās darbības jomās un viena no tām ir izglītības politika.

Latvijai, lai veidotos par valsti kur izglītības politika ir prioritārā sabiedrības nozare, svarīgi ir nodrošināt atbilstošus apstākļus izglītības sistēmas nepārtrauktai attīstībai. Izglītības politikas attīstības galvenie virzieni ir:

- Izglītības kvalitāte;
- Izglītības pieejamība;
- Resursu efektīva izmantošana;
- Izglītības sistēmas institucionālā nodrošinājuma pilnveide; (50. 51.lpp)

Latvijas izglītības politiku ietekmē:

- ✓ Valoda, etniskie aspekti un sociālā integrācija – Latvijai, vēsturisku apstākļu dēļ, ir jāsaskaras ar sarežģītiem un politiski visai delikātiem jautājumiem, kas saistīti ar valodu, etniskajiem aspektiem un sociālo integrāciju.
- ✓ Reģionālās atšķirības un teritoriālā reforma – pastāv atšķirības starp bezdarba līmeni un ieņēmumiem lauku reģionos un pilsētās. Ir krasas nodarbinātības atšķirības Rīgā un citos Latvijas reģionos un līdz ar to arī izglītības iespējas ir ierobežotas un diemžēl nereti arī nepieciešamības izjūta pēc izglītības ir ierobežota.
- ✓ Sabiedrības neticība valdībai un nepieciešamība pēc valsts administrācijas reformas (25. 50.lpp)

Izglītības politikai kopumā, pēc I.Amagi domām, skolu izglītības kvalitātes jautājumus būtu jārisina akcentējot sekojošos trīs aspektus:

1. pedagogu kvalitātes uzlabošana:

- ✓ izglītībai jāatbilst augstākās izglītības līmenim;
- ✓ skolotāju tālākizglītība – mūžizglītības nepieciešamība, lai teorētiski un praktiski uzlabotu mācīšanas kvalitāti;
- ✓ darba apstākļu uzlabošana – ierobežots skolēnu skaits klasē, resursu nodrošinājums utt.
- ✓ Algas paaugstināšana tādā mērā, lai varētu piesaistīt kvalificētus jaunos speciālistus un nodrošinātu esošā personāla noturēšanu.

2. Mācību plāna izstrādāšana un attīstīšana – šo darbu veic atbilstošas profesionāļu grupas. Svarīgi ir mācību materiālus, grāmatas un palīglīdzekļus attīstīt vienlaicīgi ar mācību plāniem.
3. Efektīva skolas vadīšana, kas ir svarīgs aspekts izglītības kvalitātes uzlabošanā. (26. 59.-60. lpp)

2004. gadā pateicoties Izglītības sistēmas attīstības projektam, tika izveidota Skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodika, kuras galvenie mērķi ir :

- „gūt vispusīgu priekšstatu par skolas sniegumu visās tās darbības pamatjomās;
- novērtēt mācību procesa kvalitāti kopumā;
- novērtēt mācību procesa kvalitāti dažādos mācību priekšmetos;
- konstatēt skolas darba stiprās puses un trūkumus, noskaidrot trūkumu cēloņus;
- sniegt skolas attīstības plānošanai un darba uzlabošanai noderīgus konkrētus ieteikumus;
- sniegt vecākiem, dibinātājam un sabiedrībai informāciju par skolas darbības kvalitāti;
- iegūt objektīvu informāciju par skolu darbības kvalitāti valstī un izstrādāt priekšlikumus izglītības politikas veidošanai;
- apkopot, uzkrāt un popularizēt pozitīvo pieredzi skolu darbā.” (33. 8. lpp)

Analizējot skolas darbības ārējo kvalitāti, tiek vērtēta izglītības programmu īstenošana, skolas darba organizācija un vadības kvalitāte. Informācijas iegūšanai speciāli apmācīti eksperti analizē izglītības iestādes dokumentus un materiālus, veic gan pedagoģiskā personāla, gan skolēnu, gan viņu vecāku intervēšanu, anketēšanu un stundu novērošanu

Skolu vērtēšanas mērķis ir noskaidrot:

- skolas darbības efektivitāti, nosakot gan mācību procesa kvalitāti kopumā, gan mācību procesa kvalitāti atsevišķos mācību priekšmetos.
- mācību procesa kvalitāti un skolēnu sasniegumus;
- skolas darba organizācijas efektivitāti. (33. 8.lpp)

Izveidojot šādu skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodiku, tika izstrādāta caurskatāma vērtēšanas sistēma, kas ļauj izprast vērtēšanas kritērijus, tādā veidā nodrošinot objektīvu vērtējumu un, tika veicināta arī skolas iekšējā sakārtotība, ļaujot skolai pašai izprast vājās un stiprās puses.

2005.gada 16.augustā Ministru kabinetā tika apstiprināts Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūras nolikums, kurā ir noteikts, ka aģentūra ir izveidota, lai, organizējot

objektīvu un aptverošu vispārējās izglītības kvalitātes vērtēšanas procedūru, nodrošinātu tiesības iedzīvotājiem iegūt kvalitatīvu vispārējo izglītību. (45). Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūras mērķis, kas ir minēts aģentūras darbības un attīstības stratēģijā 2005.-2008., ir ieviest valstī vienotu vispārējās izglītības kvalitātes vērtēšanas sistēmu, lai iegūtu ticamus un drošus datus izglītības politikas analīzei un veidošanai. (43.) Dažas no šīs aģentūras funkcijām ir novērtēt vispārējās izglītības kvalitāti un uzlabot izglītības kvalitāti, nodrošinot objektīvu un visaptverošu izglītības kvalitātes vērtēšanas procedūru. (45).

Izveidojot Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūru, tika veikts pozitīvs ieguldījums gan izglītības kvalitātes veicināšanā, gan arī izglītības politikas pilnveidošanā, jo vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūras galvenais mērķis ir sniegt datus par izglītības kvalitātes līmeni izglītības iestādēs, tādējādi ļaujot novērst gan konkrētās izglītības iestādes, gan izglītības politikas vājās puses. Šīs aģentūras izveide ļauj veidot priekšstatu par kopējo vispārējās izglītības kvalitātes situāciju valstī, jo šīs aģentūras mērķis ir izveidot vienotu vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēmu.

Secinājumi:

Izglītības sistēmu valstī nosaka gan politiskie, gan ekonomiskie apstākļi. Runājot par politiskajiem aspektiem, kas ietekmē izglītības sistēmu, tiek uzsvērta valoda, reģionālās un teritoriālās atšķirības.

Lai veicinātu izglītības kvalitātes attīstību valstī, 2004. gadā tikai izveidota Skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodika un 2006. gadā tika izveidota vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūra. Šāda valdības iesaistīšanās izglītības kvalitātes novērtēšanā, ļauj novērtēt skolu iekšējās darbības efektivitāti, kas ļauj secināt gan izglītības iestādes vājos aspekti, kurus novērst, gan pozitīvās iezīmes, kuras attīstīt.

Iegūstot šādus datus valdībai ir iespēja izvērtēt kopējās izglītības sistēmas sasniegumus un trūkumus, tādējādi ļaujot veidot pārdomātu izglītības politiku, kas sekmētu izglītības kvalitāti.

3. NORMATĪVO DOKUMENTU ANALĪZE PĒTĀMĀ JAUTĀJUMA ASPEKTĀ

Kā jau ievadā tika minēts, viens no samērā neseniem Latvijas valdības lēmumiem izglītības attīstības jomā, lai piesaistītu pedagoģisko personālu, bija pazemināt prasības pedagogiem. Šajā nolūkā tika grozīti 2000.gada 3.oktobrī tika pieņemtie „Noteikumi par prasībām pedagogiem nepieciešamai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai”, kas paredzēja, ka par pedagogu var strādāt cilvēki ar augstāko pedagoģisko izglītību. (22.) 2006.gada 19.decembrī Ministru Kabinets pieņēma grozījumus “Noteikumos par prasībām pedagogiem nepieciešamajai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai”. Būtiskākie grozījumi attiecas uz pirmsskolas un sākumskolas izglītības pedagogiem, proti, 2. 6. apakšpunkta jaunie grozījumi paredz to, ka nebūs obligāti nepieciešama pirmsskolas pedagoga kvalifikācija, bet derēs arī 1 – 4. klases skolotāja kvalifikācija turklāt ir jābūt apgūtai tālākizglītības programmai, kuru beidzot tiek izsniegts sertifikāts par tiesībām īstenot pirmsskolas izglītības programmu un pedagoģiskā darba stāžam ir jābūt vismaz sešiem gadiem pirmsskolas izglītības pakāpē.

Vēl viens no būtiskiem grozījumiem ir, ka (2. 4. apakšpunkts) cilvēks ar augstāko akadēmisko izglītību (bakalaura grādu) atbilstošu mācību priekšmetam varēs strādāt par pedagogu ar nosacījumu, ka viņam divu gadu laikā no stāšanās pedagoga amatā ir jāuzsāk studijas skolotāja kvalifikācijas apguvei. Tas nozīmē, ka, piemēram, cilvēkam, kurš ir ieguvis fizikas bakalaura grādu ir tiesības strādāt par fizikas skolotāju ar nosacījumu, ka divu gadu laikā viņš sāks studēt pedagoģiju. 2. 8. apakšpunkts nosaka to, ka cilvēks ar augstāko akadēmisko izglītību (bakalaura grādu) vai augstāko profesionālo izglītību atbilstošu mācību priekšmetam, apgūstot tālākizglītības kursus un iegūstot sertifikātu, varēs pasniegt nelielu skaitu stundu, aptuveni 105 stundas gadā.

Par skolotāju varēs strādāt arī cilvēki ar profesionālo vidējo izglītību vai augstāko izglītību, ja apgūs tālākizglītības programmas pēc kuru beigšanas saņems sertifikātu mājturības/mājmācības priekšmeta skolotājs (2. 17. apakšpunkts).

Šajos grozījumos pielikumā ir arī aprakstīti izglītības iestādes vadītāja (direktora), vadītāja vietnieka, struktūrvienības vadītāja, struktūrvienības vadītāja vietnieka, izglītības metodiķa, izglītības psihologa, izglītības iestādes bibliotekāra un internāta vai dienesta viesnīcas skolotāja kvalifikācijas nosacījumi, kas iepriekš “Noteikumos par prasībām pedagogiem nepieciešamajai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai” netika minēti.

Grozījumi noteikumos aptver visas vispārējās izglītības, profesionālās izglītības, profesionālās ievirzes izglītības un interešu izglītības pedagogu profesijas un amatus, kā arī neietekmē šobrīd strādājošo pedagogu tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības. (27.)

Ņemot vērā šīs dienas situāciju, sakarā ar pedagogu katastrofālo trūkumu skolā, šāds noteikumu grozījums ir tikai loģisks, bet tajā pašā laikā noteikti ne ideāls. Kā uzsver paši Izglītības un Zinātnes ministrijas pārstāvji, šie grozījumi ir tikai pagaidu īstermiņa risinājums un tiem nevajadzētu nākotnē kļūt par vispārpieņemtu normu. (20.) Tātad, vajadzība pēc īstermiņa risinājuma ir apmierināta, tagad būtu nepieciešams ilgtermiņa risinājums šai valstī pastāvošās krīzes situācijas risināšanai.

2006. gada nogalē Ministra prezidenta Aigara Kalvīša vadībā tika izstrādāta valdības deklarācija, kurā tika aprakstīti arī izglītības jautājumi, tika diezgan daudz runāts par izglītības kvalitātes celšanu un arī par samilzušo problēmu profesionālās izglītības jomā, taču tajā pašā laikā, pēc autores domām, valdība ir veiksmīgi izvairījusies no pedagogu vajadzību apmierināšanas nosacījumiem. Šajā deklarācijā par pedagogiem tiek minēts tikai 3. punktā, kuros runa ir par pirmsskolas pedagogu darba samaksas paaugstināšanu, ko valdība apņemas veikt no valsts budžeta līdzekļiem, kā arī tiek minēta pirmsskolu izglītības iestāžu modernizācija, kaut gan tajā pašā laikā daudzas vispārējo izglītības iestāžu telpas ir katastrofālā stāvoklī, taču par to netiek runāts, uzsverot vienīgi pirmsskolas izglītības iestādes. Speciālajās izglītības iestādēs plāno uzlabot materiāltehnisko nodrošinājumu. Visu līmeņu un veidu izglītības procesos plāno mērķtiecīgi pielietot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas. (41.)

2008. gada deklarācijā par I. Godmaņa vadītā ministru kabineta iecerēto darbību izglītības attīstībai tiek veltīts vairāk uzmanības. Tiek plānoti pedagogu kvalifikācijas celšanas pasākumi, kā arī tiek plānota pedagogu darba samaksas un darba slodzes sistēmas pilnveidošana, kas uz doto brīdi ir vieni no dominējošajiem pedagogu neapmierinātības ar darbu aspektiem. Valdība arī plāno risināt izglītības iestāžu mācību līdzekļu nodrošinājuma problēmas. (7.)

Izglītības kvalitātes celšanai, domājot tikai par pedagogu materiālajiem apstākļiem, kas arī nav mazsvarīgi, ir izstrādāta pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programma, kas paredz, ka līdz 2010. gadam pedagogu algas būs 500 latu apmērā par vienu likmi. (28.)

Šāds atalgojums jau šodien augstās inflācijas ietekmē nav konkurētspējīgs un visticamāk līdz 2010. gadam inflācija nesamazināsies tik krasi, lai pedagogs būtu apmierināts, saņemot atalgojumu 500 Ls.

Nacionālā attīstības plāna stratēģiskais mērķis ir izglītība un zināšanas tautsaimniecības izaugsmei un tehnoloģiskai izcilībai, lai šo mērķi sasniegtu, svarīgi ir attīstīt izglītības sistēmu no

pašiem pamatiem, proti, sakārtot gan pašu sistēmu, gan arī apmierināt personāla vajadzības. Valsts nacionālajā attīstības plānā ir uzsvērts izglītības kvalitātes paaugstināšanas nozīmīgums, turklāt valdība to cieši saista ar pedagogu apmierinātību ar savu profesiju un materiālā stāvokļa uzlabošanu. „Noturīgu interesi par mācībām un sekmes veicina meistarīgs pedagogu darbs. Izglītības prestiža atjaunošana saistāma ar būtisku atalgojuma palielinājumu pedagogiem, mācīšanas metodikas pilnveidošanu un jaunu motivētu speciālistu iekļaušanos izglītības sistēmā no pirmsskolas līdz augstskolai, kas spēj piesaistīt audzēkņus un veicināt ikviena audzēkņa radošā potenciāla uzplaukumi.” (22.)

Tiek runāts arī par novecojušās, izglītības procesam nepieciešamās materiālās bāzes atjaunošanas nodrošināšanu. „Visu izglītības pakāpju iestādes, veidojot priekšnosacījumus kvalitatīvam izglītības procesam, vajadzīga izglītības iestāžu materiālās bāzes modernizācija un to tīkla optimizācija, nodrošinot visām iedzīvotāju grupām līdzvērtīgas izglītības iespējas pirmsskolas, pamatizglītības, vispārējās un vidējās profesionālās mācību iestādēs, kā arī kvalitatīvas izglītības nodrošināšanai nepieciešamo apmācības (mācību) līdzekļu atjaunināšana.” (22.)

Lai gan par materiālās bāzes modernizāciju tiek runāts ļoti plašā kontekstā, konkretizējot šo vīziju, uzsvars tiek likts tieši uz dabaszinātņu materiālās bāzes atjaunošanu, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju modernizācijai. Uzsvars tiek likts arī uz fiziski pieejamu skolu izveidošanu bērniem ar īpašām vajadzībām. (22.) Viens no patreizējiem izglītības attīstības mērķiem ir veicināt skolēnu ieinteresētību tieši dabaszinātņu nozarēs.

Runājot par pedagogu mūžizglītības aspektu svarīgi ir arī izanalizēt pedagogu profesionālās pilnveides kārtību, šie noteikumi stājās spēkā ar 2007. gada 1. septembri un nosaka, ka „pedagogs ir atbildīgs par savas profesionālās meistarības pilnveidošanu, apgūstot profesionālās pilnveides programmas, kuru apjoms nav mazāks kā 36 stundas triju gadu laikā.” Meistarības pilnveidošanu pedagogs plāno atbilstoši izglītības iestādes profesionālās pilnveides grafikam. (46.)

Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2007-2013. gadam, kas ir izstrādātas ievērojot sabiedrības un izglītības attīstības vadlīnijas, nosaka izglītības sistēmas attīstības mērķus tuvāko piecu gadu laika posmam un rīcības uzdevumus, mērķu sasniegšanai, kā arī darbības rezultātus, politikas rezultātus un to sasniegšanas rādītājus. Ir daži izglītības attīstības mērķi, kas konkrēti attiecas uz pedagogiem un līdz ar to uz viņu darba kvalitāti un izglītības kvalitāti kopumā:

- ✓ Pedagogu darba kvalitātes novērtēšana un atbilstošas darba samaksas sistēmas izveide. (12.)

Darbinieku prasība pēc augstāka atalgojuma aktualizē jautājumu par darba un izglītības kvalitātes individuālu novērtējumu, kas ļautu valdībai skaidri apzināties kritērijus pēc kuriem tiek piešķirts finansējums. (18. 71. lpp)

Lai pilnveidotu pedagogu darba kvalitātes novērtēšanu un atbilstošas samaksas sistēmu un valdība ir izvirzījusi darba uzdevumus, kas paredz:

- izveidot skolotāju darba kvalitātes novērtēšanas sistēmu. (12.) Izveidojot valsts izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūru tika izveidota vienota skolu izglītības kvalitātes vērtēšanas sistēma, kas nodrošina arī pedagogu novērtēšanas sistēmas izveidi. Pedagogu novērtēšanas sistēmas izveide paredz izveidot arī specifiskāku apmaksas sistēmu, kas ļoti iespējams veicinātu arī pedagogu darba kvalitātes uzlabošanu.
- pilnveidot pedagogu darba samaksas sistēmu (atbilstoši Ministru kabineta 2005.gada 29.jūnija rīkojumam Nr.579). (12.) Pedagogu darba samaksas programmas mērķis ir pedagogu darba samaksas paaugstināšana atbilstoši valsts sabiedrības sektorā strādājošo iepriekšējā gada vidējās darba samaksas apmēram, reizinot ar koeficientu. Algas paaugstinājumu pedagogiem 2010. gadā paredz 464 Ls par vienu darba likmi. (27.)
- nodrošināt nepārtrauktu pedagogu darba samaksas paaugstināšanu. Kā uzsver Izglītības un zinātnes ministrijas viena no šīs ministrijas 2008. gada valsts budžeta prioritātēm ir saistīta ar pedagogu atalgojuma sistēmas pilnveidi un sakārtošanu. 2008. gada valsts budžeta projektā pedagogu atalgojuma palielināšanai paredzēts gandrīz par 90 miljoniem latu vairāk nekā pagājušajā gadā. 2008. gada 1. septembrī pedagogu alga palielināsies vidēji par 40 Ls par vienu likmi jeb 21 stundu. (13.)
- izstrādāt sistemātisku pieeju, lai tuvinātu līdzsvaram pedagogu un zinātniskajā pētniecībā nodarbināto dzimuma sadalījumu. Iespējams valdībai par prioritāro uzdevumu nevajadzētu izvirzīt dzimuma sadalījuma līdzsvarošanu, bet gan vajadzētu padomāt par vecuma sadalījumu pedagoģiskā personāla vidū. Pamatojoties uz 2002. gada pētījumu „Skolotāja profesija Eiropā: raksturojums,

tendences un problemātika” vidējais Latvijas skolā strādājošā pamatskolas pedagoga vecums bija 43,1 gads. Pedagogu sadalījums pa vecumposmiem vidējā izglītībā bija 13,4 % no kopējā pedagogu skaita bija zem 30 gadiem, 24,2% no 30-39 gadiem, 30% no 40-49 gadiem un 32,4% pedagogu bija vecumā no 50 un vairāk gadiem. Šāda situācija valstī liecina par pedagoģiskā personāla novecošanos, valdībai būtu jāpārskata izvirzītās prioritātes izglītības attīstības jomā. (39.)

- ✓ Izglītības kvalitātes vērtēšanas sistēmas pilnveide:
 - Ieviest vienotu vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēmu. Šāda vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas sistēma, pateicoties valsts izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūrai, jau ir ieviesta
 - Veikt izglītības iestāžu ārējās vērtēšanas procesa un rezultātu analīzi un izteikt priekšlikumus izglītības politikas pilnveidošanai. Šādu izglītības iestādes ārējo vērtēšanu ir iespējams veikt pateicoties 2004. gadā izstrādātajai skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodikai.
- ✓ Pedagogu izglītības un tālākizglītības sistēmas uzlabošana:
 - Pedagoģisko studiju programmu pilnveide. (12.) Pedagoģisko programmu pilnveides viens no veicinošiem faktoriem varētu būt studentu piesaiste, pedagoģiskā personāla pilnveide piedāvājot apgūt profesionālās meistarības kursus.
 - Pilnveidot pedagogu studiju kreditēšanas sistēmu. (12.) 2008. gada valsts budžeta projektā Izglītības un zinātnes ministrijas pārziņā esošajām jomām paredzēts 338 305 000 latu. Programmā „Augstākā izglītība” paredzēti 122 760 410 lati, ko plāno izmantot studējošo un studiju kreditēšanai, ka arī zinātniskās darbības un infrastruktūras nodrošināšanai augstskolās un koledžās. (13.)
 - Motivēt augstskolu beidzējus strādāt valstī trūkstošo pedagogu specialitātēs, dzēšot studiju kredītu. (12.) Tādu kavējošo ārējo faktoru ietekmē, kādi patreiz pastāv izglītības sfērā, piemēram, zemais atalgojums, sabiedrības attieksme, patreiz nemotivē

cilvēkus izvēlēties šo profesiju. Pedagogu profesiju cilvēks uz doto mirkli lielākoties izvēlas spēcīgas iekšējās motivācijas dēļ.

- No valsts budžeta finansēt pedagogu 36 stundu kursus reizi trijos gados. (12.) Kā jau tika minēts 2007. gada 1. septembrī stājās spēkā pedagoga profesionālās pilnveides noteikumi, kas nosaka, ka pedagogam ir pienākums triju gadu laikā apgūt profesionālās meistarības pilnveides programmu 36 kredītpunktu apjomā. Pamatojoties uz šiem valdības noteiktajiem noteikumiem ir tikai loģiski, ka valsts šos kursus apmaksā.
- Pedagogu apmācība darbam ar jaunākajām tehnoloģijām (12.); 2003. gada 5. decembrī Eiropas Parlamenta un Eiropas Savienības Padome pieņēma lēmumu ar ko pieņēma vairākgadu programmu (no 2004. līdz 2006. gadam), kas vajadzīga, lai izglītības un apmācības sistēmās Eiropā efektīvi integrētu informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Šīs programmas viens no pamata mērķiem bija atbalstīt un pilnveidot efektīvu IKT izmantojumu Eiropas izglītības un apmācības sistēmās, tādējādi veicinot izglītības kvalitāti. Viena no šīs programmas jomām bija pedagogu profesionālo iemaņu pilnveidošana informāciju un komunikāciju tehnoloģiju pielietošanā mācību procesā. (9.)
- Izglītot izglītības iestādēs strādājošos par vardarbības pret bērnu atpazīšanu, kā arī iejaukšanās iespējām un negatīvajām sekām. (12.) Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas uzticības tālruna darbības nodrošināšanas departaments ir veicis analīzi par vardarbības zvaniem 2007. gada 1. pusē. Šajā laika periodā Bērnu un pusaudžu uzticības tālrunis sniedza 9822 konsultācijas, no kurām 61,32% bija saistītas ar vardarbību izglītības iestādē. 45,54% vardarbība pret bērnu izglītības iestādē bija no vienaudžu puses, kur dominējošā bija emocionālā vardarbība un 15,78 % no pedagogu puses, kur dominējošā bija fiziskā vardarbība. Skolā bērniem ir grūti atrast atbalstu emocionālās vardarbības gadījumā, jo pieaugušie nereti uzskata, ka tā ir norma attīstības fāze. Pedagogu vardarbība pret skolēniem vairākumā gadījumu ir pret

bērniem no 12-15 gadu vecumam. Šis ir tas vecums, kad pedagogam ir grūti nodrošināt kārtību klasē, izmantojot vardarbību pret skolēnu pedagogs tādā veidā cenšas nosargāt savu vadītāja pozīciju. (40.) Minētie vardarbībā cietušo bērnu rādītāji liecina par neatliekamu situācijas risinājuma meklēšanu un viens no kvalitatīvākajiem risinājumiem uz doto brīdi ir tieši pedagogu apmācība palīdzības sniegšanai vardarbībā cietušajiem bērniem, kā arī izvairīšanās no vardarbības pret bērnu.

Secinājumi:

Ministru Kabinets ir pieņēmis virkni noteikumu, kas ir cieši saistīti ar pedagogu darbu un izglītības kvalitāti. Galvenie noteikumi, kas ietekmē pedagogu profesiju ir 2000. gadā pieņemtie „Noteikumi par prasībām pedagogiem nepieciešamai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai”, kas paredz ne tikai to, ka par pedagogu var strādāt tikai ar augstāko pedagoģisko izglītību, bet arī netieši ietekmē pedagoga prestižu, nosakot, ka pedagoģiskais personāls ir tikai cilvēki ar augstāko izglītību, tādējādi apliecinot, ka šīs profesijas pārstāvji ir kompetenti savā darbā.

Viens no izglītības kvalitāti veicinošiem dokumentiem ir Izglītības attīstības pamatnostādnes tuvākajiem 5 gadiem, kas paredz gan pedagoga darba novērtēšanu un atbilstošu darba samaksas izveidi, gan izglītības kvalitātes sistēmas pilnveidi, gan arī pedagogu izglītības pilnveidi.

4. SABIEDRĪBAS VIEDOKLIS PAR PEDAGOGU KVALIFIKĀCIJAS NOSACĪJUMIEM.

Sabiedrību kopumā – gan izglītībā iesaistīto bērnu vecākus, gan pašus skolēnus, gan darba devējus, interesē nevis katra pedagoga kvalifikācija vai atbilstība amatam, bet gan izglītības kvalitāte kopumā, ko saņem izglītojamie. Taču ir arī daļa sabiedrības, kas uztraucas tieši par pedagogu, lielākoties tie ir paši pedagogi un tas ir pašsaprotami.

Pedagogu trūkums skolās ir valsts līmeņa problēma, grozījumi, kas paredz samazināt pedagogu kvalifikācijas līmeni var būt tikai īstermiņa risinājums un tajā pat laikā par ilgtermiņa risinājumiem politiķi vēl tikai spriež.

Tajā pašā laikā Izglītības un Zinātnes departamenta direktors A. Skrastiņš uzskata, ka par pedagogu trūkumu izglītības iestādē atbildība jāuzņemas konkrētai skolai. Tam kategoriski iebilst izglītības eksperts G. Catlaks, kurš uzskata, ka šī ir izglītības politikas problēma, argumentējot to ar būtiski samazinājušos skolēnu skaitu uz vienu skolotāju un tajā pašā laikā izteikto pedagogu trūkumu.

Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultātes dekāns profesors A. Kangro uzskata, ka šāds problēmas risinājums, ļaujot skolā strādāt cilvēkiem bez pedagoģiskās izglītības ar nosacījumu divu gadu laikā uzsākt studijas pedagoģijā, ir neefektīvs, jo cilvēks nezinās, kā pasniegt konkrēto priekšmetu. (8.)

Ļoti iespējams, ka daudziem cilvēkiem no malas izskatās, ka pedagogu darbs ir elementārs, taču tajā pašā laikā pedagogam ir ļoti augstas prasības gan no sabiedrības, gan no valdības puses. Šodienas skolotājam sabiedrība un savā ziņā arī valsts ekonomika (vecāku augstais nodarbinātības līmenis, neatstājot brīvo laiku, ko veltīt bērnam) ir izvirzījusi pavisam citas prasības. No skolotāja prasa ne vien, lai bērns apgūtu zināšanas un prasmes, bet arī lai rosinātu skolēnu uz patstāvīgu mācīšanos, nodrošinātu dialogu starp skolēniem, veicinātu sociālo integrāciju, kā arī veicināt skolēnu prasmi dzīvot multikulturālā sabiedrībā. Šodien svarīga ir arī veselības mācība un dzimumaudzināšana skolā. (19.)

Tajā pašā laikā palielinot, prasības pedagogam, netiek domāts par viņu pamatvajadzību apmierināšanu. Zemā atalgojuma dēļ skolotājs ir spiests vai nu strādāt papildus slodzi, vai uzņemties papildus darbus, kā rezultātā skolotājs nespēj izturēt pārslogu un nereti apstākļu spiests pamet savu profesiju. (19.)

Secinājumi:

Valdības lēmums, ļaujot skolā strādāt cilvēkiem bez pedagoģiskās izglītības ar nosacījumu divu gadu laikā uzsākt studijas pedagoģijā, nav ilgtermiņa risinājums, jo potenciālais pedagogs nav sagatavojies darbam ar bērniem, kas būtiski ietekmē ne tikai zināšanu kvalitāti, bet arī skolēna tikumisko un ētisko prasmju attīstību, kas ir saistīts ar audzināšanu.

5. APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Tā kā maģistra darba mērķis ir teorētiski pamatot un empīriski pārbaudīt Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mījsakarības, svarīgi ir izprast apmierinātības ar darbu jēdzienu un būtību.

Apmierinātība ar darbu ir tas, kā cilvēks jūtas attiecībā pret savu darbu un dažādiem darba apstākļiem. Tā ir pakāpe kādā, cilvēkam patīk vai nepatīk viņa darbs. Pamatā apmierinātība ar darbu tiek vērtēta kā mainīga attieksme.

Apmierinātība ar darbu tiek aplūkota kā vispārējas sajūtas attiecībā pret darbu vai arī kā attieksmi pret atsevišķiem darba apstākļiem. (36. 2. lpp)

Apmierinātība ar darbu ir papildījums un gandarījums, kas nāk no darba. Nauda un amats nav primārais aspekts, kas dod gandarījumu par darbu, bet gan pozitīva sajūta, kas nāk no paša darba. (4. 3. lpp)

Apmierinātība ar darbu ir emocionāla reakcija uz atsevišķu darba situāciju un, novērtējot savu darbu, tiek attēlota kā pozitīva emocionāla reakcija. (23.)

Visās šajās definīcijās izkristalizējas viena kopēja doma, ka apmierinātība ar darbu ir emocionāls process, ko izraisa konkrētie darba apstākļi. E. Čepmens un V. Dreijere definējot, vārdu salikumu apmierinātība ar darbu, uzsver tieši pozitīvo emocionālo pārdzīvojumu – papildījumu un gandarījumu, kas nāk no darba.

Ir vairāki faktori, kas var ietekmēt apmierinātības ar darbu līmeni, daži no faktoriem ir atalgojums, interese par darbu, izpratne par paaugstinājuma sistēmu, darba apstākļu kvalitāte, attiecības ar vadību un kolēģiem utt.

Apmierinātība ar darbu nav tas pats, kas darba motivācija, lai gan pastāv liela saistība starp šīm pazīmēm.

Pildot darbu tikai, lai saņemtu atalgojumu, darbinieku atdeve ir neliela un līdz ar to samazinās arī uzņēmuma darbības produktivitāte, tieši tāpēc, lai celtu darba kvalitātes līmeni ir svarīgi, lai cilvēks darot darbu izjustu gandarījumu un apmierinātību ar darbu. (2.)

Darbinieku apmierinātību nosaka viņa ieinteresētība darba saturā un viņa zināšanas par viņa darba pienākumiem – kas tieši no viņa tiek gaidīts un kā to var izpildīt. Darbiniekam ir svarīgi izprast uzņēmuma motivācijas sistēmu un personiskās izaugsmes iespējas. Viens no svarīgiem darbinieka motivējošiem faktoriem ir uzņēmuma un darbinieka mērķu sakritība.

Var būt vairāki neapmierinātības ar darbu cēloņi:

- Konflikts, neapmierinātība ar kolēģiem;
- Konflikts ar vadītāju;
- Atalgojums par padarīto darbu nav pietiekams;
- Nav pietiekami labas materiālās bāzes, kas nepieciešamas, lai kvalitatīvi veiktu darba pienākumus
- Nepietiekamas paaugstinājuma iespējas;
- Balsstiesības lēmumu pieņemšanā ir niecīgas vai to vispār nav;
- Bailes pazaudēt darbu.

Ir triju veidu pozīcijas, kā pret darbu attiecas cilvēks:

- Darbs – pamatā akcents tiek likts uz finansiālo atlīdzību. Darba būtība praktiski neietekmē cilvēka interesi un attieksmi pret darbu.
- Karjera – svarīga ir attīstība, virzīšanās pa karjeras kāpnēm. Pamata motivācija ir statuss, prestižs un vara, kas nāk līdā ar jaunu ieņemamo amatu.
- Aicinājums – pretēji pirmajai pozīcijai, šai pozīcijai ir svarīga darba būtība, mazāk tiek domāts par materiālo atlīdzību vai karjeras attīstību, lielāks uzsvars ir uz gandarījumu, ko sniedz darbs. (15.)

Literatūrā tiek izdalīti apmierinātības ar darbu triju veidu cēloņi: situācija, indivīds un mijiedarbība starp situāciju un indivīdu.

- Situācija – lielākā uzmanība tiek pievērsta situācijas ietekmei uz apmierinātību ar darbu. Pamatā tiek aplūkoti pieci cēloņi:
 - uzdevuma identitāte, veicamā darba īpatnības, sarežģītība, utt.;
 - uzdevuma nozīmīgums – veicamā darba nepieciešamības pakāpe;
 - Prasmju daudzveidība, kādā darbiniekam ļauj pildīt dažādus uzdevumus;
 - Autonomija, pakāpe, kādā darbinieku kontrolē un pārvalda viņa darbu;
 - Atgriezeniskā saite, pakāpe kādā darbinieka darbs tiek novērtēts.

Darbā, kurā tiek nodrošināti šie būtiskie raksturotāji, cilvēki jūtas apmierinātāki.

- Individuālie cēloņi – apmierinātība ar darbu lielā mērā ir atkarīga no cilvēka individuālajām īpašībām un arī no temperamenta tipa. Arī vecums ietekmē cilvēka apmierinātību ar darbu. Jo cilvēks ir vecāks, jo apmierinātāks ar darbu. Šī vecuma ietekme varētu būt saistīta ar daudz reālistiskākām cerībām pret darbu, vai arī tāpēc,

ka vecākiem cilvēkiem ir vairāk attīstītas darba prasmes un tāpēc var sasniegt augstākus darba rezultātus.

- Situācijas un indivīda mijiedarbība – darba uzlabojumi ir lielā mērā saistīti ar indivīda apmierinātību ar darbu, jo cilvēks ir apmierinātāks ar darbu, jo viņš ir ieinteresētāks veicamajos uzdevumos un ir gatavs jauniem izaicinājumiem. (10. 407.-408. lpp)

Cilvēka motivāciju strādāt ietekmē ne tikai darba apstākļi, bet arī darba motīvi:

- Sabiedriska rakstura pamudinājumi (vēlēšanās nest labumu sabiedrībai un vēlēšanās sniegt palīdzību citiem)
- Materiāla labuma sniegšana sev un sev tuvajiem;
- Pašaktualizācijas, pašizpaušmes un pašrealizācijas izpaušmes. (35. 132. lpp)

Cilvēku motivē strādāt:

- ✓ Atalgojums naudas izteiksmē – svarīgi ir apzināties, ka uzņēmums, darbiniekiem maksājot par ieguldīto darbu adekvātu atalgojumu, var ietaupīt gan uz darba kvalitātes samazināšanās rēķina, gan darba kavēšanas un jaunu darbinieku meklēšanas un apmācīšanas rēķina.
- ✓ Atalgojums, kas nav naudas izteiksmē – draudzība, izaugsmes iespējas, uzslavas, pašapliecināšanās, drošība utt. Šis motivējošais aspekts nevar pastāvēt bez atalgojuma, kas ir naudas izteiksmē, bet tajā pašā laikā šis faktors ir nozīmīgāks motivētājs nekā nauda. Uzslavas un atzinības izteikšana ir viens no efektīvākajiem darba ražīguma paaugstināšanas veidiem, bet svarīgi, lai šī atzinības izteikšana būtu tiešām nopelnīta.
- ✓ Bailes – sākot no bailēm saņemt rājienu un beidzot ar bailēm tikt atlaistam. Jebkuras bailes var kalpot kā motivējošs faktors, bet tajā pašā laikā tas nepaaugstina darba kvalitāti, jo bailes var ietekmēt cilvēka tonusu, kas var samazināt darba ražīgumu. Bailes var motivēt tikai īsu laika periodu, jo cilvēks ar laiku sāk izvairīties no baiļu avota. (35. 116.-125. lpp)

Tā kā darbs ir būtiska dzīves sastāvdaļa, tad apmierinātība ar darbu, lielā mērā nosaka arī apmierinātības ar dzīvi līmeni. Tātad, jo cilvēks ir apmierinātāks ar darbu, jo arī cilvēks ir apmierinātāks ar dzīvi kopumā.

Secinājumi:

Apmierinātība ar darbu ir emocionāls pārdzīvojums, kas var būt vai nu pozitīvs vai negatīvs. Apmierinātība ar darbu ietver sevī vairākus darba aspektus, piemēram, apmierinātība ar kolēģiem, apmierinātība ar darba kārtību, apmierinātība ar vadību, utt. Cilvēks var būt vienlaicīgi apmierināts ar kādu no darba aspektiem un neapmierināts ar citu darba aspektu, kas atspoguļo kopējo cilvēka apmierinātību ar darbu un ietekmē darba izpildījuma kvalitāti.

6. PEDAGOGU APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Pedagogu apmierinātība ar darbu var ietekmēt skolēnu mācību kvalitāti un stabilitāti. Pedagogi, kas nejūt pietiekami lielu atbalstu savā darbā, ir mazāk motivēti strādāt.

Viens no būtiskākajiem izglītības kvalitātes noteicošajiem faktoriem ir skolotāju darbs, viņu sākotnējā izglītība un tālākizglītība, kā arī statuss un darba apstākļi. (16. 15lpp)

Izglītības kvalitātes nodrošināšanas un uzlabošanas pamata resurss ir pedagogs – viņa izglītība, sociālais statuss un darba apstākļi. Lai pedagogs kvalitatīvi pildītu savus darba pienākumus, ir nepieciešamas zināšanas un prasmes, personīgās īpašības, profesionālās izaugsmes iespējas un motivācija darbam. (26. 51. lpp)

Pedagogu darba apstākļi nepietiekamā finansējuma, piemērotu mācību līdzekļu trūkuma un pārmērīgi lielā skolēnu skaita dēļ, ir ievērojami pasliktinājušies, bet tajā pašā laikā prasības pret skolotāju ir augušas – rūpes par bērniem ar nopietnām ģimenes un sociālām grūtībām, rūpes par bērniem ar īpašām vajadzībām utt. (26. 54. lpp)

Pedagoga loma, kā redzams, ir ļoti svarīga izglītības kvalitātes nodrošināšanai, turklāt, kā uzsver UNESCO starptautiskās komisijas pārstāvji: „Ja bērna vai pieaugušā pirmais skolotājs ir slikti sagatavots vai slikti motivēts, visa turpmākā mācīšanās būs būvēta uz nestabiliem pamatiem.” (26. 54. lpp)

Augstas kvalitātes pedagoģiskais personāls ir pamats efektīvai izglītības sistēmai. Pirmais solis kvalitatīva mācība procesa attīstīšanai ir saprast saistītos faktoros ar mācību kvalitāti un saglabāšanu. Viens no svarīgākajiem faktoriem ir apmierinātība ar darbu. Apmierinātība ar pedagoga profesiju, ne tikai ar pedagoga darbu ir nopietna politiska problēma kopš tas ir saistīts ar mācību procesa kvalitāti, kas ietekmē skolēnu panākumus.

Latvijā pedagogi vairākkārt ir izteikuši neapmierinātību ar darbu, pamatā minot zemo atalgojumu, pārslodzi, sabiedrības negatīvo attieksmi pret pedagogiem, pedagogi ir neapmierināti ar laika trūkumu un skolotāju profesijai izvirzītajām prasībām. (33.)

Pedagoga apmierinātība ar profesiju var ļoti ietekmēt skolēnu izglītību. Sevišķi tā var ietekmēt sniegtās izglītības kvalitātes līmeni un skolēnu zināšanu noturību.

Ir vairāki gan būtiski, gan nebūtiski faktori, kas ietekmē pedagogu apmierinātību ar savu profesiju – demogrāfiskie faktori, individuālās gan pedagoga, gan skolas īpatnības utt.

Faktori, kas ir saistīti ar pedagogu apmierinātību ar savu profesiju:

- ✓ Iekšējie faktori – šos faktoros nosaka klases īpatnības. Skolēnu un skolotāja saskarsme, skolēnu individuālās īpatnības un uztvere.
- ✓ Ārējie faktori – dažādi ārējie faktori nosaka pedagogu apmierinātību ar profesiju, tajā skaitā atalgojums, sadarbība un administrācijas atbalsts, skolas drošība un skolas resursu pieejamība. (32. 350.-351. lpp) Ir ļoti mazs pedagogu skaits, kas strādā šajā profesijā ārējo faktoru dēļ. Lielākā daļa pedagogu izvēlas šo profesiju tieši iekšējo faktoru dēļ. Taču tajā pašā laikā, kamēr iekšējie faktori nosaka pedagogu izvēli kļūt par skolotāju, ārējie faktori ietekmē pedagoga apmierinātību ar darbu un iespējamo karjeras maiņu. (14. 3. lpp)
- ✓ Demogrāfiskie faktori – vecums, dzimums, izglītība, ģimenes statuss.
- ✓ Skolu un skolotāju raksturojums – šis faktors ir attiecināms uz to, vai izglītības iestāde ir valsts vai privātā. Šo faktoru ietekmē arī tas kādā izglītības pakāpē pedagogs strādā – vai tā ir pirmsskola, sākumskola, pamatskola vai vidusskola. (32. 350.-351. lpp)

A.Šmite uzskata, ka ir pieci noteicošie pedagoga darba stimuli:

- ✓ Attieksme pret darbu, vērtīborientācija;
- ✓ Darba prestižs – šo aspektu liela mērā nosaka sabiedrības attieksme pret konkrēto profesiju
- ✓ Apmaksas sistēma un tās attīstība – kas šobrīd ir valsts viena no aktuālajām problēmām izglītības kvalitātes paaugstināšanai.
- ✓ Darba kārtība un disciplīna, brīvības pakāpe – šis aspekts ir vistiešākā veidā saistīts ar vadītāja izvēlēto vadības stilu. „Vadības stils ir vairāk vai mazāk ierasta (tradicionāla, prognozējama) darbību sistēma vadības lēmumu pieņemšanā, kuru raksturo vadītāja un padoto noteikta mijiedarbība un formālā un neformālā komponenta attiecības tajā.” (37. 77. lpp) Definīcijas uzsvars tiek likts uz vadītāja un padotā mijiedarbību, kas ir optimālākā vadības metode gan izglītības iestādes attīstībā, gan arī pedagoga atbildības pret darbu ietekmē, jo pedagogs piedalās lēmumu pieņemšanā.
- ✓ Individīda un grupu darba novērtēšana. (37. 98. lpp)

Pedagoga apmierinātība ar darbu saistās ar palīdzību cilvēkiem, pilnveidošanos, skolēnu izglītošanos, līdzdalību skolas attīstībā. (31. 3. lpp)

Faktori, kas ietekmē pedagogu apmierinātību vai neapmierinātību ar profesiju:

- ✓ Motivācijas trūkums, skolēnu sliktā disciplīna, atbalsta un sadarbības trūkums no kolēģu un administrācijas puses, sliktas izaugsmes iespējas, zems atalgojums ir būtiskākie faktori, kas veicina pedagogu neapmierinātību ar savu profesiju. (49. 436. lpp)
UNESCO starptautiskās komisijas locekļi īpaši uzsver pedagogu sadarbību ar skolas administrāciju, veidojot sava veida kopienu, kurā pedagogam ir vienlīdzīgas iespējas izteikt savu viedokli un skolas izvirzīto mērķi izjust kā savu mērķi. (26. 56. lpp)
- ✓ Turpretī faktori, kas veicina pedagoga apmierinātību ar savu profesiju ir iespējas izmēģināt jaunas idejas, piedalīties lēmumu pieņemšanā un reformu izmēģināšanā, sociālo attiecību pilnveidošana, prasmju attīstīšana, izaicinājums, kreativitātes izpausmes. (49. 436. lpp)

Secinājumi:

Analizēto autoru viedokļi pētāmā jautājuma kontekstā ir sekojoši: izglītības kvalitātes viens no ietekmējošiem faktoriem ir nevis izglītības politika valstī vai skolas materiālie resursi, bet gan pedagogs. Pedagoga zināšanas, prasmes, individuālās īpatnības un attieksme pret darbu ir kvalitatīva mācību procesa un augstas izglītības kvalitātes priekšnosacījums.

Pedagoga apmierinātību ar darbu ietekmē gan ārējie, gan iekšējie faktori. Tādi iekšējie faktori kā, skolēnu un pedagoga savstarpējās attiecības un klases īpatnības kopumā, ir noteicošie pedagoga profesijas izvēlē. Tajā pat laikā ārējie faktori, tādi kā zemo atalgojums, sliktā sadarbība ar vadību un kolēģiem, ir tie, kas veicina pedagoga profesija maiņu. Tieši šie ārējie faktori ir tie, ko var ietekmēt izglītības politika.

7. PĒTĪJUMA EMPĪRISKĀ DAĻA

Lai pārbaudītu izvirzīto hipotēzi - pastāv būtiskas mījsakarības starp izglītības kvalitāti un pedagogu apmierinātību ar savu profesiju, tika veikts empīriskais pētījums.

Pētījuma veikšanai tika izmantotas divu veidu anketas – apmierinātības ar darbu anketa, ko aizpildīja pedagogi un kuras mērķis bija noteikt dominējošos apmierinātības ar darbu aspektus un pedagogu apmierinātību ar darbu kopumā. Otrās anketas mērķis bija noteikt skolēnu izglītības kvalitāti, šo anketu aizpildīja skolēni.

Pētījuma veikšanai, pamatojoties uz literatūras analīzi, tika izstrādāta anketa, ar kuras palīdzību novērtēt skolēnu prasmes, zināšanas un attieksmi pret mācību procesu. Šie pamata kritēriji ļauj novērtēt izglītības kvalitāti.

Anketēšana tika izmantota, jo tā ļauj aptvert plašu cilvēku loku, tādējādi iegūstot objektīvāku viedokli pētāmās problēmas aspektā.

Vairāki autori, raksturojot izglītības kvalitātes novērtēšanu, minēja trīs pamata kritērijus – skolēna zināšanas, prasmes un attieksmi pret mācībām. Arī aptaujā, kas sastāv no 32 apgalvojumiem, šie visi trīs kritēriji tika iekļauti, turklāt tika iekļauti arī jautājumi par mācību procesu, tādā veidā ļaujot vērtēt skolotāja ieguldījumu izglītības kvalitātes veicināšanā.

Apmierinātības ar darbu aptauju ir izstrādājis P.E.Spektors, Latvijā šī aptauja ir adaptēta 2005. gadā un šo adaptāciju ir veicis I.Burvis (3.) Aptaujas jautājumi, lai pielāgotu izglītības iestāžu specifikai tika nedaudz koriģēti. Pilnībā tika izslēgti jautājumi par materiālo atlīdzību, kas neietilpst atalgojumā. Pedagogu apmierinātības ar darbu aptauja (skat., pielikumu Nr. 1.) sastāv no 32 apgalvojumiem. Lai novērtētu pedagogu attieksmi pret darbu un darba apstākļiem, šī anketa mēra apmierinātību ar darbu astoņās aspektu skalās. Katrs aspekts tiek mērīts ar četriem jautājumiem. Šie aspekti ir:

- samaksa un atalgojums (jaut. nr. 1., 9., 17., 25.);
- izaugsmes iespējas – iespēja sasniegt paaugstinājumu darbā (jaut. nr. 2., 10., 18., 29.);
- vadība – tiešais priekšnieks (jaut. nr. 3., 11., 19., 26.);
- kolēģi – cilvēki, ar kuriem kopā strādā (jaut. nr. 6., 14., 22., 30.);
- atzinība – novērtējums par labu darbu (jaut. nr. 4., 12., 20., 28.);
- darba kārtība – darba plāns un norise (jaut. nr. 5., 13., 21., 27.);
- darba specifika – uzdevumi darbā (jaut. nr. 7., 15., 24., 31.);

- komunikācija izglītības iestādē (jaut. nr. 8., 16., 23., 32.).

Līdzīgi apmierinātības ar darbu anketai, tika veidota skolēnu anketai, kas arī sastāv no 32 apgalvojumiem un ir iedalīti četrās apakšskalās:

- zināšanas (jaut. nr. no 1.-9.);
- attieksme pret mācībām (jaut. nr. no 10.-14. un no 23.-26.);
- prasmes zināšana pielietot dzīvē (jaut. nr. no 15.-20. un 22.);
- mācību procesa kvalitāte (jaut. nr. 27. un no 27.-32.).

Pētījuma empīriskās daļas mērķis bija noskaidrot Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātību ar darbu, izpētīt izglītības kvalitāti un noteikt, vai pastāv būtiskas mijsakārbas starp pedagogu apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti.

Lai pētījums būtu ticams un objektīvs, tas tika veikts visās 22 Valmieras rajona skolās, gan abās ģimnāzijās, gan piecpadsmit pamatskolās, kā arī piecās vidusskolās tajā skaitā arī Valmieras 2. vidusskolā, kas ir vienīgā mazākumtautību skola Valmieras rajonā.

Rubenes pamatskola, gaidāmās akreditācijas un lielās noslogotības dēļ, nevarēja aizpildīt aptaujas, tāpēc no 22 Valmieras rajona skolām pētījumā tika aptverti 21 skolas viedokļi. Datu ievākšanai tika veidotas divas neatkarīgas vienkāršās gadījuma izlases. Katrā skolā tika lūgts jebkurus trīs pamatskolas pedagogus aizpildīt apmierinātības ar darbu anketu un šis skolotājs pēc viņa brīvas izvēles iedeva izglītības kvalitātes anketu aizpildīt trim skolēniem. Pētījumā bija svarīgi, lai skolēni atbildētu tieši par to pedagogu, kas aizpildīja apmierinātības ar darbu anketu. Šis nosacījums bija svarīgs, jo ļāva izvērtēt pedagoga ietekmi uz izglītības kvalitāti, pamatojoties uz pedagoga apmierinātību vai pretēji – neapmierinātību ar darbu. Pētījuma laikā tika aptaujāti 59 Valmieras rajona skolotāji un 172 pamatskolas skolēni.

Pētījuma instrumentārijs:

Lai datus varētu apstrādāt SPSS vidē, ievāktie pirmdati tika ievadīti MS Excel programmā. Vienā MS Excel tabulā tika ievadīti visi apmierinātības ar darbu aptaujas ievāktie dati un atsevišķā tabulā tika ievadīti visi skolēnu aptaujas rezultāti. Katrā skolā, kā jau tika minēts, tika aptaujāti trīs pedagogi un, lai ievāktie dati būtu precīzāki, uz katru pedagogu bija trīs skolēni. Lai šos datus varētu apstrādāt, tika aprēķinātas šo triju skolēnu vidējās aritmētiskās atbildes. Kad uz katru skolotāju bija viena skolēnu atbilde, varēja izveidot vienu kopīgu tabulu, kas tika izmantota, lai noteiktu apmierinātības ar darbu un izglītības kvalitātes mijsakārbas (skatīt pielikumu Nr. 3.).

Katrai aptaujāto grupai (pedagogiem un skolēniem) atsevišķi tika veikta Kronbaha Alfa analīze, lai noteiktu pētījuma piemērotību.

„Kronbaha – Alfa metode (*Cronbach's Alpha test*) jeb piemērotības analīze (angl. - *Reliability* - latv. "drošums", "ticamība") palīdz piemeklēt jautājumus aptaujām (anketēšanai, intervijai, sociometriskai aptaujai), uzdevumus testiem, u.c. Ar dažādu kritēriju palīdzību šādas analīzes rezultātā testiem tiek piemeklēti konkrēti uzdevumi. Ar piemērotības analīzes palīdzību tiek izslēgti nepiemērotie jautājumi (vai uzdevumi), bet pārējie tiek iekļauti jaunizveidotajā aptaujā (vai testa). Piemērotības koeficienta (Kronbaha Alfa koeficienta) interpretācija:

Līdz $\pm 0,2$ Ļoti vāja (piemērotība);

Līdz $\pm 0,5$ Vāja (piemērotība);

Līdz $\pm 0,7$ Vidēja (piemērotība);

Līdz $\pm 0,9$ Augsta (piemērotība);

Virs $\pm 0,9$ Ļoti augsta (piemērotība). Korelācijas koeficientu interpretē tāpat kā piemērotības (Kronbaha Alfa) koeficientu. (21. 40.-41. lpp)

Kopējā Kronbaha Alfa analīze parādīja, ka abu grupu pētījuma datiem ir augsts piemērotības līmenis – pedagogu apmierinātības ar darbu aptaujai $\alpha = 0,88$ (skatīt pielikumu Nr.4) un skolēnu aptaujas koeficients $\alpha = 0,865$ (skatīt pielikumu Nr.5.). Kronbaha Alfa, katras pazīmes analīze parādīja to, ka katrā aptaujā ir dažas pazīmes, kas uz doto mirkli, aptaujājot konkrēto respondentu loku, nav ticamas. Apmierinātības ar darbu aptaujā, jautājumi, kas uz doto mirkli, konkrēto respondentu lokā nav ticami ir sekojošie:

- jautājums Nr. 7. “Mans darbs man sagādā prieku” (koeficients $\alpha = 0,193$);
- jautājums Nr. 9. “Algas paaugstinājumi notiek pārāk reti” (koeficients $\alpha = 0,298$);
- jautājums Nr. 24. “Darot savu darbu es izjūtu lepnumu” (koeficients $\alpha = 0,244$);
- jautājums Nr. 27. “Man ir pārāk daudz darba ar papīriem” (koeficients $\alpha = 0,112$);
- jautājums Nr. 31. “Mans darbs man patīk” (koeficients $\alpha = 0,216$).

Skolēnu aizpildītajā aptaujā pazīmes, kas uz doto mirkli, aptaujājot konkrēto respondentu loku nav ticamas ir (skatīt pielikumu Nr.5):

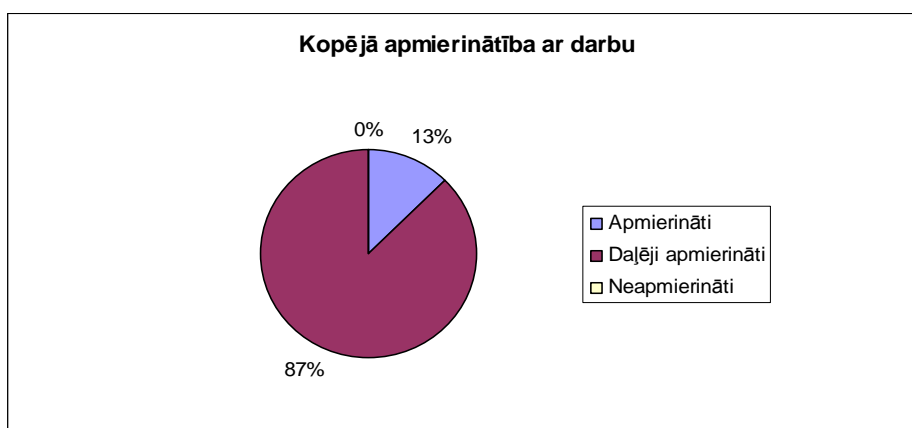
- jautājums Nr. 3. „Man patīk nākt uz skolu” (koeficients $\alpha = 0,246$);
- jautājums Nr. 8. „Zināšanas es uzskatu par dzīves svarīgāko vērtību” (koeficients $\alpha = 0,275$);
- jautājums Nr. 14. „Man ir augsti mācību sasniegumi (piem., piedalos mācību olimpiādēs)” (koeficients $\alpha = 0,297$);

- jautājums Nr. 15. „Es protu sadarboties ar citiem skolēniem mācību procesā” (koeficients $\alpha = 0,285$);
- jautājums Nr. 17. „Es protu izskaidrot citiem skolēniem neskaidro mācību vielu” (koeficients $\alpha = 0,287$);
- jautājums Nr. 19. „Es protu izpildīt mācību uzdevumus pēc dotajiem norādījumiem” (koeficients $\alpha = 0,249$).

Šīs pazīmes turpmākajā datu analīzē netika iekļautas.

Iegūtie pētījuma rezultāti:

Viens no pētījuma galvenajiem uzdevumiem bija noskaidrot pedagogu apmierinātību ar viņu izvēlēto profesiju. Pētījumā iegūtie dati liecina, ka neviens no aptaujātajiem Valmieras rajona pamatskolu pedagogiem nav neapmierināts ar savu darbu. Taču tajā pat laikā, kā redzams attēlā Nr. 7.1., tikai 13 % no kopējā respondentu skaita ir apmierināti ar darbu un lielākā daļa – 87% ir tikai daļēji apmierināti.



7.1. att. Kopējā pedagogu apmierinātība ar darbu

Šāda situācija ir izveidojusies vairāku iemeslu dēļ. Kā redzams attēlā Nr. 7.2., kur ir atspoguļota pedagogu apmierinātība ar konkrēto darba apstākli, pirmkārt tā ir augstā neapmierinātība ar saņemto atalgojumu un, kā diagrammā redzams, arī vienlīdz augstā neapmierinātība ar amata paaugstināšanas iespējām. Šeit gan būtiski ir minēt to, ka pedagogi acīmredzot par paaugstinājumu uzskatījuši tikai vertikālo karjeras izaugsmi, šajā gadījumā uzskatot, ka ir tikai divas iespējas tikt paaugstinātiem – vai nu ieņemot mācību pārziņa amatu, vai arī kļūstot par izglītības iestādes direktoru. Acīmredzot pedagogi, pildot aptauju nav domājuši par dažādām citām karjeras izaugsmes iespējām. Horizontālā karjeras izaugsme, varētu izpausties,

piemēram, sporta skolotājam apgūstot svešvalodas pedagogiju, tādējādi kļūstot par sporta un svešvalodas skolotāju.

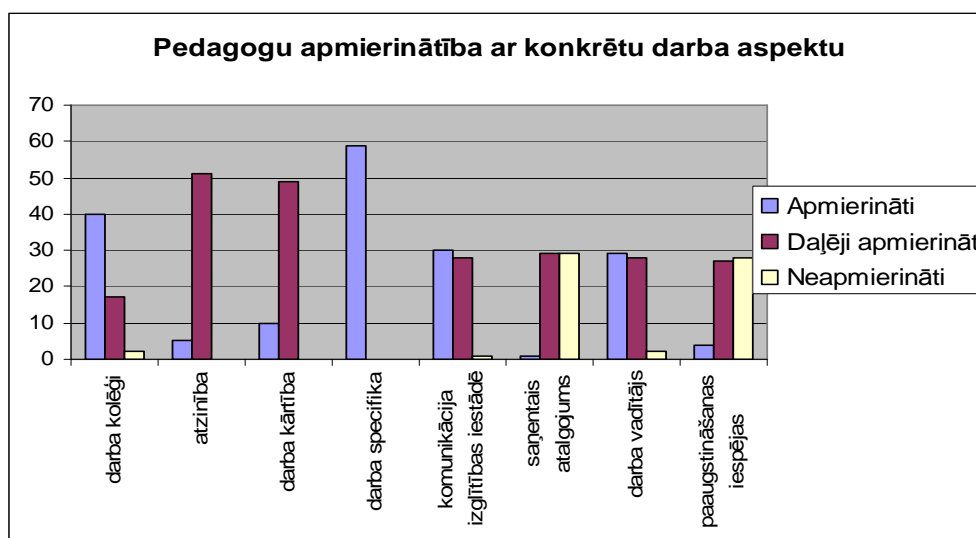
Otrkārt, vēl neapmierinātāki, nekā ar paaugstinājuma iespējām, pedagogi ir ar darba samaksu, kas ir jāskata globālākā skatījumā. Pedagogu samaksas jautājums ir valsts mēroga problēma, ko valdība cenšas risināt. Diemžēl pagaidām, augstās inflācijas un citu faktoru ietekmē, izstrādātais algu paaugstināšanas plāns nedarbojas un to, kā redzams attēlā, lielā mērā izjūt pedagogi.

Arī apmierinātības ar darbu, atzinības un darba kārtības skalās pedagogi neizjūt augstu apmierinātību. Kā redzams attēlā Nr.7.2., pedagogi atzinību un darba kārtību vērtē viduvēji, no tā var secināt, ka pedagogi uzskata, ka ir lietas, ko abos šajos aspektos varētu pilnveidot. Atzinība par padarīto darbu ir ārējais motivējošais faktors, kas ir cieši saistīts ar pedagogu apmierinātību ar darbu, tādējādi, saņemot vairāk atzinības, pedagogs jūtīs sava darba nozīmīgumu un nepieciešamību, kas tādējādi var pāraugt iekšējā motivācijā.

Motīvs kļūst par iekšējo motīvu, ja motivē pati darbība – motīvs sakrīt ar cilvēka paša mērķi. Darbošanās kļūst par darbību tad, kad tās priekšmets – mērķis kļūst par motīvu. (24. 16. lpp) Labākus darba rezultātus nodrošina tieši iekšējā motivācija.

Runājot par darba kārtības skalu, uzsvars tiek likts tieši uz darba organizāciju – darbinieku noslogojums, sadarbības kvalitāte ar kolēģiem un vadību, gan skolēnu, gan pedagogu savstarpējās attiecības izglītības iestādē, darbinieku līdzdalība svarīgu lēmumu pieņemšanā utt. Kā jau tika minēts, arī šo skalu pedagogi vērtē kā viduvēju, pretēji darba specifikas skalai, kur pilnīgi visi pedagogi ir pilnībā apmierināti. Darba specifikas skala ir saistīta ar cilvēka iekšējo emocionālo apmierinātību un gandarījumu par savu darbu. Kā tika minēts literatūras analīzē, ir triju veidu faktori, kāpēc cilvēks izvēlas konkrēto darbu – karjera, darbs un aicinājums. Pamatojoties uz literatūras analīzi lielākā daļa pedagogu, izvēlas šo profesiju aicinājuma dēļ. Pedagogiem ir svarīga darba būtība, nevis materiālā atlīdzība vai karjeras attīstība, lielāks uzsvars ir uz gandarījumu, ko sniedz pats darbs.

Diezgan mainīgi rādītāji ir pedagogu apmierinātībai ar darba kolēģiem, proti, vairāk kā puse aptaujāto respondentu ir pilnībā apmierināti ar darba kolēģiem un pavisam niecīga daļa respondentu ir neapmierināti ar saviem darba kolēģiem. Šajā skalā atspoguļojas katras izglītības iestādes darbinieku savstarpējās attiecības, šo skalu komentēt ir grūti, jo trūkst plašākas informācijas par katras izglītības iestādes iekšējo komunikāciju, kolektīva saliedētību utt. Tādējādi, izdarīt secinājumus vai šie iegūtie rezultāti atspoguļo cilvēku individuālās īpatnības, vai izglītības iestādes iekšējo gaisotni kopumā, neiegūstot plašākus datus, ir grūti.



7.2. att. Pedagogu apmierinātība ar konkrēto darba aspektu

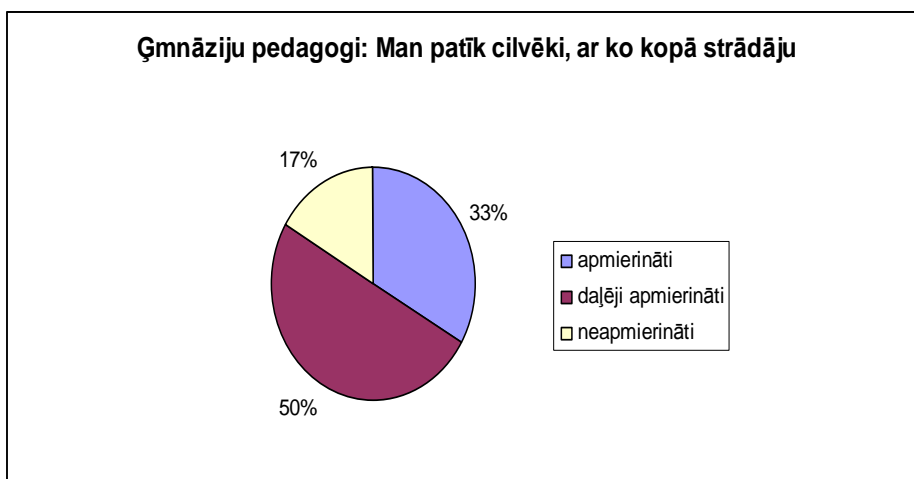
Lai atbildētu uz pētījuma sākumā izvirzīto jautājumu, vai pastāv būtiskas atšķirības pedagogu apmierinātībai ar darbu ģimnāzijās un pamatskolās, tika veikta Manna Vitnija analīze (skatīt pielikumu Nr.6.).

“Ar Manna un Vitnija metodi (Mann-Whitney U-test) jeb Mann-Whitney U - kritēriju var pārbaudīt hipotēzi par divu neatkarīgu izlašu piederību vienai ģenerālkopai.” (21. 124. lpp)

Ģimnāziju grupā ietilpa abas ģimnāzijas – Valmieras Pārgaujas ģimnāzija un Valsts Valmieras ģimnāzija un pamatskolu grupā ietilpa visas Valmieras pilsētas skolas. Lai neveidotos nesamērīgas izlases, piemēram, divas ģimnāzijas un deviņpadsmit pamatskolas, pamatskolu grupa netika veidota no visām aptaujātām skolām, bet gan tikai no Valmieras pilsētskolām. Līdz ar to izveidojās divas grupas – ģimnāziju grupa, kas sastāv no divām skolām un Valmieras pilsētskolu grupa, kas sastāv no piecām skolām.

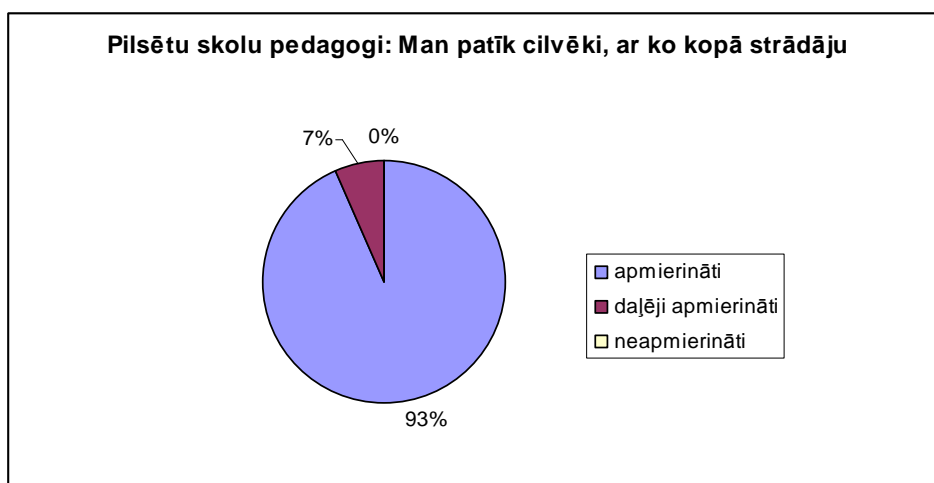
Manna Vitnija analīze parādīja to, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp ģimnāzijām un Valmieras pilsētskolām, jautājumā: „Man patīk cilvēki, ar ko kopā strādāju” ($p=0,001$) (skatīt pielikumu Nr.6.).

Kā redzams attēlā Nr.7.3., tikai viena trešdaļa, jeb 33% no visiem ģimnāziju aptaujātajiem respondentiem ir pilnībā apmierināti ar cilvēkiem, ar ko kopā strādā un tajā pašā laikā puse no aptaujātajiem ģimnāziju pedagogiem ir daļēji apmierināti un 17%, kas ir diezgan augsts rādītājs, ir neapmierināti ar darba kolēģiem.



7.3. att. Ģimnāziju pedagogu viedoklis pazīmē: Man patīk cilvēki ar ko kopā strādāju

Turpretī, kā redzams, attēlā Nr.7.4., gandrīz visi aptaujātie Valmieras pilsētskolu pedagogi ir pilnībā apmierināti ar cilvēkiem, ar ko kopā strādā. Un tikai 7 % respondentu ir daļēji apmierināti ar kolēģiem, kuriem kopā strādā vienā izglītības iestādē.



7.4. att. Pilsētskolu pedagogu viedoklis pazīmē: Man patīk cilvēki ar ko kopā strādāju

Šādus iegūtos rādītājus varētu skaidrot ar augstajām prasībām ģimnāziju pedagogiem, kas veicina konkurenci un tajā pat laikā kavē pozitīvu savstarpējo attiecību veidošanos un tas savukārt ietekmē apmierinātības ar darbu līmeni.

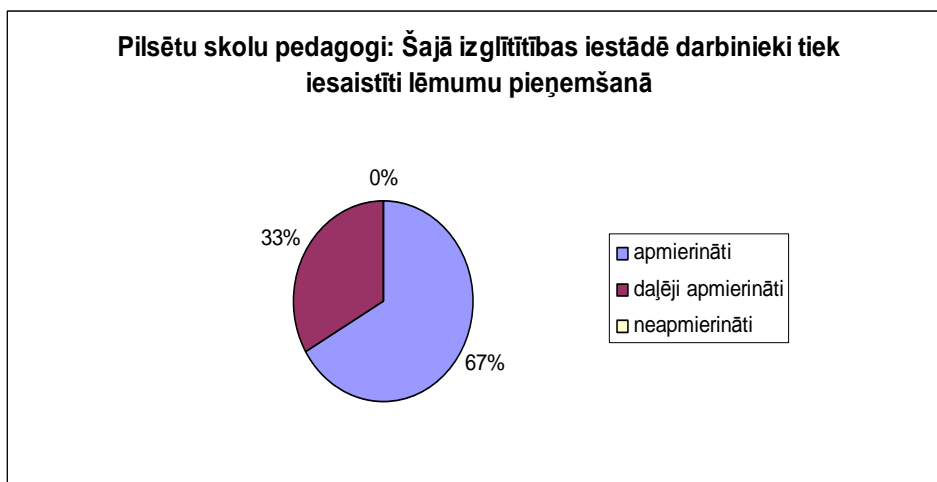
Vēl viena būtiska atšķirība, ko uzrādīja Manna Vitnija analīze ģimnāziju un pamatskolu apmierinātības ar darbu aptaujā, bija jautājumā: „Šajā izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā” ($p=0,028$) (skatīt pielikumu Nr.6.).

Kā redzams attēlā Nr. 7.5., arī šajā jautājumā 50% aptaujāto respondentu ir daļēji apmierināti ar komunikāciju izglītības iestādē, turpretī neapmierināto respondentu ir viena trešdaļa - 33% un tikai 17% aptaujāto ģimnāziju pedagogu uzskata, ka izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.



7.5. att. Ģimnāziju pedagogu viedoklis pazīmē: Šajā izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.

Lielākā daļa pamatskolu pedagogu, pretēji ģimnāziju pedagogiem, ir apmierināti ar komunikāciju izglītības iestādē (skatīt attēlu Nr. 7.6.) un uzskata, ka darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā. Šāds viedoklis ir 67% aptaujāto pamatskolu respondentu. Un tikai 33% pamatskolu pedagogu ir daļēji apmierināti ar lēmumu pieņemšanas sistēmu izglītības iestādē. Pretēji ģimnāziju pedagogu viedoklim, neviens no aptaujātiem pilsētu skolu pedagogiem, neuzskatīja, ka izglītības iestādē darbinieki netiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.

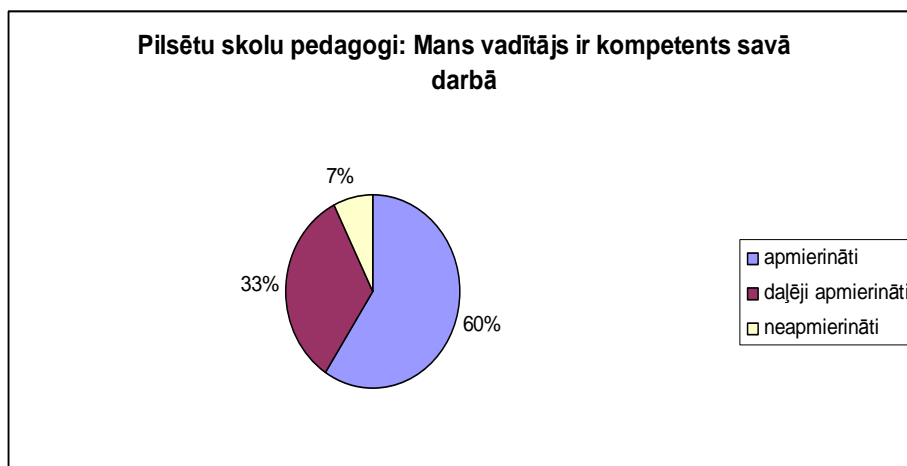


7.6. att. Pilsētu skolu pedagogu viedoklis pazīmē: Šajā izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.

Arī šajās abās diagrammās ir vizuāli ļoti labi redzamas atšķirības ģimnāziju un pilsētu pamatskolu viedokļos. Šādu situāciju varētu skaidrot ar to, ka ģimnāziju vadība, pēc autore domām, vairāk izmanto autoritāro vadības stilu, pretēji pamatskolu vadībām, kas vairāk izmanto demokrātisko un liberālo vadības stilu. Šādi secinājumi tiek veidoti, pamatojoties uz personīgo pieredzi. Kad vienā no ģimnāzijām mācību pārzinei tika lūgta atļauja ievākt datus šajā skolā, autorei tika lūgts uzrakstīt iesniegumu, adresētu skolas direktoram un tikai direktors izlēma atļaut vai aizliegt ievākt datus šajā skolā.

Otrs pētījuma jautājums, kas tika izvirzīts pētījuma sākumā bija noskaidrot vai pastāv būtiskas atšķirības pedagogu apmierinātībai ar darbu pilsētu un lauku skolās. Pilsētu skolu grupā ietilpa visas Valmieras skolas un Valmieras rajona divu lielāko pilsētu – Mazsalacas un Rūjienas skolas. Manna Witnija analīze parādīja to, ka būtiskas atšķirības pilsētu un lauku skolu pedagogu viedokļos pastāv tikai vienā jautājumā: „Mans vadītājs ir kompetents savā darbā” ($p=0,034$) (skatīt pielikumu Nr.7.)

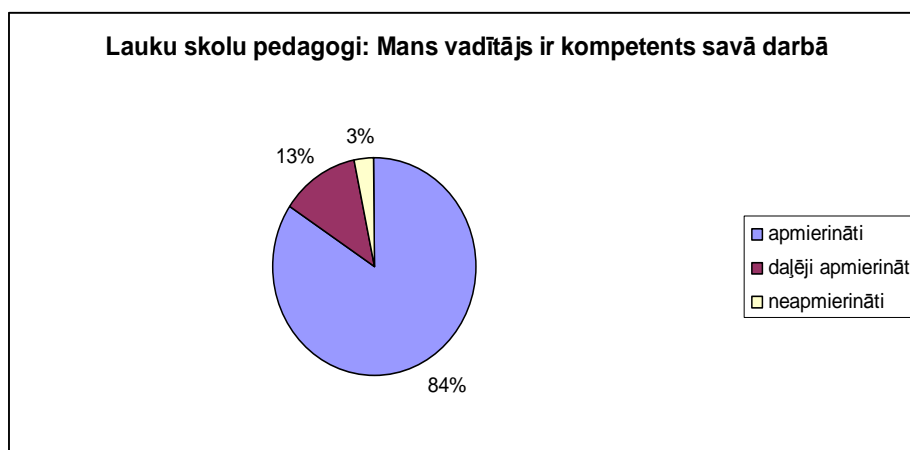
Kā redzams attēlā Nr. 7.7., lielākā daļa – 60% aptaujāto pilsētskolu pedagogu ir apmierināti ar sava darba vadītāja kompetenci darba jautājumos. Viena trešdaļa jeb 33% no aptaujātajiem respondentiem ir daļēji apmierināti un 7% pedagogu pilsētu skolās uzskata, ka viņu vadītājs ir nekompetents savā darbā.



7.7. att. Pilsētskolu pedagogu viedoklis pazīmē: Mans vadītājs ir kompetents savā darbā

Kā jau tika minēts, pastāv būtiskas atšķirības lauku un pilsētu skolu pedagogu viedoklī par vadītāja kompetenci darba jautājumos. Šīs atšķirības var redzēt, salīdzinot attēlu Nr. 7.7. un

attēlu Nr. 7.8. Lauku skolu pedagogi, pretēji pilsētu skolu pedagogiem, ir apmierinātāki ar vadītāja kompetenci, turklāt apmierināti ir 84% pedagogu un tikai 13% pedagogu ir daļēji apmierināti. Līdzīgi kā pilsētu skolās, arī lauku skolās ir daļa pedagogu, precīzāk 3% no kopējo respondentu skaita, kas ir pilnībā neapmierināti ar vadītāja kompetenci darba jautājumos.



7. 8. att. Pilsētskolu pedagogu viedoklis pazīmē: Mans vadītājs ir kompetents savā darbā

Tā kā netika ievākta papildus informācija par katras skolas vadītāju, izmantoto vadības stilu, vadības kompetenci un kopējo emocionālo situāciju skolā, ir grūti analizēt iegūtos datus. Lai varētu adekvāti izanalizēt šādu situāciju, ir nepieciešams analizēt katras skolas vadītāju un vadību individuāli, ievācot lielāku datu masīvu par katru skolu. Rūpīgāk analizējot ievāktos datus (skatīt pielikumu Nr.3.) tika secināts, ka divās pilsētas skolās tika ļoti zemu vērtēta vadītāja kompetence, kas arī bija iemesls pilsētu skolu zēmajam vidējam vērtējumam.

Lai atbildētu uz pētījumā izvirzīto hipotēzi: Pastāv būtiskas mījsakarības starp izglītības kvalitāti un pedagogu apmierinātību ar savu profesiju, tika veikta Spīrmena divu faktoru korelācija (skatīt pielikumu Nr. 8.).

“Korelācija (*izcelsme no latīņu "correlatio" - "sakarība"*): 1) objektu vai jēdzienu savstarpējais sakars, savstarpējā atbilstība; 2) varbūtiska sakarība starp gadījumlumiem, kurai nav stingri noteikts funkcionāls raksturs.

Korelācijas analīzes mērķis – noteikt sakarības ciešumu starp faktoriālo pazīmi un rezultatīvo pazīmi. Korelācijas analīze kvantitatīvi raksturo sakarības ciešumu starp pazīmēm.” (21.)

Korelāciju analīze nedod iespēju pamatot sakarības cēloņus, bet ļauj izmērīt tikai pazīmju savstarpējo saistību intensitāti. Veicot korelāciju analīzi svarīgi ir izprast, ka korelācija ir atkarība starp divām pazīmēm, kuru pēta ņemot vērā varbūtēju citu pazīmju ietekmi uz tām. (6.)

Veicot Spīrmena korelācijas analīzi, tika secināts, ka mījsakarības pastāv vairākos aspektos, no šīm mījsakarībām var secināt, ka:

- pastāv vidēji cieša korelācija starp pedagoga iespēju tikt paaugstinātam un skolēna centieniem apgūt visu, ko māca pedagogs ($r=0,3$; $p=0,02$). Mījsakarības pastāv arī starp pedagoga iespēju tikt paaugstinātam un skolēnu vērtējumu par to vai pedagogs mācību metožu un līdzekļu izvēlē iesaista skolēnus ($r=0,3$; $p=0,05$);
- pedagoga apmierinātību ar iespēju tikt paaugstinātam un skolēnu subjektīvo vērtējumu mācībās ($r=0,3$; $p=0,04$).

Šāda situācija varētu būt saistīta ar pedagoga atdevi darbam. Iespēja tikt paaugstinātam ir saistīta ar cilvēka darba novērtējumu, tādējādi, paaugstināšanas iespēja ir ārējais motivējošais faktors, kas līdz ar to ietekmē pedagoga darba izpildes kvalitāti.

- Vairākas mījsakarības pastāv arī darba specifikas aspektā – pastāv vidēji cieša korelācija starp pedagoga apmierinātību ar sava darba specifiku un skolēnu subjektīvo vērtējumu par mācību vielas apguves vieglumu ($r=0,3$; $p=0,03$). Kā arī starp pedagoga apmierinātību ar sava darba specifiku un skolēna spēju sevi kvalitatīvāk organizēt mācību uzdevumu veikšanai ($r=0,3$; $p=0,02$);

Šādu situāciju varētu skaidrot ar cilvēka iekšējo aicinājumu strādāt pedagoga profesijā. Pedagoga darba specifika ir saistīta ar audzināšanas un mācību darbu, jo apmierinātāks pedagogs ir darot darbu, kam izjūt aicinājumu, jo arī sasniegtie mērķi būs augstāki, kā var redzēt pazīmju korelācijā, skolēniem būs gan vieglāk apgūt mācību vielu, gan arī organizēt sevi mācību vielas apguvei skolēni spēs labāk.

- Arī pazīmē pedagoga izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem, pastāv vairākas mījsakarības. Vidēji cieša korelācija pastāv starp pedagoga izpratni par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un skolēna vērtējumu par pedagoga kompetenci, izpalīdzību un saprotšumu ($r=0,3$; $p=0,03$). Kā arī starp pedagoga izpratni par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un skolēna vērtējumu par mācību metožu dažādību mācību procesā ($r=0,3$; $p=0,01$). Pastāv mījsakarības starp pedagoga izpratni par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un skolēna apgūtajām tikumiskajām un estētiskajām normām ($r=0,3$; $p=0,02$), un skolēna patiku mācīties ($r=0,3$; $p=0,05$). Ļoti būtiska

mijšakarība ir starp pedagoga izpratni par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un skolēnu izpratni par to, ka iegūtās zināšanas būs noderīgas turpmākajā dzīvē ($r=0,4$; $p=0,002$);

Kā redzams šajā pazīmju korelācijā, pedagogu izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem ir ļoti būtisks aspekts izglītības kvalitātes veicināšanā, jo mijiedarbojas ar vairākām pazīmēm vienlaicīgi.

Pedagoga izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem nosaka arī to, kā skolēns vērtē pedagoga kompetences līmeni, izpalīdzību un sapratni. Interesants šķiet fakts, ka pedagoga izpratne par izglītības iestādes mērķiem mijiedarbojas ar tādām pazīmēm kā skolēna patiku mācīties un skolēna ētisko un tikumisko normu apguvi. Svarīgi ir minēt to, ka jo pedagogs skaidrāk izprot izglītības iestādes izvirzītos mērķus, jo skolēns iegūtās zināšanas vērtē kā noderīgākas turpmākajā dzīvē. Šī mijšakarība parāda to, ka pedagoga ieinteresētība izglītības iestādes darbā un līdz ar to pedagoģiskajā darbībā, skolēniem rada lielāku izglītības nepieciešamības izjūtu.

- likumsakarīga ir mijšakarība, ka jo pedagogs augstāk vērtē sava vadītāja kompetenci darbā, jo skolēni augstāk vērtē pedagoga kompetenci, izpalīdzību un sapratni ($r=0,3$; $p=0,02$) un skolēniem veidojas izpratne par zināšanu noderīgumu turpmākajā dzīvē ($r=0,3$; $p=0,03$);
- vidēji cieša korelācija pastāv starp pedagoga uzskatu vai viņam ir iespēja mācīties no sava vadītāja darba un skolēnu vēlmi pildīt mājasdarbus ($r=0,3$; $p=0,02$);

Šo pazīmju korelācija atspoguļo pedagoga pozitīvo individuālo īpatnību kopumu. Pedagoga spēja gan pret vadību, gan pret skolēniem izturēties vienlīdzīgi, veicina skolēnu pozitīvu vērtējumu attiecībā pret pedagogu.

- Pastāv mijšakarības starp pedagoga izjūtu, ka darbs, ko viņš dara tiek novērtēts un skolēnu vērtējumu par iesaistīšanu mācību metožu un līdzekļu izvēlē ($r=0,3$; $p=0,02$) un skolēnu subjektīvo novērtējumu par savu sekmju kvalitāti ($r=0,3$; $p=0,03$).
- Vidēji cieša korelācija pastāv starp pedagoga novērtējumu par labi padarītu darbu (saņemot atzinību) un skolēnu subjektīvo viedokli par grūtībām mācību vielas apgūvē ($r=0,3$; $p=0,01$);

Abas pēdējās korelācijas atspoguļo pedagoga nepieciešamību pēc sava darba novērtējuma, tādējādi veicinot pedagoga ārējo motivāciju un līdz ar to arī kvalitatīvāku darba izpildi.

Ļoti būtiskas korelācijas ir:

- Starp skolēna centieniem sevi pilnveidot un pedagogu savstarpējo pozitīvo attieksmi vienam pret otru ($r=0,3$; $p=0,008$);

Šo pazīmju korelāciju var izskaidrot ar pedagogu kvalitatīvo sadarbību vienam ar otru. Pedagogiem, veidojoties pozitīvai attieksmei vienam pret otru, veidojas arī ciešāka sadarbība, kas līdz ar to veicina arī skolēnu mācību sasniegumu paaugstināšanos.

- Pastāv mijsakarības starp pedagoga izpratni par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un skolēnu prasmēm pielietot iegūtās zināšanas praksē ($r=0,4$; $p=0,003$) un skolēnu izpratni par katrai mācību stundai izvirzītajiem mērķiem ($r=0,35$; $p=0,007$);

Pedagoga izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem, nepārprotami uzlabo pedagoga darba izpildes kvalitāti, tāpēc likumsakarīgi ir, ka skolēniem līdz ar to saprotamāki ir katrai mācību stundai izvirzītie mācību mērķi un skolēnu iegūtās zināšanas ir pilnvērtīgākas, un līdz ar to arī prasmes pielietot zināšanas praksē ir augstākas.

- Ļoti cieša korelācija pastāv starp pedagoga subjektīvajām izjūtām par darba novērtējumu un skolēnu centieniem apgūt to, ko māca skolotājs ($r=0,4$; $p=0,005$).

Šī būtiskā korelācija, kā jau dažas iepriekšminētās ir saistītas ar ārējo motivāciju – pedagoga darba novērtējumu, kas veicina kvalitatīvāku tā izpildi.

Korelācija ļauj noteikt vienkāršas saistības, bet lai precīzāk noteiktu cēloņsakarības ir vēlams veikt dziļākus pētījumus.

Secinājumi:

No iegūtajiem rezultātiem var secināt, ka pedagoga kvalitatīva darba izpildi ietekmē divi dominējošie faktori:

1. pedagoga izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem;
2. pedagoga darba novērtējums, kas veicina ārējo motivāciju.

Kopējā pedagogu apmierinātība ar darbu ir vidēja – neviens no aptaujātajiem respondentiem nebija pilnībā neapmierināts ar darbu.

Kopējo apmierinātības ar darbu līmeni uzlaboja apmierinātības ar darba specifiku aspekts, kas ir cieši saistīts ar veicamajiem uzdevumiem. No tā var secināt, ka pedagoga profesiju valstī izvēlas cilvēki izjutot patiesu aicinājumu strādāt šai sfērā. Pētījumā iegūtie rezultāti pilnībā atbilda literatūras analīzei, kas darba specifikas aspektu raksturoja kā iekšējo faktoru, kas veicina pedagogu izvēlēties šo profesiju un visi pārējie aptaujā ietvertie aspekti, tādi kā atalgojums, vadība, kolektīvs, izglītības iestādes komunikācija, darba kārtība un atzinība ir ārējie faktori, kas kavē cilvēku izvēlēties šo profesiju.

NOBEIGUMS

Maģistra darba mērķis bija teorētiski pamatot un empīriski pārbaudīt Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un izglītības kvalitātes mījsakarības.

Pamatojoties uz ievadā izvirzītajiem pētījuma uzdevumiem tika veikta pedagoģiskās un psiholoģiskās literatūras analīze, kā arī tika izpētīta valsts dokumentācija pētāmā jautājuma aspektā, kuras rezultātā tika secināts:

- Autoru viedokļi izglītības kvalitātes aspektā nedaudz atšķiras, ir autori, kas uzskata, ka izglītības kvalitāti raksturo tādi rādītāji kā skolēnu zināšanas, prasmes un attieksme, kā arī mācību procesa kvalitāte, bet tajā pat laikā citi autori par izglītības kvalitātes attīstības mērķi uzskata indivīda gatavību mūžizglītbai.
- Izglītības sistēmu Latvijā ietekmē ne tikai politiskā un ekonomiskā situācija valstī, bet arī reģionālās atšķirības valstī. Tāpēc, veidojot vienotu izglītības sistēmu, ir svarīgi ņemt vērā vairākus aspektus. Lai pilnveidotu izglītības kvalitāti, ir izveidota Skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodika un Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūra, kas novērtē skolu iekšējās darbības efektivitāti, ļaujot noteikt gan izglītības iestādes vājos aspekti, kurus novērst, gan pozitīvās iezīmes, kuras attīstīt. Iegūstot šādus datus valdībai ir iespēja izvērtēt kopējās izglītības sistēmas sasniegumus un trūkumus, tādējādi ļaujot veidot pārdomātu izglītības politiku, kas sekmētu izglītības kvalitāti.
- Ir daudz normatīvo dokumentu, tajā skaitā arī tādu, kas nosaka augstākās izglītības nepieciešamību pedagogam. Ekonomiskās situācijas ietekmē cilvēki ar pedagoģisko izglītību, dažādu iemeslu dēļ nereti strādā citā specialitātē, tāpēc valdība ir spiesta samazināt prasības pedagogiem, tādējādi ietekmējot arī izglītības kvalitāti.
- Apmierinātība ar darbu ir emocionāls pārdzīvojums, kas var būt vai nu pozitīvs vai negatīvs. Pedagoga zināšanas, prasmes, individuālās īpatnības un attieksme pret darbu ir kvalitatīva mācību procesa un augstas izglītības kvalitātes priekšnosacījums. Apmierinātību ar darbu ietekmē iekšējie un ārējie faktori. Pedagoga darbā iekšējie apmierinātības ar darbu ietekmējošie faktori ir skolēnu un pedagoga savstarpējās attiecības, klases īpatnības utt. Ārējie ietekmējošie

faktori ir atalgojums, pedagogu savstarpējā sadarbība, sadarbība ar vadību utt. Iekšējie faktori ir noteicošie pedagoga profesijas izvēlē, bet tajā pat laikā ārējie faktori, nosaka pedagoga vēlmi mainīt profesiju. Svarīgi ir, ka tieši ārējie faktori ir tie, ko izglītības politika var ietekmēt.

Empīriskā pētījuma rezultātā tika secināts:

- Neviens no aptaujātajiem respondentiem neuzskatīja, ka ir neapmierināts ar darbu, tomēr kopējā situācija ir viduvēja, jo tikai aptuveni astotā daļa no kopējo respondentu skaita ir pilnībā apmierināti ar darbu. Šāda situācija kavē kvalitatīvas izglītības attīstību valstī. Turpmākās datu analīzes atspoguļo vairākus dominējošos neapmierinātības ar darbu aspektus – izteiktā neapmierinātība ar saņemto atalgojumu un neapmierinātība ar paaugstināšanas iespējām.
- Vienīgais apmierinātības ar darbu aspekts, ar ko pedagogi ir pilnībā apmierināti ir darba specifika. Darba specifikas aspekts ir saistīts ar pedagoga darba uzdevumiem, kas pamatā ir skolēnu izglītošana un audzināšana. No šādiem rādītājiem var secināt, ka pamata motivējošais faktors izvēlēties pedagoga profesiju ir indivīda iekšējā motivācija un aicinājums. Diemžēl indivīda primārās vajadzības ir saistītas ar fizioloģiskām vajadzībām. Izjutot tikai emocionālo gandarījumu, cilvēks nespēj ilgstoši darīt darbu, kas neapmierina viņa pamata vajadzības. Literatūras analīzes rezultātā tika secināts, ka pedagoga apmierinātību ar darbu ietekmē iekšējie un ārējie faktori. Iekšējie faktori ir tieši saistīti ar darba specifiku – pedagogu sadarbību ar skolēniem. Ārējie faktori ir saistīti gan ar atalgojumu, gan vadības attieksmi, u.c. Kā tika minēts literatūras analīzē, tieši ārējie faktori ir tie, kas ietekmē indivīda izvēli pamest šo profesiju. Līdz ar to iegūtie rezultāti parāda to, ka patreiz izglītības iestādē esošie pedagogi, ārējo faktoru ietekmē, diemžēl varētu pamest šo profesiju.
- Pastāv būtiskas atšķirības ģimnāziju un pilsētskolu pedagogu viedoklī par apmierinātību ar darba kolēģiem. Ģimnāziju pedagogi atšķirībā no pilsētskolu pedagogiem ir daudz neapmierinātāki ar darba kolēģiem. Šādu situāciju varētu skaidrot ar augsto konkurenci pedagogu starpā ģimnāzijās. Taču, lai izdarītu konkrētākus secinājumus, šīs skolas ir jāpēta dziļāk un jāievāc plašāka informācija par pedagogu savstarpējām attiecībām. Būtiskas atšķirības

ģimnāzijas un pilsētskolu grupās pastāv arī pazīmē par darbinieku iesaisti izglītības iestādes lēmumu pieņemšanā. Tikai 17% ģimnāziju pedagogu bija apmierināti ar darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā, tajā pat laikā pilsētskolās ar darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā pilnībā apmierināti bija 67% aptaujāto respondentu. Šādu situāciju varētu skaidrot ar ģimnāziju vadības izmantoto autoritatīvo vadības stilu, kas ļoti ietekmē darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā. Iesaiste lēmumu pieņemšanā ietekmē arī pedagoga mērķu un izglītības iestādes mērķu vienotību, kas, kā tika minēts literatūras analīzē, ir svarīgs priekšnoteikums izglītības kvalitātes veicināšanā.

- Būtiskas atšķirības starp lauku un pilsētu skolu pedagogiem pastāv pedagogu uztverē par vadības kompetenci. Lielākā daļa lauku skolu pedagogu savu darba vadītāju uzskata par kompetentu. Iegūtie rezultāti ļāva secināt, ka no aptaujātajām izglītības iestādēm ir divas pilsētu skolas, kurās pedagogi uzskatīja savu vadītāju kā nekompetentu.

Iegūtie dati daļēji apstiprināja izvirzīto pētījuma hipotēzi, ka pastāv būtiskas mījsakarības starp pedagogu apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti. Starp pedagoga apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti pastāv vairākas korelācijas, kas lielākoties atspoguļo mījsakarības starp pedagoga motivāciju darbam un skolēnu zināšanu un prasmju apguvi. Pastāv arī ļoti būtiskas korelācijas starp pedagogu apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitāti, kas arī ir saistītas ar pedagoga darba novērtējumu, kā arī ar pedagoga savstarpējām attiecībām un izpratni par izvirzītajiem izglītības mērķiem. Šīs pazīmes mijiedarbojas ar skolēna zināšanām, prasmēm un attieksmi.

- Pedagogu apmierinātības ar darbu un izglītības kvalitātes korelācija ļāva secināt, ka pedagoga kvalitatīvu darba izpildi ietekmē divi dominējošie faktori – pedagoga izpratne par izglītības iestādes izvirzītajiem mērķiem un pedagoga darba novērtējums, kas veicina ārējo motivāciju.

Būtiski ir minēt, to, ka korelāciju analīze nosaka pazīmju vienkāršas saistības, bet lai noteiktu cēloņus un izdarītu secinājumus ir nepieciešams veikt dziļāku katras pazīme izpēti.

Ļoti iespējams iegūtie rezultāti mainītos, ja tiktu mainīta skolēnu izlases veidošanas metode. Skolēnu izlase tika veidota pēc pedagogu ieskatiem, izvēloties jebkurus trīs skolēnus, kuri aizpildīja anketu. Līdz ar to pedagogiem bija iespēja izvēlēties skolēnus pēc kaut kādiem

kritērijiem, kas maģistra darba izstrādē nebija aktuāli, bet tajā pašā laikā ļoti iespējams ietekmēja iegūtos rezultātus.

Izstrādātais maģistra darbs paredz tālāku pētījuma turpinājumu, aptverot vairāku pilsētu skolu viedokļus par pedagogu apmierinātību ar darbu un izglītības kvalitātes mijiedarbību, kas ļautu izdarīt secinājumus par kopējo pedagogu apmierinātību ar darbu valstī.

Grūtības maģistra darba izstrādē bija saistītas ar literatūrasniecīgo klāstu apmierinātības ar darbu aspektā.

PATEICĪBA

Maģistra darbs ir izstrādāts ar a/s „SWH Grupa” valdes priekšsēdētāja
Ainara Gulbja finansiālo atbalstu.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. **Baumanis, A.** *Skolotāju kvalitatīvā sastāva ietekme uz pedagoģisko procesu vispārizglītošajā skolā.* (Promocijas darba kopsavilkums) : LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. Rīga : Latvijas Universitāte, 1996. , 49lpp
2. **Bolinskis, G.** *Strādājošo apmierinātība ar darbu un ieinteresētība.* [tiešsaiste] – [atsauce 23.11.2007.] Pieejams: <http://www.knowhose.lv>
3. **Burvis, I.** *Darba kontroles lokuss, apmierinātība ar darbu un darbinieku formālais statuss organizācijā* : maģistra darbs LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. Rīga : Latvijas Universitāte, 2005. 44 lpp.
4. **Chapman, E.** *Achieving Job Satisfaction: Helping Employees Reach Higher Productivity* Crisp publications 1994., p.78
5. *Darbinieku motivācija. Idejas, kurās ieklausās.* Rīga : Lietišķās informācijas dienests, 2007. 177 lpp.
6. *Daudznoviržu metožu izmantošana tirgvedības pētīšanā* Rīga : 2004. [tiešsaiste] – [atsauce 21.04.2008.] Pieejams:
http://home.lanet.lv/~ludarbi/marketing/tir_tp_kvantitativas_metodes_uzd_daudznovirzu_metozu_izmantosana.doc
7. *Deklarācija par Ivara Godmaņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību* [tiešsaiste] – [atsauce 02.04.2008.] Pieejams: <http://www.mk.gov.lv>.
8. **Dreijere, V.** Skolotāju nav, rīcības plāna arī. *Diena* [tiešsaiste]. – [atsauce 9.11.2006.] Pieejams: <http://www.diena.lv>.
9. *Eiropas Parlamenta un padomes lēmums Nr. 2318/2003/EK (2003. gada 5. decembris).* [tiešsaiste] – [atsauce 04.04.2008.] Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu>
10. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology.* London: Sage, 2007. p. 950.
11. Latvijas Republikas Ministru kabinets. *Grozījumi Ministru kabineta 2000.gada 3.oktobra noteikumos Nr.347 „Noteikumi par prasībām pedagogiem nepieciešamajai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai”.* [tiešsaiste] – [atsauce 20.11.2006.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>

12. Ministru kabineta 2006.gada 27.septembra rīkojums Nr. 742 *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013.gadam*. [tiešsaiste] – [atsauce 20.11.2007.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
13. *IZM nākamā gada valsts budžeta projekta prioritātes: pedagogu atalgojums, ES struktūrfondi un zinātne*. [tiešsaiste] – [atsauce 02.04.2008.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
14. *Job satisfaction among Americas Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background, Characteristic, and Teacher Compensation*. U.S. : Department of Education 1997, p.52.
15. *Job satisfaction: Strategies to make work more gratifying* [tiešsaiste] – [atsauce 12.08.2007.] Pieejams: <http://www.mayoclinic.com>
16. **Kangro, A.** Skolotāju profesionālā izglītošana Latvijā Eiropas kopējās izglītības telpas veidošanas kontekstā **No: *Izglītības vadība LU raksti***. LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. 675. sējums. Rīga : LU, 2004. 92 lpp.
17. **Kangro, A.** Starptautiskā salīdzinošā izglītības pētniecība un izglītības kvalitāte. **No: *Izglītības kvalitāte un vadība LU raksti***. LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. Izglītības pētniecības institūts 626. sējums. Rīga : LU, 2000. 153 lpp.
18. **Koķe, T.** *Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākās iezīmes*. Rīga : Mācību apgāds NT, 1999. 102 lpp.
19. **Koķe, T.** *Skolotāja profesija mūsdienās: izglītība, karjera, pašapziņa*. [tiešsaiste] – [atsauce 19.11.2006.] Pieejams: http://webct.lanet.lv/SCRIPT/2PED6009/scripts/serve_home
20. **Kutraitis, J.** *Apstiprinās grozījumus noteikumus par prasībām pedagogiem nepieciešamajai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai*. [tiešsaiste] – [atsauce 19.11.2006.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
21. **Lasmanis, A.** *Manuskripts Datu analīze pedagoģijā*. Rīga: 2006. 169 lpp.
22. *Latvijas nacionālais attīstības plāns 2007-2013*. Rīga : Latvijas Republikas Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, 2006.
23. **Locke, E A,** *The Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. p.1297. - 1393.
24. **Maļcika, J.** *Piederības izjūta un mācību motivācija*. Rīga: Raka, 2004. 129 lpp.
25. *Nacionālo izglītības politiku analīze*. Rīga : Profesionālās izglītības attīstības programmas aģentūra, 2002. 169 lpp.

26. *Nākotnes izglītības meti UNESCO Starptautiskās komisijas "Izglītība divdesmit pirmajam gadsimtam" ziņojumā.* Rīga : Vārti, 1998. 66 lp.
27. Noteikumi nr. 347. *Noteikumi par prasībām pedagogiem nepieciešamajai izglītībai un profesionālajai kvalifikācijai.* [tiešsaiste] –[atsauce 15.11.2006.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
28. Rīkojums Nr.579. *Pedagogu (izņemot pirmsskolas izglītības pedagogu, kas nav nodarbināti piecgadīgo un sešgadīgo bērnu sagatavošanā skolai) darba samaksas paaugstināšanas programma 2006. – 2010.gadam.* [tiešsaiste] –[atsauce 07.12.2006.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
29. *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca,* Rīga : Zvaigzne ABC, 2000. 248 lpp.
30. **Peņķe, D.** *Izglītības iestādes un ģimenes vide mijiedarbība kā bērna karjeras veidošanas vajadzību rosinātājs* *Sabiedrība, Integrācija, Izglītība.* Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli 2007.gada 23.-24.februāris.
31. **Sari, H.** *An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction.* Educational Studies : vol. **30**, nr.3, 2004. p. 291.-306.
32. **Sharma, R. D., Jyoti, J.** *Job satisfaction among School Teachers* IIMB Management Review, 2006. p. 349-363.
33. *Skolu vērtēšanas un attīstības plānošanas rokasgrāmata* Rīga : Izglītības un zinātnes ministrija, 2002. 62 lpp.
34. **Svence, G., Balode, D., Ozoliņa, A.** *Skolotāja apmierinātība ar darbu.* *Skolotājs* 2007. Nr.3, 18.-25. lpp.
35. **Svence, G.** *Pieaugušo psiholoģija.* Rīga: Raka, 2003. 180 lpp.
36. **Spector, P.E.** *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Advanced Topics in Organizational Behavior)* Sage publications 1997. p. 110.
37. **Šmite, A.** *Izglītības iestādes vadība.* 1. daļa Rīga : RaKa, 2004. 256 lpp.
38. **Šmite, A.** *Izglītības iestādes vadība.* 2. daļa Rīga : RaKa, 2005. 266 lpp.
39. *The teaching profession in Europe, trends and concerns. Keeping teaching attractive for the 21st century.* Belgium : Euridyce 2004., Vol.3. p.99.
42. **Valbis, J.** *Dažas domas par izglītības kvalitāti.* *Pedagoģija Latvijā* Nr. 1., 40.-44. lpp.
41. *Valdības deklarācija* [tiešsaiste] – [atsauce 15.12.2006.]. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/darbibu-reglamentejosie-dokumenti/deklaracija/>

42. Bērnu un ģimenes ministrija. [tiešsaiste] *Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas tālruņa darbības nodrošināšanas departamenta atskaite par vardarbības zvaniem 2007. gada pusgadā.* – [atsauce 04.04.2008.] Pieejams: <http://www.bti.gov.lv>

43. Valsts aģentūras „Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūra” darbības un attīstības stratēģija (2005. - 2008.) 2006. [tiešsaiste] –[atsauce 11.02.2008.] Pieejams: <http://www.viknva.gov.lv>

44. **Vilkaste, A.** *Skolas ilgtspējīgas attīstības plānošana: Rēzeknes ģimnāzijas, balsta skolas, pieredze.* Rīga : RaKa, 2003. 104 lpp.

45. Ministru kabineta 2005. gada 16.augusta noteikumi Nr. 603. *Vispārējās izglītības kvalitātes novērtēšanas valsts aģentūras nolikums.* [tiešsaiste] –[atsauce 11.02.2008.] Pieejams: <http://www.viknva.gov.lv>

46. Ministru kabineta noteikumi Nr. 570. *Vispārējās izglītības pedagogu un interešu izglītības pedagogu profesionālās pilnveides kārtība.* [tiešsaiste] –[atsauce 05.01.2008.] Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>

47. **Vīlāne, I.**, [u.c.] *Skolu darbības kvalitātes vērtēšanas metodika; Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija. Izglītības sistēmas attīstības projekts.* Rīga : Izglītības un zinātnes ministrija, 2004. 88 lpp.

48. **Vīra, R.** *Kvalitātes vadības sistēmas ieviešanas izpēte augstskolā : promocijas darba kopsavilkums; Latvijas Universitāte. Pedagoģijas un psiholoģijas inst.* Rīga: Latvijas Universitāte, 2001. 51 lpp.

49. **Zembylas, M., Papanastasiou, E.C.** *Modeling Teacher Empowerment: The role of job satisfaction: Educational Research and Evaluation Vol. 2, Nr. 5, 2005. p. 433.-459.*

50. **Zīds, O.** *Izglītības politikas, mērķu un uzdevumu būtība, to efektivitātes analīze un izvērtēšana. No: Izglītības kvalitāte un vadība LU Raksti.* LU Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. Izglītības pētniecības institūts 626. sējums Rīga : LU, 2000. 153. lpp.

PIELIKUMI

Apmierinātība ar darbu

Šīs anketas mērķis ir noskaidrot Jūsu apmierinātību ar darbu. Atbildot uz katru jautājumu, lūdzu, ar krustiņu atzīmējiet vienu atbilžu variantu, kas visprecīzāk atspoguļo Jūsu viedokli. Svarīgi, lai Jūs **atbildētu uz visiem jautājumiem**. Visas Jūsu sniegtās atbildes būs anonīmas un iegūtie dati tiks izmantoti maģistra darbā „Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un mācību procesa mijšakarības”

Pilsēta, ciemats, kurā atrodas skola _____

Skolas tips, kurā Jūs strādājat

- pamatskola
- vidusskola
- ģimnāzija

	piekrtu	daļēji piekrtu	nepiekrtu
1. Uzskatu, ka atalgojums, ko saņemu ir atbilstošs padarītajam darbam			
2. Manā darbā ir pietiekoši lielas iespējas tikt paaugstinātam			
3. Mans vadītājs ir kompetents savā darbā			
4. Kad labi izpildu savu darbu, par to saņemu pienācīgo atzinību			
5. Daudzi no mūsu noteikumiem apgrūtina labu darba izpildi			
6. Man patīk cilvēki, ar ko kopā strādāju			
7. Mans darbs man sagādā prieku			
8. Vadības lēmumi tiek izskaidroti arī zemāka līmeņa darbiniekiem			
9. Algas paaugstinājumi notiek pārāk reti			
10. Tiem, kas strādā labi, ir laba iespēja tikt paaugstinātiem			
11. Mans vadītājs ir godīgs pret padotajiem			
12. Es jūtu, ka darbs, ko es daru, tiek novērtēts			
13. Esmu apmierināts ar iekšējo darba organizāciju un procedūrām, kas pastāv šajā izglītības iestādē			
14. Mūsu izglītības iestādē strādā labi un interesanti cilvēki			
15. Man patīk mana darba specifika			
16. Es apzinos šīs izglītības iestādes izvirzītos mērķus			
17. Jūtos nenovērtēts, kad domāju par to, cik man maksā			
18. Pat ja darbinieks labi strādā, viņa izaugsmes iespējas šeit ir minimālas			
19. No sava vadītāja darba es daudz ko varu iemācīties			
20. Es zinu, ka par labi padarītu darbu es saņemšu atzinību/ nemateriālu apbalvojumu			
21. Man darbā ir pārāk daudz darāmā			
22. Man ir labas attiecības ar darba kolēģiem			
23. Man nav pietiekoši daudz informācijas par izglītības iestādes mērķiem un stratēģiju			
24. Darot savu darbu es izjūtu lepnumu			
25. Jūtos apmierināts ar savām izredzēm uz algas paaugstinājumu			
26. Izjūtu atbalstu no sava darba vadītāja			
27. Man ir pārāk daudz darba ar papīriem			
28. Es nejūtu, ka manas pūles tiek atlīdzinātas tā, kā vajadzētu			
29. Esmu apmierināts ar savām paaugstināšanas iespējām			
30. Šeit strādājošie cilvēki ir labvēlīgi noskaņoti viens pret otru			
31. Mans darbs man patīk			
32. Šajā izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā			

Paldies par atsaucību!

Anketa skolēniem

Šīs anketas mērķis ir noskaidrot Jūsu zināšanas, prasmes un attieksmi pret mācībām. Atbildot uz katru jautājumu, lūdzu, ar krustiņu atzīmējiet vienu atbilžu variantu, kas visprecīzāk atspoguļo Jūsu viedokli. Ir svarīgi, lai Jūs **atbildētu uz visiem jautājumiem**. Visas Jūsu sniegtās atbildes būs anonīmas un iegūtie dati tiks izmantoti maģistra darbā „Valmieras rajona pamatskolu pedagogu apmierinātības ar savu profesiju un mācību procesa mijšakarības”

Pilsēta, ciemats, kurā atrodas skola _____

Skolas tips, kurā Jūs mācaties

- pamatskola
- vidusskola
- ģimnāzija

	piekrītu	daļēji piekrītu	nepiekrītu
1. Man patīk mācīties			
2. Es labprāt pildu skolā uzdevumus			
3. Man patīk nākt uz skolu			
4. Man iegūtās zināšanas būs noderīgas tālākajā dzīvē			
5. Es labprāt pildu mājasdarbus			
6. Es uzskatu, ka izglītībai dzīvē ir liela nozīme			
7. Man patīk skolotāja(s), kura(š) pasniedz šo priekšmetu			
8. Zināšanas es uzskatu par dzīves svarīgāko vērtību			
9. Es cenšos apgūt visu, ko mums māca skolotāja(s)			
10. Man nav grūtību ar mācību vielas apguvi			
11. Mācībās man ir ļoti labi vērtējumi			
12. Es uzskatu, ka mācos atbilstoši savām spējām (daru tik cik varu)			
13. Mācībām es veltu dienas lielāko daļu			
14. Man ir augsti mācību sasniegumi (piem., piedalos mācību olimpiādēs)			
15. Es protu sadarboties ar citiem skolēniem mācību procesā			
16. Es protu pielietot iegūtās zināšanas dzīvē			
17. Es protu izskaidrot citiem skolēniem neskaidro mācību vielu			
18. Es protu novērtēt savus mācību sasniegumus			
19. Es protu izpildīt mācību uzdevumus pēc dotajiem norādījumiem			
20. Es spēju sevi organizēt mācību uzdevumu veikšanai			
21. Mācību procesā tiek izmantotas dažādas mācību metodes			
22. Es protu mācīties patstāvīgi (pats, pašizglītība)			
23. Man ir saprotams katras mācību stundas mērķis			
24. Es mācos, lai sevi pilnveidotu			
25. Es izjūtu nepieciešamību pilnveidot un papildināt savas zināšanas			
26. Es skolā esmu apguvis/usī tikumiskās un estētiskās normas			
27. Manuprāt, skolotājs, kurš pasniedz šo mācību priekšmetu ir kompetents, izpalīdzīgs, saprotošs			
28. Skolotājs iesaista skolēnus mācību metožu un līdzekļu izvēlē			
29. Šajā mācību priekšmetā es varu attīstīt daudzpusīgas spējas, varu pilnvērtīgi izmantot savu potenciālu			
30. Mācību saturs, šajā mācību priekšmetā tiek diferencēts (dažādots) pamatojoties uz skolēnu individuālajām spējām un spēju līmeņiem			
31. Uzskatu, ka šis mācību priekšmets tiek pasniegts zinātniski (zinātniski fakti, teorija, likumi), bet tai pat laikā saprotami			
32. Uzskatu, ka mācību priekšmeta pasniegšanā tiek ievērots sistemātiskuma un secīguma princips			

Paldies, par atsaucību!

IEVĀKTIE DATI

KRONBAHA ALFA ANALĪZE APMIERINĀTĪBAS AR DARBU APTAUJAI

Kopējā apmierinātības ar
darbu aptaujas ticamība

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	32

Katras pazīmes apmierinātības ar darbu aptaujas ticamība

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.Uzskatu, ka atalgojums, ko saņemu ir atbilstošs padarītajam darbam	54,63	63,100	,513	,874
2.Manā darbā ir pietiekoši lielas iespējas tikt paaugstinātam	54,76	62,322	,519	,873
3.Mans vadītājs ir kompetents savā darbā	55,85	64,511	,350	,877
4.Kad labi izpildu savu darbu, par to saņemu pienācīgo atzinību	55,44	61,561	,606	,871
5.Daudzi no mūsu noteikumiem apgrūtina labu darba izpildi	55,27	64,029	,492	,875
6.Man patīk cilvēki, ar ko kopā strādāju	55,95	64,601	,439	,876
7.Mans darbs man sagādā prieku	55,80	66,268	,193	,880
8.Vadības lēmumi tiek izskaidroti arī zemāka līmeņa darbiniekiem	55,68	63,636	,424	,876
9.Algas paaugstinājumi notiek pārāk reti	54,68	64,808	,298	,879
10.Tiem, kas strādā labi, ir laba iespēja tikt paaugstinātiem	54,78	60,589	,702	,869
11.Mans vadītājs ir godīgs pret padotajiem	55,86	63,154	,633	,872
12.Es jūtu, ka darbs, ko es daru, tiek novērtēts	55,37	63,445	,524	,874
13.Esmu apmierināts ar iekšējo darba organizāciju un procedūrām, kas pastāv šajā izglītības iestādē	55,56	62,423	,602	,872
14.Mūsu izglītības iestādē strādā labi un interesanti cilvēki	55,95	65,394	,329	,878
15.Man patīk mana darba specifika	55,90	65,507	,321	,878
16.Es apzinos šīs izglītības iestādes izvirzītos mērķus	55,92	64,527	,471	,875
17.Jūtos nenovērtēts, kad domāju par to, cik man maksā	54,95	63,497	,350	,878

18.Pat ja darbinieks labi strādā, viņa izaugsmes iespējas šeit ir minimālas	55,10	59,852	,645	,870
19.No sava vadītāja darba es daudz ko varu iemācīties	55,51	61,116	,603	,871
20.Es zinu, ka par labi padarītu darbu es saņemšu atzinību/ materiālu atbalvojumu	55,64	63,854	,454	,875
21.Man darbā ir pārāk daudz darāmā	54,25	66,089	,410	,877
22.Man ir labas attiecības ar darba kolēģiem	56,00	66,034	,303	,878
23.Man nav pietiekoši daudz informācijas par izglītības iestādes mērķiem un stratēģiju	55,83	63,626	,474	,875
24.Darot savu darbu es izjūtu lepnumu	55,31	65,457	,244	,880
25.Jūtos apmierināts ar savām izredzēm uz algas paaugstinājumu	54,51	62,565	,601	,872
26.Izjūtu atbalstu no sava darba vadītāja	55,75	62,469	,676	,871
27.Man ir pārāk daudz darba ar papīriem	54,34	67,090	,112	,881
28.Es nejūtu, ka manas pūles tiek atlīdzinātas tā, kā vajadzētu	55,31	74,974	-,591	,902
29.Esmu apmierināts ar savām paaugstināšanas iespējām	55,03	59,757	,640	,870
30.Šeit strādājošie cilvēki ir labvēlīgi noskaņoti viens pret otru	55,69	64,905	,329	,878
31.Mans darbs man patīk	55,95	66,394	,216	,879
32.Šajā izglītības iestādē darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā	55,69	63,698	,418	,876

KRONBAHA ALFA ANALĪZE SKOLĒNU APTAUJAI

Kopējā skolēnu aptaujas
ticamība

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	32

Katras pazīmes skolēnu aptaujas ticamība

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.Man patīk mācīties	49,29	66,079	,436	,860
2.Es labprāt pildu skolā uzdotos mācību uzdevumus	49,30	65,152	,489	,859
3.Man patīk nākt uz skolu	49,49	67,792	,246	,865
4.Man iegūtās zināšanas būs noderīgas tālākajā dzīvē	49,88	67,645	,390	,862
5.Es labprāt pildu mājasdarbus	49,12	64,245	,474	,859
6.Es uzskatu, ka izglītībai dzīvē ir liela nozīme	49,95	68,074	,423	,862
7.Man patīk skolotāja(s), kura(š) pasniedz šo priekšmetu	49,69	67,356	,305	,863
8.Zināšanas es uzskatu par dzīves svarīgāko vērtību	49,52	67,886	,275	,864
9.Es cenšos apgūt visu, ko mums māca skolotāja(s)	49,76	65,689	,527	,858
10.Man nav grūtību ar mācību vielas apguvi	49,33	66,706	,386	,862
11.Mācībās man ir ļoti labi vērtējumi	49,22	66,159	,439	,860
12.Es uzskatu, ka mācos atbilstoši savām spējām (daru tik cik varu)	49,42	66,033	,371	,862
13.Mācībām es veltu dienas lielāko daļu	48,94	65,526	,383	,862
14.Man ir augsti mācību sasniegumi (piem., piedalos mācību olimpiādēs)	48,96	66,463	,297	,864
15.Es protu sadarboties ar citiem skolēniem mācību procesā	49,67	65,576	,285	,867
16.Es protu pielietot iegūtās zināšanas dzīvē	49,70	67,175	,376	,862
17.Es protu izskaidrot citiem skolēniem neskaidro mācību vielu	49,31	67,486	,287	,864

18.Es protu novērtēt savus mācību sasniegumus	49,49	66,381	,372	,862
19.Es protu izpildīt mācību uzdevumus pēc dotajiem norādījumiem	49,52	68,004	,249	,865
20.Es spēju sevi organizēt mācību uzdevumu veikšanai	49,53	65,404	,511	,859
21.Mācību procesā tiek izmantotas dažādas mācību metodes	49,61	66,804	,373	,862
22.Es protu mācīties patstāvīgi (pats, pašizglītība)	49,39	66,028	,417	,861
23.Man ir saprotams katras mācību stundas mērķis	49,21	66,732	,387	,862
24.Manuprāt, skolotājs, kurš pasniedz šo mācību priekšmetu ir kompetents, izpalīdzīgs, saprotošs	49,86	67,533	,366	,862
25.Skolotājs iesaista skolēnus mācību metožu un līdzekļu izvēlē	49,70	66,483	,438	,861
26.Es mācos, lai sevi pilnveidotu	49,53	67,321	,317	,863
27.Es izjūtu nepieciešamību pilnveidot un papildināt savas zināšanas	49,73	66,563	,426	,861
28.Es skolā esmu apguvis/usi tikumiskās un estētiskās normas	49,36	66,019	,420	,861
29.Šajā mācību priekšmetā es varu attīstīt daudzpusīgas spējas, varu pilnvērtīgi izmantot savu potenciālu	49,45	65,425	,511	,859
30.Mācību saturs, šajā mācību priekšmetā tiek diferencēts (dažādots) pamatojoties uz skolēnu individuālajām spējām un spēju līmeņiem	49,38	66,202	,394	,861
31.Uzskatu, ka šis mācību priekšmets tiek pasniegts zinātniski (zinātniski fakti, teorija, likumi), bet tai pat laikā saprotami	49,60	66,653	,407	,861
32.Uzskatu, ka mācību priekšmeta pasniegšanā tiek ievērots sistemātiskuma un secīguma princips	49,64	66,254	,427	,861

MANNA VITNIJA U-TESTS VALMIERAS RAJONA ĢIMNĀZIJU UN
PILSĒTSKOLU GRUPĀS

**MANNA VITNIJA U-TESTS VALMIERAS RAJONA LAUKU SKOLU UN
PILSĒTSKOLU GRUPĀS**

SPĪRMENA KORELĀCIJU ANALĪZE