

SKOLOTĀJU DARBA NOVĒRTĒJUMS – EKSPEKTĀCIJAS UN REALITĀTE: RĒZEKNES NOVADA GADĪJUMA ANALĪZE

Assessment of Teachers' Work – Expectations and Reality: the Case Study of Rezekne

Ginta Kronberga

Ieva Dzene

Latvia University of Agriculture, Latvia

Abstract. *Teachers play a very important role in the education system, as these people are subject to the requirements, constraints, and changes imposed by the education system and, at the same time, they are responsible for the quality education of pupils. Teachers are most directly confronted with the reality in existing educational institutions (in co-operation with colleagues, local authorities, parents of pupils, employers and acting in accordance with legislation) and with the shortcomings in the education system. The educational system in Latvia faces new challenges: liquidation and reorganization of schools, work in combined classes, the need to adapt and respond to educational system reforms. Teachers' work is subject to constant change; but is it evaluated according to efforts teachers are making? The aim of the article is to investigate the expectations and reality of teachers of primary schools in Rezekne in relation to the assessment of their work. The paper uses a combined research approach: a qualitative research method – semi-structured interviews and a quantitative survey questionnaire. The teachers' expectations regarding job evaluation are related to pay, equity, support, and changes in the education system. Teachers of Rezekne district primary schools are least satisfied with the assessment of the work by the state - teachers are not satisfied with wages and unfairness. The most important thing for teachers is the assessment of pupils, employers and school administrations, as well as parents of pupils.*

Keywords: *evaluation of teachers' work, teachers' expectations.*

Ievads

Introduction

Izglītības sistēmā ļoti svarīga loma ir skolotājiem, jo šie cilvēki ir pakļauti izglītības sistēmas noteiktajām prasībām, ierobežojumiem un izmaiņām, un, tai pašā laikā, ir arī atbildīgi par skolēnu kvalitatīvu izglītošanu.

Skolotāji savā ikdienas darbībā vistiešāk saskaras ar realitāti izglītības iestādēs (sadarbojoties ar kolēģiem, pašvaldību, skolēnu vecākiem, darba devējiem un darbojoties saskaņā ar likumdošanu) un ar tām nepilnībām, kas ir

izglītības sistēmā. Izglītības sistēmā Latvijā rodas arvien jauni problēmjautājumi – skolu likvidācija, reorganizācija, darbs apvienotās klasēs, nepieciešamība pielāgoties un reaģēt uz izglītības sistēmas reformām. Skolotāja darbs ir pakļauts nemitīgām pārmaiņām, bet vai skolotāji tiek novērtēti atbilstoši ieguldītajam darbam?

Dažādi izglītības jomas pētījumi analizē skolotāju kompetenci, attieksmi, kā arī spēju pielāgoties pārmaiņām, skolotāju gaidas attiecībā pret skolēniem un skolas vadību, ekspektācijas attiecībā uz darba stabilitāti un cienīgiem darba apstākļiem u.c. (Perševica, 2013; Geske & Ozola, 2013; Aslanargun, 2015; Rāta, Bite, Nāckalne... 2013; u.c.), taču salīdzinoši reti tiek pētītas skolotāju ekspektācijas par viņu darba novērtējumu.

Raksta mērķis ir izpētīt Rēzeknes novada pamatskolu skolotāju ekspektācijas un realitāti saistībā ar viņu darba novērtējumu.

Empīriskā pētījuma objekts – skolotājs. Šajā rakstā ar jēdzienu skolotājs tiek saprasts – indivīds, kurš ir ieguvis augstāko izglītību un māca vienu vai vairākus mācību priekšmetus pamatizglītības un pirmsskolas izglītības līmenī, organizē grupu un individuālās rotaļas un mācību nodarbības, kas palīdz bērnam fiziski un garīgi attīstīties, iegūt komunikatīvās iemaņas (Noteikumi par profesiju..., 2010).

Rezultātu ieguvei un analīzei tiek izvēlēta gadījuma izpētes pieeja, izmantojot socioloģiskās pētīšanas metodes: kvalitatīvā pētīšanas metode - daļēji strukturētas intervijas un kvantitatīvā pieeja - aptauja ar anketēšanu.

Raksta ietvaros autores meklēs atbildes uz šādiem pētnieciskajiem jautājumiem: 1) kādas ir skolotāju ekspektācijas un reālā situācija saistībā ar viņu darba novērtējumu Rēzeknes novadā?; 2) kāds ir Rēzeknes novada skolotāju viedoklis par problēmām, kas veidojas šo neatbilstību rezultātā un kādi risinājumi būtu nepieciešami?

Skolotāju darba novērtējuma teorētiskais skaidrojums *Theoretical Explanation of Teachers' Work Assessment*

Šīs nodaļas ietvaros autores raksturo skolotāja darba novērtējumu balstot to V. Vruma (Vroom) ekspektāciju un J. S. Adamsa (Adams) taisnīguma teorijas atziņās, kā arī apskatot Latvijā veiktos pētījumus saistībā ar skolotāju apmierinājumu ar darbu.

Ekspektāciju teorija ir balstīta uz ideju par to, ka indivīdi tic, ka savstarpēji ir saistīta darbā ieguldītā piepūle, sasniegumi, kas tiek realizēti pateicoties piepūlei un atlīdzība, kas tiek iegūta par paveikto. Respektīvi, indivīdi sagaida vēlamo novērtējumu par dabā ieguldītajām pūlēm (Lunenburg, 2011). Skolotāju ekspektāciju izpēte ir svarīga, taču līdz šim tās ir salīdzinoši maz pētītas (Papageorge et al., 2016).

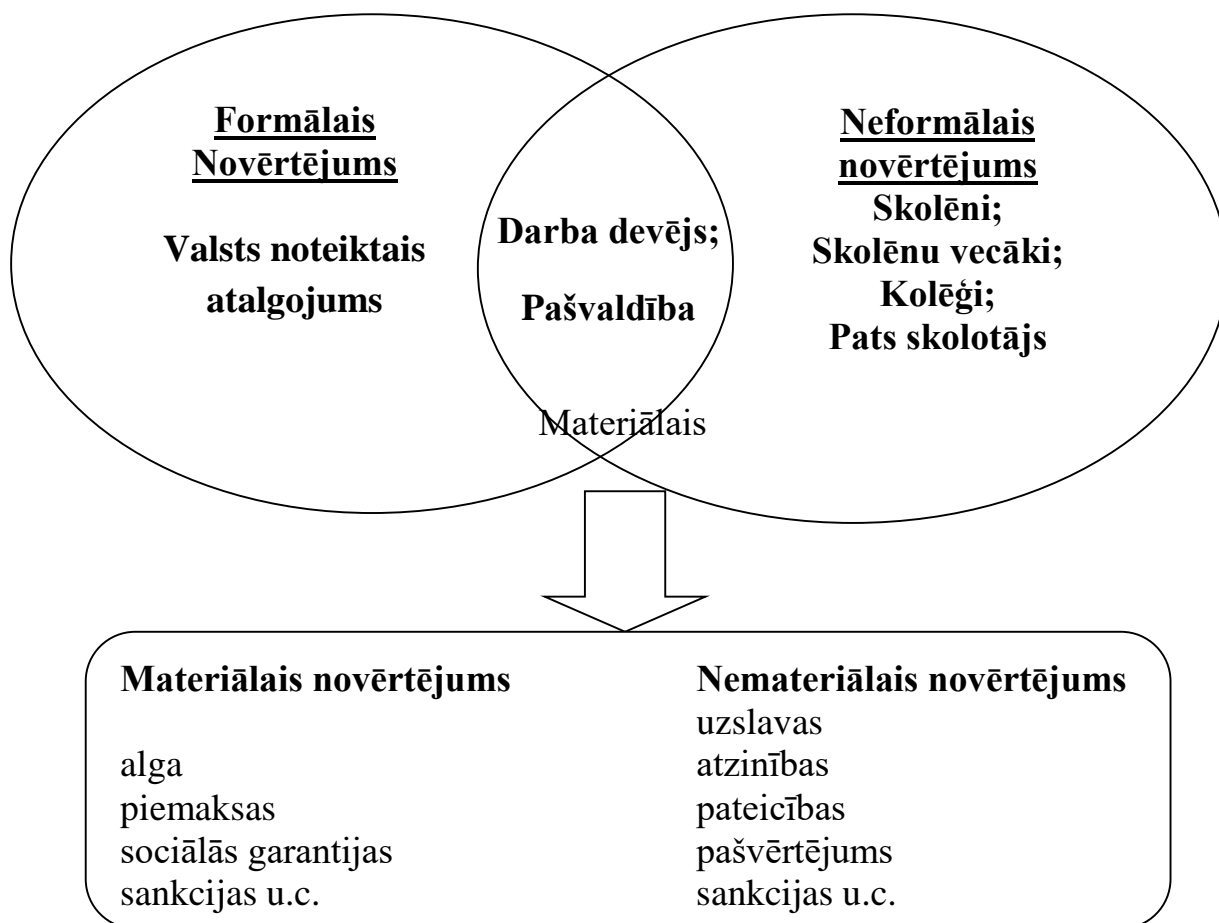
V. Vrums ekspektāciju teoriju balstīja četros pieņēmumos: 1) cilvēki pievienojas organizācijai ar ekspektācijām par viņu vajadzībām, motivāciju un pagātnes pieredzi; 2) indivīda uzvedība ir viņa apzinātu izvēļu rezultāts, proti, indivīds, balstoties uz savām ekspektācijām, var brīvi izvēlēties uzvedību; 3) dažādi indivīdi vēlas dažādas lietas no organizācijas (laba alga, darba drošība, novērtējums, attīstība, izaicinājums); 4) indivīdi var izvēlēties starp dažādām alternatīvām, lai optimizētu personīgo rezultātu (Lunenburg, 2011). V. Vruma ekspektāciju teorijas darba modelis paredz: darbiniekiem ir personīgie mērķi, ko tie vēlētos sasniegt, un šī iemesla dēļ tie iesaistās darba attiecībās un strādā organizācijās, uzņēmumos. Šos personiskos mērķus ir iespējams sasniegt ar darba rezultātiem un atlīdzību. Tādēļ saikne starp darba rezultātiem, atlīdzību un personiskajiem mērķiem ir ļoti nozīmīga, proti, jo pilnīgāk ir iespējams sasniegt personīgos mērķus strādājot konkrētā organizācijā, jo pievilcīgāka un piemērotāka darbiniekam šķiet darba vieta (Parijat & Bagga, 2014). No tā izriet, ka svarīgākais aspekts darba vietā darbiniekam, lai gūtu apmierinātību, ir personisko ekspektāciju apmierināšana saistībā ar darba procesu, atlīdzību un novērtējumu. Tomēr, nereti starp ekspektācijām un realitāti veidojas „plaisa” jeb problēma – tas, ko indivīds bija gaidījis, nepiepildās. Tiek uzskatīts, ka, jo vairāk indivīds ir vēlējis gūt kādu konkrētu iznākumu, jo negatīvākas var būt sekas, ja tas netiek īstenots.

Pastāv vairākas galvenās grupas, uz kurām ir iespējams attiecināt skolotāju ekspektācijas. Pirmkārt, ikvienam skolotājam ir ekspektācijas par izglītojamajiem. Otrkārt, darba vidi un kolektīvu (piederības sajūta, savstarpējās attiecības kolēģu vidū u.c.) un, treškārt, novērtējuma gaidas (Good, 2008). Pētījuma daļā autores analizēs tieši skolotāju ekspektācijas par viņu darba novērtējumu.

Taisnīguma teorijas pamats rodams konfliktu teorijā, kura balstās uz uzskatu, ka sabiedrības attīstības pamatā ir nevienlīdzība un konkurence ierobežoto resursu dēļ (Ravelli & Webber, 2010). J. S. Adamsa (Adams) taisnīguma teorija pamatojas uz ieguldījuma un saņemtā labuma savstarpējo līdzsvaru, proti, diviem cilvēkiem savā starpā ar kaut ko apmainoties, pastāv iespējamība, ka vienam vai pat abiem šī apmaiņa varētu šķist netaisnīga. Adamsa taisnīguma teorija paredz, ka cilvēki, pamatojoties uz savu ieguldījumu, pretī vēlas saņemt objektīvu novērtējumu. Neapmierinātība rodas, ja cilvēks pretī ieguldītajam darbam nesaņem objektīvu vai sev vēlamu novērtējumu (Peršēvica, 2013). Tieši šāds process notiek darbinieka un darba devēja attiecībās izglītības iestādēs, kad darbinieks (skolotājs) apmaiņā pret ieguldīto laiku, zināšanām, spējām un pieredzi pretī no darba devēja sagaida atalgojumu un novērtējumu. Novērtēšana ir process, kura laikā tiek izvērtētas indivīda sniegtās zināšanas, izpratnes un prasmes. Ar jēdzienu novērtējums tiek saprasts visu materiālo un nemateriālo, finansiālo un nefinansiālo vērtību kopums, kuru darbinieks saņem no uzņēmuma par to, ka

strādā tā labā (Vintiša, 2010). Novērtēšanai ir daudz dažādu pielietojumu, un to var iedalīt divās galvenajās kategorijās: izmanto atsevišķiem indivīdiem, un izmanto visai organizācijai kopumā (Guide to Assessment, 2015).

Pēc raksta autoru domām skolotāju darba novērtēšanā nozīmīga loma ir ne tikai darba devējam - skolai, bet arī citiem sociālajiem aģentiem, kurus raksta autore, ņemot vērā literatūrā aprakstītos darba novērtējuma veidus ir apkopojušas 1.attēlā.



1.att. Skolotāja darba novērtējumu sniedzošie aģenti un novērtējuma veidi (autoru veidots)

Figure 1. Teachers' Rating Agencies and Types of Assessment

Apskatot skolotāju darba novērtēšanas veidus, ir iespējams izdalīt divus dominējošos. Pirmkārt, atalgojums naudas izteiksmē ietver: ikmēneša algu, prēmijas un piemaksas, kompensācijas, dažādus labumus (piemēram, balles, kopīga svētku svinēšana). Otrkārt, tiek izcelts atalgojums, kas nav naudas izteiksmē. Tas tiek saistīts ar izaugsmes iespējām, uzslavu, pateicību, atzinību, pašapliecināšanos, drošību utt. (Peršēvica, 2013).

Pētījumi liecina, ka skolotāju apmierinātību ar darbu rada arī pozitīvs sociālais klimats un sociālais atbalsts (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Ļoti būtisks faktors, kas ietekmē apmierinātību vai neapmierinātību ar darbu, ir atalgojums (gaidas par algu nesaskan ar iegūto algas apmēru), kā arī taisnīgums un vienlīdzība (algas lieluma salīdzinājums ar personām, kas veic tāda paša apmēra darbu) (Blyton & Jenkins, 2007). Pētot skolotāju ekspektācijas, lielākā daļa atbildes liecināja, ka skolotāji sagaida izpratni un atbalstu. Tāpat tika secināts, ka uz nemateriālām vērtībām balstītai neoficiālai uzvedībai, piemēram, atzinībai, sadarbībai, godīgumam, uzticībai un motivācijai ir liela nozīme (Aslanargun, 2015).

Aija Peršēvica savā promocijas darbā „Vidusskolu skolotāju apmierinātība ar darbu un tās mijsakarības ar izglītības kvalitāti” secina, ka pastāv būtiska saikne starp apmierinātību ar darbu un darba produktivitāti, turklāt apmierinātību ar darbu ietekmē praktiski visi ar darbu saistītie faktori, taču ietekmes intensitāti nosaka indivīda personīgās vajadzības. Pētījuma rezultāti demonstrēja augstu skolotāju apmierinātību ar darbu visos aspektos, izņemot vienu: skolotāji nav apmierināti ar saņemto atalgojumu (Peršēvica, 2013).

2013. gadā veiktajā pētījumā „Skolotāju apmierinātība ar darbu – TALIS 2013” tika secināts, ka ar savu darbu skolotāji ir ievērojami apmierinātāki skolās, kurās ir savstarpēja sadarbība starp skolotājiem, administrāciju, skolēniem un viņu vecākiem. Skolotāji ir vairāk apmierināti ar darbu, ja attiecības ar skolēniem ir labas vai ļoti labas (Geske & Ozola, 2013).

Svarīga loma skolotāja apmierinātībā ar darbu ir arī tam, vai viņa veicamais darbs ir cienīgs – gan darba vides, apstākļu, gan arī atalgojuma jomā. Cienīgs darbs ir tāds, kas paver ceļu plašākai indivīdu, viņu ģimeņu un visas sabiedrības sociālajai un ekonomiskajai attīstībai. Skolotāji puda viedokli, ka cienīgs darbs ir tāds, par ko pienākas un tiek saņemts cienīgs atalgojums, tāds, ko atzīst un novērtē skolēni, viņu vecāki, tuvinieki un sabiedrība kopumā. Tomēr realitāte Latvijas izglītības sistēmā pedagogu skatījumā ievērojami atšķiras no cienīga darba ideāla, jo gandrīz katrā no minētajiem aspektiem ir problēmas. Lielākā neapmierinātība respondentu vidū ir ar atalgojumu – pedagogi uzskata, ka tas nav atbilstošs viņu iegūtajai izglītībai, ieguldītajam darbam un atbildībai (Rāta, Bite, & Nāckalne et al., 2013).

Tas sasaucas ar iepriekš aplūkotajām teorijām par skolotāja darba novērtēšanas aģentiem – jo pozitīvāka sadarbība, attieksme un novērtējums no iesaistītajām pusēm, jo skolotājs jūtas apmierinātāks ar savu veicamo darbu un darba vietu kopumā. Tā rezultātā ieguvējs ir ne tikai skolotājs, bet arī pārējās iesaistītās puses – paaugstinās darba efektivitāte, mācību iestādes rezultāti, skolēnu sasniegumi utt.

Skolotāju darba novērtējums: Rēzeknes novada gadījuma analīze *Analysis of the case of Rēzekne District*

Pētījuma metodoloģiskais pamats ir gadījuma izpēte Rēzeknes novadā, kura ietvaros nejausā izlasē tika iekļautas un pētītas (laika posmā no 2017. g. februāra līdz martam) piecas Rēzeknes novada pamatskolas – Sakstagala Jāņa Klīdzēja pamatskola, Rēznes pamatskola, Gaigalavas pamatskola, Audriņu pamatskolas un Rikavas pamatskola. Sākotnēji tika veiktas 5 daļēji strukturētās intervijas (kvalitatīvā pieeja) ar skolotājiem, izmantojot mērķtiecīgi pieejamo izlases principu. Pēc interviju analīzes rezultātiem veidota anketa un veikta skolotāju aptauja. Kopumā aptaujā piedalījās 67 skolotāji (n=67) no izlasē iekļautajām pamatskolām. Kvantitatīvā metode izvēlēta, jo tā paredz, ka respondenti var palikt anonīmi, tas nodrošina respondenta iespēju brīvāk paust viedokli. Savukārt kvalitatīvā metode sniedza iespēju sākotnēji izprast rīcības motīvus, uzskatus, to pamatojumu, uzdot papildus jautājumus, lai dziļāk izprastu respondentu nostāju (Robinson & McCartan, 2016).

Analizējot pētījumā iegūtos datus, var secināt, ka respondenti attiecībā uz darba novērtējumu izdala gan materiālo, gan nemateriālo novērtējumu – alga, piemaksas, sabiedrības cieņa, profesijas prestižs, uzslavas, skolēnu pozitīva attieksme u.tml. analizējot sociālo aģentu sniegto novērtējumu, jāsecina, ka visnozīmīgākais skolotājiem ir novērtējums no skolēniem, darba devēja un skolas administrācijas, tālāk seko novērtējums, ko sniedz skolēnu vecāki – tālāk sociālajiem aģenti, ar kuriem tiek veidota mijiedarbība skolotāja ikdienas darbā.

Rēzeknes novada vispārīgā izglītība pamatskolu skolotāji visapmierinātākie jūtas ar darba nemateriālo novērtējumu, ko sniedz darba devējs un skolas administrācija, kolēģi un paša skolotāja vērtējums. Tomēr visneapmierinātākie skolotāji ir ar darba materiālo novērtējumu – skolotāji izjūt to, ka viss viņu veiktais darbs netiek apmaksāts, un valsts līmenī ir nevienlīdzība, kas saistīta ar šajā profesijā strādājošo algu apmēru. Otrs svarīgākais aspekts, kas tiek uzsvērts – skolotāja profesijas prestižs sabiedrībā un sabiedrības attieksme. Tiek secināts, ka pašreiz skolotāja profesija, raugoties no skolotāja pozīcijas, sabiedrībā nav prestiža, sabiedrība neizprot un nenovērtē skolotāja veikto darbu un tā lielo nozīmi skolēna un visas sabiedrības labā. Kaut arī skolotāju ekspektācijas, kas saistītas ar darba materiālo novērtējumu nesakrīt ar reālo situāciju, skolotāji jūtas daudz apmierinātāki ar darbu, ja tiek saņemts darba nemateriālais novērtējums.

To, ko skolotāji vēlētos sagaidīt saistībā ar viņu darba novērtējumu, nosacīti iespējams iedalīt četrās grupās – atalgojums, taisnīgums, atbalsts un izmaiņas izglītības sistēmā. Papildus jau šobrīd saņemtajam darba novērtējumam, skolotāji vēlētos gūt lielāku atbalstu no sabiedrības, pašvaldības un skolēnu vecākiem, lai

noritētu sekmīgs mācību darbs, skolotāji sagaida lielāku sadarbību un pretimnākšanu no skolēnu ģimenēm.

„Ne tik daudz tas materiālais man varētu nozīmēt, cik tieši kolēģu un bērnu atzišana un atbalsts, un tas, ka es varu gan lepoties ar savu bērnu sasniegumiem, gan tas, ka viņi mani uzskata par daudz maz pozitīvu, pieņemamu skolotāju” - Daiga.

Tāpat Rēzeknes novada skolotāji ierosina veikt izmaiņas izglītības sistēmā (piemēram, atcelt profesionālās kvalitātes pakāpes, atcelt politiku „Nauda seko skolēnam”, dot iespēju profesijas pārstāvjiem iet izdienas pensijā jau no 55 gadiem utt.), kas veicinātu taisnīgāku skolotāju novērtēšanu valstī kopumā. Vēl skolotāji vēlas, lai tiktu veidoti vienoti kritēriji valstī, kas saistīti ar materiālo novērtējumu. Uzsvērtas tiek arī ekspektācijas par algas apmēra palielināšanu, kā arī visa padarītā darba taisnīga apmaksā, jo šobrīd daudzi aspekti netiek novērtēti (piemēram, audzināšanas darbs, gatavošana olimpiādēm, ārpusstundu pasākumi utt.). Rēzeknes novada vispārīzglītojošo pamatskolu skolotāju esošās situācijas un ekspektāciju, kas saistītas ar skolotāju darba novērtējumu, salīdzinājumu apkopotas 1. tabulā.

1.tab. Skolotāju darba novērtējuma esošās situācijas un ekspektāciju salīdzinājums
Table 1 Comparison of the Current Situation and the Expectations of Teachers' Work Assessment

Esošā situācija, kas saistīta ar darba novērtējumu	Ekspektācijas par darba novērtējumu
Daļa skolotāju jūtas nenovērtēti, jo uzskata, ka joprojām dara darbu, par kuru netiek pilnvērtīgi samaksāts	Lai tiktu apmaksāti visi papildus darbi, ko skolotājam ir jāveic un kas šobrīd netiek apmaksāti. Piemēram, gatavošana olimpiādēm, ārpusstundu pasākumu organizēšana, gatavošanās stundām, pārbaudes darbu labošana u.tml.
Pavisam niecīga daļa respondentu (kopumā 3) pauž viedokli, ka darba samaksa ir adekvāta laika, enerģijas un pūļu patēriņam, savukārt 10 respondenti – ka tā ir pietiekama. Savukārt vairums skolotāju – 54 no 67 aptaujātajiem atzīst, ka darba samaksa viņiem nav adekvāta ieguldītajam darbam	Lai skolotāja profesijā nodarbinātie saņem atalgojumu, kas būtu atbilstošs ieguldītajam dabam

Vairāk kā puse skolotāju (47 no 66) uzskata, ka nesaņem taisnīgu atalgojumu, tikai 5 skolotāji uzskata to par taisnīgu	Jāveido taisnīgs novērtējums, kas atbilstu darba nozīmīgumam. Tiek uzsvērts, ka visas Latvijas teritorijā jābūt vienotai sistēmai, noteiktiem kritērijiem, pēc kuriem tiek vērtēts skolotāja darbs, tā, lai nerastos tik krasas atšķirības starp skolotāju algām Latvijā
Skolēnu vecāki bieži vien nav ieinteresēti mācību procesā un sadarbībā ar skolu un skolotājiem, līdz ar to skolotājs neizjūt sava darba novērtējumu no skolēnu vecākiem	Skolotāji vēlas, lai skolēnu vecāki un ģimenes būtu vairāk ieinteresētas viņu bērnu skolas gaitās, tā, lai skolotāja un vecāku vidū rastos pozitīva attieksme un iespēja maksimāli kvalitatīvi audzināt un skolot bērnu
Skolotāja profesija sabiedrībā tiek vērtēta samērā zemu. Skolotāja darbs netiek novērtēts un netiek uzskatīts par sarežģītu un nozīmīgu	Lai skolotāja profesija sabiedrībā atkal kļūtu prestiža un cienījama, lai rastos izpratne par to, cik grūts un atbildīgs ir skolotāja darbs.

Pārsvārā skolotāji uzskata, ka ir iespējams mainīt šī brīža situāciju skolotāju darba novērtējuma ziņā, un pret iespējamajām pārmaiņām izturas optimistiski.

Vislielāko atbildību par skolotāju reālā novērtējuma atbilstību ekspektācijām, pēc skolotāju domām, būtu jāuzņemas valstij un pašvaldībām, tieši šo sociālo aģentu rīcības maiņu cer sagaidīt Rēzeknes novada vispārīzglītojošo pamatskolu skolotāji. Pirms skolotāju darba novērtēšanas sistēmas izmaiņu veikšanas ir jāuzklausā un jānoskaidro skolotāju viedoklis, jo tieši skolotāji šajā jomā ir kompetenti un spējīgi ierosināt ilgtspējīgas idejas. Respondenti pauž viedokli, ka jāsak ar problēmu risināšanu valstiskā līmenī, kā arī pašvaldībās, tad secīgi turpinātos izmaiņas arī pārējās jomās. Lai gan respondenti atzīst, ka materiālais atalgojums nav bijis noteicošais faktors profesijas izvēlē, tomēr vērojams, ka lielākā realitātes un ekspektāciju plaisa jeb nesaskaņa ir tieši šajā jomā. Tiek ierosināts veicināt skolotāja profesijas prestiža augšanu sabiedrībā, to iespējams panākt ar masu mediju starpniecību. Šobrīd, pēc skolotāju domām, prese atspoguļo tikai negatīvas ziņas saistībā ar mācību iestādēm un skolotāja profesiju kā tādu. Tomēr atainojot pozitīvu pieredzi, būtu iespējams celt profesijas prestižu sabiedrībā, kā arī skolēnu, skolēnu vecāku un ģimeņu, kā arī visas sabiedrības attieksmi pret skolotāja profesijā strādājošajiem. Skolotāji atzīst – izmaiņas skolotāju darba novērtēšanas sistēmā ir nepieciešamas, tomēr pirms pārmaiņu veikšanas, rūpīgi jāizvērtē kādas būs pozitīvās un negatīvās sekas ilgtermiņā. Pārmaiņas nedrīkst sasteigt, lai no tā neciestu skolotājs, skolēns, kā arī mācību procesa kvalitāte mācību iestādēs.

Secinājumi **Conclusions**

Skolotāju ekspektācijas attiecībā uz darba novērtējumu ir saistāmas ar atalgojumu, taisnīgumu, atbalstu un izmaiņām izglītības sistēmā.

Visnozīmīgākais skolotājiem ir novērtējums no skolēniem, darba devēja un skolas administrācijas, kā arī no skolēnu vecākiem. Visapmierinātākie skolotāji ir ar darba devēja un skolas administrācijas, kolēģu novērtējumu un pašvērtējumu.

Rēzeknes novada pamatskolu skolotāji visneapmierinātākie ir ar darba novērtējumu no valsts puses – skolotājus neapmierina darba samaksa un tās netaisnīgums. Lai gan skolotāji atzīst, ka materiālais atalgojums nav bijis noteicošais faktors profesijas izvēlē, tomēr vērojams, ka lielākā realitātes un ekspektāciju plaša jeb nesaskaņa ir tieši šajā jomā.

Daļai skolotāju svarīgākais ir profesijas aicinājums, jeb darbs ar bērniem, un tas skolotājiem palīdz darbā arī tad, ja atalgojums nav adekvāts un profesijas prestižs sabiedrībā nav īpaši augsts. Tomēr tas nenozīmē, ka skolotāji nevēlētos augstāku savas profesijas prestižu sabiedrībā.

Skolotāji vēlētos, lai viņu darbs tiktu vērtēts augstāk gan no materiālā, gan no nemateriālā aspekta, un pārsvarā skolotāji pret reālām iespējām kaut ko mainīt izturas optimistiski. Tomēr pirms izmaiņu uzsākšanas būtu rūpīgi jāizvērtē, kādas būs pozitīvās un negatīvās sekas ilgtermiņā.

Summary

Various studies in the field of education analyze the quality of education and the necessary changes in the education system, which rather often are associated with teachers' competence, attitude, and ability to adapt to change. Similarly, teachers' expectations with regard to learners and school leadership, decent working conditions, etc. are studied, but studies of teachers' expectations about their job evaluation are relatively rare.

Within the framework of this article, the author bases the evaluation of teacher's work on the Vroom's expectation theory and the ideas of justice by J. S. Adams, as well as studies on teachers' satisfaction with work that have been conducted in Latvia.

The results of the research with respect to teachers' job evaluation agents show that the more positive co-operation, attitude and assessment of the stakeholders, the better teacher feels more about his/her job and the workplace as a whole. As a result, the winner is not only the teacher but also other stakeholders – due to improvements in work efficiency, overall school results, student achievements etc..

The most important thing for teachers in Rēzekne district is assessment from pupils, employer and school administration, as well as from pupils' parents. The most satisfied teachers are with the assessment given by the employer and school administration, colleagues, and their self-assessment. In addition to the assessment already received at the moment, teachers would like to receive more support from the community, the municipality and the pupils' parents; in order to conduct successful work teachers expect more cooperation and encouragement from the pupils' families.

What teachers expect in the assessment of their work can be relatively divided into four groups - pay, equity, support and changes in the education system.

Teachers of Rēzekne district primary schools are least satisfied with the assessment of their work by the state: teachers are not satisfied with unfair wages and pay. Although teachers acknowledge that material remuneration was not the most decisive factor in choosing a profession, it must be said that the gap between expectations and the reality or the discrepancy lies precisely in this area. The most important thing of the majority of teachers it is a calling, a chance to help children, which encourages teachers to work even if the remuneration is inadequate and the profession's prestige in society is not very high. Teachers want their work to be valued from both material and non-material aspects, and teachers tend to optimistic about the real possibilities to change something. However, as respondents acknowledge, careful consideration should be given to the long-term positive and negative effects before implementing any changes.

Literatūra References

- Aslanargun, E. (2015). Teachers' expectations and school administration: Keys of better communication in schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 17-34. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1076650.pdf>
- Blyton, P., & Jenkins, J. (2007) *Key Concepts in Work*. SAGE Publications. 246 p.
- Geske, A., & Ozola, A. (2013). *Skolotāju apmierinātība ar darbu – TALIS 2013 pētījuma rezultāti*. Latvijas Universitāte. Retrieved from <http://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/viewFile/442/442>
- Good, T. L. (2008). *21st Century Education: A Reference Handbook*. Retrieved from <http://sk.sagepub.com/reference/education/n27.xml>
- Guide to Assessment* (2015). *Scottish Qualifications Authority*. Glasgow, p. 3.
- Ministru kabinets (2010). *Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību* (2010): MK 2010.gada 18.maija noteikumi Nr.461 Retrieved from <http://likumi.lv/doc.php?id=210806>
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 15, No 1. Retrieved from <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C%20Expectancy%20Theory%20%20Altering%20Expectations%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>
- Papageorge, N. W., Gershenson, S., & Kang, K. (2016). *Teacher Expectations Matter*. Germany, Institute for the Study of Labor. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp10165.pdf>
- Parijat, P., & Bagga, S. (2014). Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation. *International Research Journal of Business and Management*, Vol. 7, Issue 9. Retrieved from <http://irjbm.org/irjbm2013/Sep2014/Paper1.pdf>
- Peršēvica, A. (2013). *Vidusskolu skolotāju apmierinātība ar darbu un tās mīļākā ar izglītības kvalitāti*. Promocijas darbs. Retrieved from https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4908/38759-Aija_Persevica_2012.pdf?sequence=1
- Ravelli, B., & Webber, M. (2010). *Exploring Sociology: a Canadian Perspective*. Canada: Pearson Prentice Hall.

- Rāta, A., Bite, D., Nāckalne, S., Barisa, L., Janmere, L., & Krūzmētra, M. (2013). *Izglītības darbinieku vajadzības nodarbinātības stabilitātes un cienīga darba apstākļu nodrošināšanai un šo jautājumu aktualizēšanai kolektīvajos līgumos*. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte
- Robinson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research*. John Wiley & Sons UK.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik. S. (2011) Teaching and Teacher Education. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *An International Journal of Research and Studies*, Vol. 27, Issue 6.
- Vintiša, K. (2010). *Latvijas Darba devēju konfederācijas Cilvēkresursu plānošanas un novērtēšanas metodes mazam un vidējam uzņēmumam*. Retrieved from <http://www.lddk.lv>