

Latvijas pedagogu karjeru ietekmējošie faktori Factors influencing the careers of Latvian teachers

Ingūna Lāce

Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija

Inguna.lace@rpiva.lv tālr. 29409375

Abstract

The article deals with career indices and factors influencing their expression based on the findings of the study of career theories. Processing the data of Latvian teachers' surveys with the statistical processing and analyses package SPSS PASW Statistics 18, the most significant factors influencing Latvian teachers' careers were identified. On the bases of the theory and the analyses of the results of the data processing, the problem of teacher career development in correlation with teachers' self-evaluation and other people's evaluation was highlighted and the contextual conditions and procedure of the organisation of future teachers' self-evaluation studied.

Keywords:

Career, factors influencing career, professional Self concept, self-evaluation.

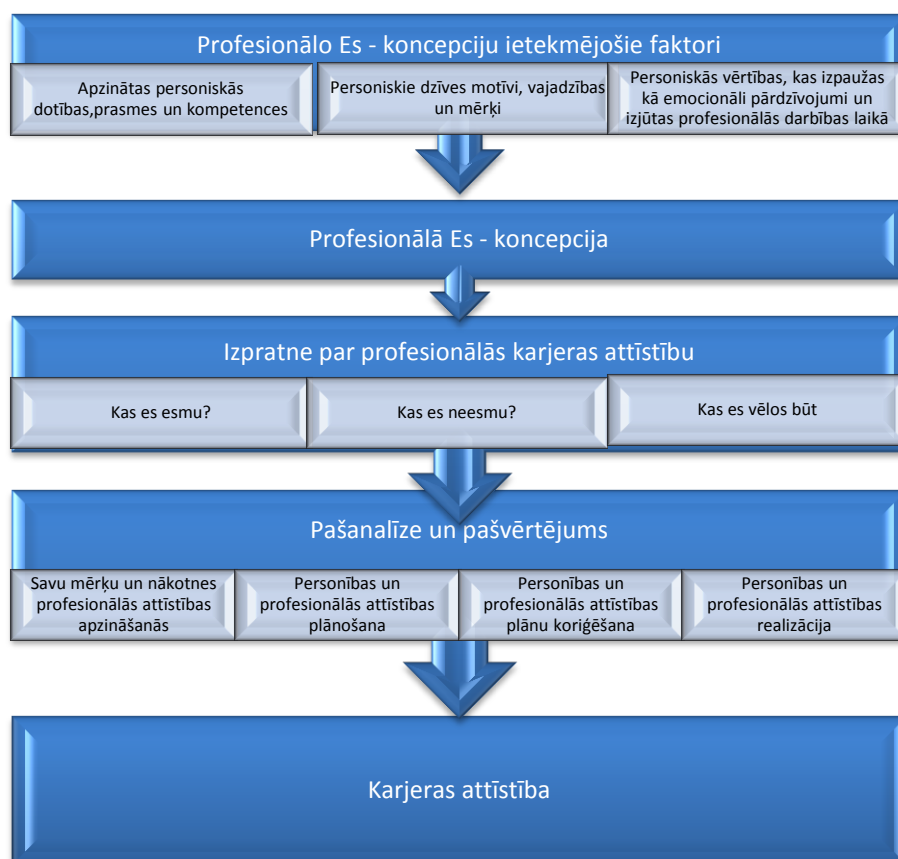
Pedagoga karjeras izpētes pamatojums

21.gadsimta pirmā desmitgade ir noslēgusies ar situāciju, kurā skolotāji piedzīvo konkurenci darba tirgū. Pēc Centrālās statistikas pārvaldes ziņām, pēdējos piecos gados ir samazinājies gan skolēnu skaits vispārizglītojošās skolās, gan pedagoģisko darbinieku skaits: 2009./10. mācību gadā skolā strādāja 28,2 tūkstoši pedagogu, kas ir par 5,1 tūkstoti mazāk nekā 2008./09. mācību gadā. Izglītības un zinātnes ministrija pēdējos divos gados ir veikusi izglītības iestāžu reorganizāciju, kā rezultātā 2009./2010.mācību gadā strauji ir samazinājies arī vispārizglītojošo skolu skaits – ja 2008/2009.mācību gada sākumā Latvijā bija 982 vispārizglītojošās skolas, tad 2009.gada 1.septembrī durvis vēra vien 877 skolas. Lai pie šādiem nosacījumiem pedagogs nezaudētu karjeras iespējas, kļūst nepieciešami arī pašam nepārtraukti mainīties, rast jaunus mērķus savai dzīvei, radīt jaunas idejas. Līdz ar to pedagoģijas pētījumos aktuāls kļūst jautājums par personiskās karjeras organizāciju, tai skaitā pedagoga karjeras organizāciju. Viena no mūsdienu indivīda vajadzībām ir gatavība uzņemties risku kas pamatots indivīda apzinātās vērtībās, savu iespēju novērtēšanā un tām atbilstošā nākotnes prognozēšanā, kas nav uzskatāmas tikai par iedzimtām, sabiedrības ietekmē veidojušām, bet apgūstamām prasmēm (T.Koķe). Noskaidrojot pedagoga karjeru ietekmējošos faktoros, rodas iespēja prognozēt topošo pedagogu karjeru veicinošos un traucējošos nosacījumus, atbilstoši pedagoģiski ietekmēt esošo studentu, topošo pedagogu karjeras attīstību.

Karjeras jēdziena izpratne

Analizējot karjeras teoriju, kā arī profesionalitātes psiholoģijas pētījumus varam apgalvot, ka karjera sevī ietver cilvēka profesionālo individuālo izaugsmi visa mūža garumā (“lifecareer”)(Patton, McMahon, 1997.), vispārēju, dinamisku cilvēka attīstību galvenajās dzīves darbībās (darbs, ģimene, atpūta), cilvēka sociālo aktivitāti, visas dzīves panākumus (Wolfe, Kolb, 1980), cilvēka centienus sasniegt to stāvokli, kurā viņš varētu apmierināt personiskās vajadzības, dzīves veiksmes vispār, cilvēka personības un profesionālās attīstības mijsakarības (Толочек В.А. ,2005., Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.,2001), kur personības vajadzības un attīstību ietekmējoši apstākļi mijiedarbojoties rada profesionālo karjeru (Patton, McMahon, 1997.). Tādejādi cieši tiek saistīti jēdzieni “profesionālā karjera” un “personības attīstība” (Wolfe, Kolb, 1980., Толочек В.А. ,2005.) , „karjera” un „Es - koncepcija” (Schein, E. H.,1993.,1996., G. A. Callanan, Zeep,2006.,). Attīstot karjeru, indivīds pilnveido savu profesionālo Es – koncepciju, kas sevī ietver atbildes uz jautājumiem : Kādas ir manas dotības, prasmes un kompetences jomas? Kādas ir manas stiprās un vājās puses? Kādi ir mani galvenie dzīves motīvi, vajadzības, dziņas un mērķi? Ko es gribu vai

negribu, vai nu tāpēc, ka nekad neesmu to gribējis vai tāpēc, ka es esmu sasniedzis noteiktu izpratnes līmeni un vairs nevēlos to darīt? Kas ir manas vērtības – galvenais kritērijs, pēc kura es spriežu par to, ko daru? Vai es strādāju darbā vai organizācijā, kas atbilst manām vērtībām? Cik labi es jūtos par to, ko es daru? Cik lepns vai nokaunējies es esmu par savu darbu un karjeru? (Schein, 1993). Motīvi, vērtības un talanti pakāpeniski apvienojas karjeras Es – koncepcijā un dod indivīdam izjūtu par to, „kas es esmu”, „kas es neesmu” un „kas es vēlos būt”. Kā profesionālās pašrealizācijas mērķis tiek uzsvērts pakāpeniska savas attīstības (profesionālās, dzīves, personības) apzināšanās un patstāvīgas plānošanas, koriģēšanas un realizēšanas veidošanās, gatavība sevi analizēt laikā un patstāvīgi atrast personiski nozīmīgu jēgu konkrētajā profesionālajā darbībā (Schein, 1993., Пряжников H. C., 1996.). E. Šeins (Schein, 1993) izdala divus jēdzienus – „internālā karjera”, kas ir indivīda priekšstats par savu darba dzīvi un tās lomu viņa dzīvē, un „eksternālā karjera”, kura raksturo reālos soļus, kas indivīdam jāveic, lai attīstītos noteiktā amatā vai situācijā. E.Šeina skatījumā priekšstatu par veiksmīgu karjeru lielā mērā atspoguļo indivīda karjeras enkurs jeb uzskats par internālo karjeru, tas ir, indivīda karjeras Es – koncepcija ir viņa subjektīvais priekšstats par darba dzīvi un savu lomu tajā. Līdzīgi arī G. A. Kallanans (G. A. Callanan, 2003) norāda, ka mūsdienu pasaulē atslēga uz veiksmīgu karjeras vadību ir skaidra identitātes attīstība, pēc tam karjeras mērķu noteikšana, visu beidzot karjeras stratēģijas izvēle, kas ir saskaņā ar šo identitāti. Varam apgalvot, ka profesionālā pašnoteikšanās, kas balstās uz regulāru sevis novērtēšanu un tālāko mērķu apzināšanu, tiek atzīta par nozīmīgāko karjeras elementu (Skat.1. attēlu).



1. attēls. Profesionālās Es -koncepcijas un karjeras mījsakarības
Picture 1. Correlation between professional Self concept and career.

Plašākā nozīmē karjeru var nosaukt par pakāpenisku attīstību cilvēka dzīves pamata sfērās – ģimene, darbs, atpūta, bet šaurākā nozīmē – stāvokļa dinamiskumu un aktivitāti profesionālajā darbībā (Романов, 1983). Karjeras šaurākā izpratnē veiktajos pētījumos tiek lietots arī

jēdziens „*lietišķā karjera*” (Кибанов А.Я.,2007.). A.Kibanova definējumā lietišķā karjera (*Деловая карьера*) ir personības pakāpeniska virzīšanās kādā no darbības veidiem, iemaņu, spēju, kvalificēto iespēju un apjomu sasniegumi, kas saistīti ar attiecīgo darbības veidu: virzīšanās pa reiz izvēlētu darbošanās ceļu, atpazīstamības, slavas un bagātināšanās(*обогащения*) sasniegumi (Кибанов А.Я.,2007.). Karjeras attīstībā tiek atzīta kā pašrealizācijas, tā atzinības no sabiedrības vajadzība. Tādējādi, karjera ir ne tikai virzīšanās vai attīstība, bet gan sekmīga attīstība un virzīšanās, kas tiek atzinīgi novērtēta gan personiskā savu sasniegumu analīzē, gan sabiedrības vērtējumā. 20. gs. beigās jēdzienu karjera pastarpināti (neveltot tam atsevišķus pētījumus, bet citu pētījumu kontekstā) sāk lietot atsevišķi Latvijas pedagoģijas zinātnieki (D.Lieģeniece, T. Kože, Garleja R.). Karjeras jēdziena skaidrojumu var atrast personāla vadībai veltītajos zinātnieku darbos. I.Foranda skaidrojumā atspoguļojas mēģinājums karjeru vienlaikus skatīt kā no statusa pieejas pozīcijas, tā procesuālā skatījumā, savstarpēji sasaistot karjeras šaurāko un plašāko izpratni: karjera ir

- saistīta darbu/amatu ķēde, pa kuru darbinieks virzās noteiktā un paredzamā secībā, nodrošinot sev augstāku vietu prestiža hierarhijā;
- attīstības perspektīva, kurā indivīds redz savu dzīvi kā vienotu veselumu un pakārto dažādas darbības šo mērķu sasniegšanā (Forands, 2001).

Apkopojot iepriekš analizētos uzskatus, var teikt, ka karjera ir pašvērtēta cilvēka dzīves un profesionālās darbības mērķtiecīga attīstība, kas saistīta ar viņa laikā un telpā veidojušos profesionālās darbības un visas dzīves pieredzi. Karjera var attīstīties pa individuāli atšķirīgu trajektoriju: to nenosaka tikai virzīšanās augstākos amatos. Karjera attiecas uz to, kā indivīds uztver sevi saistībā ar to, ko viņš dara, tā ir indivīda nodarbošanās dzīves garumā (Sharf, 2002), tādējādi karjera ir subjektīvi izvērtēts cilvēka viedoklis par to, ko viņš var, dara, un viņa darba nākotnes iespējām (Garleja R., 2006) personiskās dzīves kontekstā. Pieņemot šādu karjeras definējumu, var izdalīt sekojošus karjeras pamatkomponentus:

- indivīda dzīves un profesionālās darbības pieredze;
 - cilvēka subjektīvi izvērtētas nākotnes iespējas;
 - profesionālās darbības mērķtiecīga attīstība.
- Balstoties uz karjeras teorijās analizēto karjeras saturisko izpratni un procesuālajiem nosacījumiem, kā karjeru raksturojoši kritēriji kalpo:
- 1) Profesionālā „Es koncepcija”, kuru raksturo izpratne par savu personību, personiski nozīmīgas jēgas atrašana profesionālajā darbībā un profesionālā mērķtiecība;
 - 2) Profesionālās identitātes harmonija (saplūšana ar personības identitāti), ar tai raksturīgo indivīda apmierinātību, viņa visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumiem, dzīves veismēm;
 - 3) Veiksmīga pašnoteikšanās, kas izpaužas indivīda sociālā aktivitātē, karjeras lēmumu sērijā (mērķtiecīgā dinamikā), pašpārlicinātībā un ticībā nākotnei;
 - 4) Inovatīva profesionālā darbība, ar tai raksturīgām realizētām un iecerētām inovācijām un radošumu profesionālo darbību realizācijā un nākotnes plānošanā.

Karjeru ietekmējošie faktori

Karjeras attīstību ietekmējošo faktoru izpētē var izdalīt pētījumus, kas pēta ārējos un iekšējos karjeru ietekmējošos faktoros. Pie ārējo faktoru izpētes (environmental career exploration) var attiecināt pētījumus par valsts politiku, valstī pieprasītām profesijām, par dažādo nozaru attīstību, sabiedrības ieinteresētību, pastāvošo konkurenci attiecīgajā darbības jomā u.tml.

Savukārt, iekšējo faktoru pētījumi (self-career exploration) sevī ietver personisko vērtību, interešu, vajadzību un citu motivējošo faktoru izpēti, kā arī personībai raksturīgo iezīmju un darbības paradumu nozīmību karjeras attīstībā. Kā nozīmīgs karjeru ietekmējošs faktors tiek atzīta cilvēka spēja pašam apzināt un izvērtēt savas dzīves un profesionālās darbības pieredzē uzkrātās zināšanas, prasmes, personības īpašības un mērķtiecīgi realizēt personiskās

pašpilnveides plānu. Bez tam vairāki autori uzsver ārējo un iekšējo faktoru mijiedarbību. Tā jau 20. gs sākumā F. Parsons raksta, ka karjeras izvēles pamatā ir trīs faktori:

- Skaidra izpratne par sevi, savām prasmēm, spējām, interesēm, mērķiem, resursiem, ierobežojumiem un zināšanas par to cēloņiem;
- Zināšanas par dažādu profesiju prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām
- Šo divu faktoru attiecību patiens pamatojums. (*F.Parsons*, 1909, 5.)

Arī D.Supera (*D.E.Super*, 1957) profesionālās izvēles teorijā no vienas puses kā karjeru ietekmējošie faktori parādās: situatīvie faktori, vēsturiskie faktori un sociālekonomiskie faktori, no otras puses tie ir personības faktori, psiholoģiskie faktori un bioloģiskie faktori. Bez tam indivīda darbību noteicošie iekšējie faktori jau paši par sevi ir veidojušies ārējo apstākļu, dzīves pieredzes rezultātā. Uz ārējo un iekšējo faktoru mijšakarību norāda arī krievu psihologs V. Toločeks (2005.), uzsverot indivīda, organizācijas un sabiedrības interešu mijšakarību. Karjeru ietekmē dažādi ārēji faktori, tomēr to ietekme kļūst atšķirīga atkarībā no indivīda pašvērtējuma, gatavības riskēt un mērķtiecības.

Empīriskam pētījumam kā nozīmīgākie karjeru ietekmējoši faktori atzīti:

- 1) regulāra pašvērtēšana, kurā atspoguļojas savu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīze; sevis apzināšanās situācijā un tās novērtēšana; patstāvīga plānošana, plānu koriģēšana un realizācija; tuvāko mērķu noteikšana ceļā uz profesionalitāti, plānu korekcija, atbilstoši veiktajam pašvērtējumam, atbilstoša mācību darbība;
- 2) darba vērtības apzināšanās kopējā personības vērtību sistēmā, kas ir saistīta ar pozitīvas pašizjūtas atbalstu ģimenē, sabiedrībā un darba kolektīvā, kā arī ar savas attīstības apzināšanos;
- 3) iespēja uzņemties sev aktuālas problēmas un uzdevumus, ko veicina sabiedrības novērtējums, komandas atbalsts un mijiedarbība indivīda aktivitātēs; profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām; zināšanas par profesijas prasībām, nosacījumiem, panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām; zināšanas par citām radniecīgām profesijām, to apguves iespējām; māka demonstrēt savas darbības rezultātus, kā arī spēku sadalīšana visai dzīvei.
- 4) demokrātiska darba un sabiedriskā vide, kuru raksturo inovatīvo darbību novērtējums, atzinība dažādībai.

Latvijas pedagogu karjeru ietekmējošo faktoru izpētes rezultāti

Ar mērķi pārbaudīt karjeru veicinoša pašvērtējuma organizācijas aktualitāti un karjeru noteicošo faktoru ietekmi uz pedagogu karjeru tika veikta 219 pedagogu aptauja. Pētījums veikts projekta „Doktora studiju attīstība Liepājas Universitātē” (vienošanās Nr. 2009/0127/1DP/1.1.2.1.2./09/IPIA/VIAA/018) ietvaros. Aptaujā iegūtie dati tika apstrādāti ar datu statistiskās apstrādes un analīzes paketē SPSS PASW Statistics 18 Pirsona rangu korelācijas analīzes (*Pearson Correlation Coefficients*) metodi. Skatot teorētiskā analīzē konstatētos karjeru raksturojošos saturiskos un procesuālos rādītājus mijšakarībā ar karjeru ietekmējošiem faktoriem, nozīmīgākās mijšakarības, kas apliecinās Pirsona rangu korelācijas (*Pearson Correlation Coefficients*) statistiski nozīmīgas 0,01 ticamības līmenī aprēķinā attēlotas 1.tabulā, nenorādot karjeru ietekmējošos faktorus, kas nozīmīgas mijšakarības apliecināja tikai ar vienu līdz diviem karjeras rādītājiem .

1.tabula. Karjeru ietekmējošo faktoru un karjeras rādītāju mijšakarības
Chart 1. Correlation between factors influencing career and career indices.

Karjeru ietekmējošie faktori	Karjeras rādītājs	Pirsona rangu korelācijas

			koeficients
Savu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīze		Profesionālā mērķtiecība	0,330
		Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,247
		Sociālā aktivitāte	0,210
		Ticība nākotnei	0,259
		Realizētas inovācijas	0,214
		Iecerētas inovācijas	0,280
Sevis apzināšanās situācijā (situatīvo, sociālo faktoru (reālā valsts un tuvākā mikrovidē) novērtēšana	Regulāra ikdienas situāciju analīze	Profesionālā mērķtiecība	0,427
		Realizētas inovācijas	0,197
		Iecerētas inovācijas	0,227
	Informētība par norisēm valstī un mikrovidē, savu iespēju novērtēšana tajā	Izpratne par savu personību	0,231
		Profesionālā mērķtiecība	0,300
		Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,190
		Sociālā aktivitāte	0,246
		Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,204
		Ticība nākotnei	0,192
Iecerētas inovācijas	0,209		
Poitīvas pašizjūtas atbalsts sabiedrībā, kolektīvā	Ģimenes/draugu atbalsts profesionālajai darbībai	Personiski nozīmīgas jēgas atrašana profesionālajā darbībā	0,237
		Indivīda apmierinātība	0,305
		Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,362
		Profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām	0,253
		Sociālā aktivitāte	0,330
		Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,192
		Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,186
		Ticība nākotnei	0,250
	Kolektīva atbalsts	Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,238
		Profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām	0,174
Zināšanas par profesijas prasībām, nosacījumiem.		Izpratne par savu personību	0,335
		Profesionālā mērķtiecība	0,230
		Sociālā aktivitāte	0,222
		Pašpārliecinātība	0,230
Gūst sabiedrības novērtējumu		Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,247
		Pašpārliecinātība	0,174
		Ticība nākotnei	0,174
		Realizētas inovācijas	0,257
		Iecerētas inovācijas	0,176
Komandas atbalsts un mijiedarbība indivīda aktivitātēs		Personiski nozīmīgas jēgas atrašana profesionālajā darbībā	0,253
		Indivīda apmierinātība	0,271
		Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,219
		Profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām	0,198
		Sociālā aktivitāte	0,364
		Iecerētas inovācijas	0,248
Zināšanas par profesijas panākumiem, priekšrocībām un trūkumiem, kompensācijas iespējām un perspektīvām.		Personiski nozīmīgas jēgas atrašana profesionālajā darbībā	0,210
		Indivīda apmierinātība	0,283
		Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,272
		Profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām	0,269

	Sociālā aktivitāte	0,176
	Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,179
	Iecerētas inovācijas	0,207
	Gatavība darbam, kas nav saistīts ar pedagoģisku darbību, izglītību u.tml.	-0,290
Māka demonstrēt savas darbības rezultātus	Profesionālā atbilstība indivīda vajadzībām	0,209
	Sociālā aktivitāte	0,176
	Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,179
	Iecerētas inovācijas	0,207
	Gatavība amata maiņai savas profesijas ietvaros	0,200
Spēku sadalīšana visai dzīvei	Indivīda apmierinātība	0,220
	Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,280
	Sociālā aktivitāte	0,251
	Ticība nākotnei	0,198
	Iecerētas inovācijas	0,282
	Gatavība darbam, kas nav saistīts ar pedagoģisku darbību, izglītību u.tml.	-0,178
Inovatīvo darbību novērtējums, atzinība	Personiski nozīmīgas jēgas atrašana profesionālajā darbībā	0,193
	Indivīda apmierinātība	0,261
	Visas dzīves (darbs, ģimene, atpūta) panākumi, dzīves veiksmes	0,190
	Sociālā aktivitāte	0,252
	Karjeras lēmumu sērija (mērķtiecīga dinamika)	0,203
	Iecerētas inovācijas	0,191
Regulāra pašvērtēšana	Profesionālā mērķtiecība	0,184
	Iecerētas inovācijas	0,197

Kā uzskatāmi redzams 1.tabulā nozīmīgas mijšakarības ar vairākiem karjeru apliecinājošiem rādītājiem var konstatēt *savu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīzei*, kas apliecina nepieciešamību pēc regulāras pašvērtēšanas. Tajā pašā laikā, atbildot uz jautājumu par regulāru pašvērtēšanu tikai 16% norāda, ka regulāra pašvērtēšana ir izveidojusies kā paradums, savukārt 57,5% regulāru pašvērtēšanu veic, apgalvojot, ka tas nodrošina kvalitatīvu pedagoģisko darbību, 16% tādēļ, ka to prasa administrācija, bet 2,3% regulāri pašvērtēšanu nerealizē (Skat. 2.tabulu).

2.tabula Pašvērtējuma regularitāte un tās iemesli
Chart 2. Regularity of self-evaluation and its reasons.

Es regulāri veicu savas profesionālās darbības un tās rezultātu novērtējumu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid es to nedaru	5	2,3	2,3	2,3
jo tādas ir administrācijas prasības	53	24,2	24,2	26,5
jo tas nodrošina kvalitatīvu darbību un tās rezultātus	126	57,5	57,5	84,0
jo man ir izveidojies šāds paradums	35	16,0	16,0	100,0
Total	219	100,0	100,0	

Secinājumi

1. Karjeras izpēte ir aplūkojama no paša cilvēka skatījuma uz savu darbību. Ja karjeras attīstību galvenokārt ietekmē indivīda subjektīvais vērtējums (pašvērtējums) personiskās karjeras attīstībai, atsevišķo posmu novērtēšanai, indivīda emocionālās izjūtas šo novērtējumu rezultātā, tad ir jāsecina, ka nav iespējams ar pedagoģiskiem paņēmieniem veidot indivīda

karjeru. Tomēr pedagoģiska ietekme ir iespējama kā stimuls pašvērtējuma saturam, tā rezultātā arī pašvirzītai karjerai.

2. Organizējot topošo pedagogu pašvērtējumu studiju procesā nepieciešami kļūst regularitātes nodrošinājums, tādejādi veicinot pašvērtēšanas paraduma veidošanos.
3. Pašvērtējuma saturā iekļaujami kritēriji, kas nodrošina topošo pedagogu prasmju, spēju, interešu, mērķu, resursu, ierobežojumu un to cēloņu analīzi saistībā ar skolotāja profesijas standartā paredzētajām zināšanām un prasmēm, vienlaikus nodrošinot iespēju gūt gandarījumu par savas pieredzes un iespēju izaugsmes.
4. Nepieciešami kļūst organizēt studiju biedru savstarpējos novērtējumus, kas orientēti uz sasniegumu vērtēšanu, savukārt pieredzes ierobežojumus pārvēršot par tālāk attīstības uzdevumiem.

Summary

After analysing career theory and studying professional psychology we can claim that career includes a person's professional individual life-long development. ("life career") (Patton, McMahon, 1997.), an overall, dynamic person's development in the most important areas of life (work, family, recreation), a person's social activity, success in life (Wolfe, Kolb, 1980), a person's determination to reach a state in which he/she could satisfy his/her personal needs, fortune in life in general, interaction between the individual's personality and professional development (Толочек В.А., 2005., Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю., 2001), where personal needs and conditions influencing development interact and create a professional career. (Patton, McMahon, 1997.). By determining the factors which influence a teacher's career, a possibility of predicting the conditions which would either facilitate or hinder the future teachers' career arises, and, correspondingly, it becomes possible to direct the present students' and future teachers' career development pedagogically, providing the readiness to take a risk, which is based on the individual's informed values, appreciation of one's opportunities and corresponding prediction of the future at the same time.

The most significant factors influencing career are the following :

- 1) Regular self-evaluation, where the analyses of one's skills, abilities, interests, goals, resources, restrictions and their causes are reflected; self-awareness in a situation (situational, social factors (in a real state and close microhabitat) and its evaluation; constant planning, correction and realization of plans; setting short-term goals on the way to professionalism, correction of plans according to self-evaluation, corresponding learning activity;
- 2) The awareness of the value of work in the common personal value system, which is connected with a support for a positive sense of self in the family, society and at work, as well as the awareness of one's own development (professional, life's, personal);
- 3) The possibility to meet challenges and solve topical problems which is encouraged by the appreciation of the society, team support and interaction in the individual's activities; professional adequacy of the individual's needs, knowledge of the professional requirements, terms, success, advantages and disadvantages, compensation possibilities and prospects; knowledge of other related professions and training possibilities; the skill to demonstrate the results of one's activity as well as division of power over the whole life.
- 4) Democratic working and social environment, which is characterized by the evaluation of innovative activities, appreciation of variety and the possibility of Zigzag career development.

As a result of the data processing and analyses of Latvian teachers' survey it has been concluded that significant correlation of a number of career indices with the *analyses of one's skills, abilities, interests, goals, resources, restrictions and their causes* can be stated, which proves that regular self-evaluation is necessary. However, only 16% of the respondents claim

that they have developed regular self-evaluation as a habit, whereas 57.5% of the respondents perform regular self-evaluation proposing that it ensures a qualitative pedagogical activity, 6% do it to meet the requirements of the administration, while 2,3% do not carry out regular self-evaluation at all. Thus, it has been concluded that it is becoming necessary to introduce regular self-evaluation of students' activity and its results in the study process of the future teachers, which would include criteria for the analyses of the future teachers' skills, abilities, interests, goals, resources, restrictions and their causes in compliance with the knowledge and skills defined by the teachers' professional standard, simultaneously providing the possibility of deriving satisfaction from the growth of one's experience and opportunities. Furthermore, peer evaluation of student achievements should be organised, turning restrictions of experience into a further challenge to face.

Bibliography

1. **Callanan, G. A.** (2003) *What price career success?* Career Development International, Vol. 8, No. 3, p. 126 – 133.
2. **Forands, I.** (2001) *Personālvadība*. Rīga: Latvijas izglītības fonds, 189 lpp
3. **Garleja, R.**(2006) *Cilvēkpotenciāls sociālā vidē*. Rīga: Izdevniecība RaKa, 199 lpp.
4. **Koķe T. Oganisjana K.** (2006) *Vai gatavība uzņemt risku ir iemācāma prasme?//Pedagoģija un skolotāju izglītība*. LU Raksti 700.sējums, 103.-114.lpp
5. **Parsons, F.** (1909) *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin
6. **Patton, W., & McMahon, M.** (1997.). *Career development in practice: A systems theory perspective*. Sydney, Australia: New Hobsons Press
7. **Schein, E. H.**(1993.) *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Pfeiffer, 87 p.
8. **Sharf, R. S.** (2002) *Applying career development theory to counseling. 3rd ed.* Pasific Grove, CA: Brooks/Cole, 503 p.
9. **Super D.E.**(1957) *The psychology of careers*. New York: Harper&Brothers
10. **Wolfe, D.M.,&Kolb,D.A.** (1980.) *Career development, personal growth, and experimental learning*. In J.W.Springer (Edd.), *Issues in career and human resource development* (pp. 1 –11). Madison, WI: American Society for Training and Development.
11. **Зеер, Э.Ф.** (2006). *Психология профессий*. Москва: Фонд Мир.
12. **Кибанов А.Я.**(2007.) *Основы управления персоналом: Учебник*. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, – с. 281
13. **Пряжников Н.** (1996.) *Профессиональное и личностное самоопределение*. Москва – Воронеж
14. **Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.**(2001.) *Психология труда и человеческого достоинства* М: Академия
15. **Романов, А. Н.** (1983) *Оценка коммерческой деятельности предпринимательства*. Опыт зарубежных корпораций. Москва: Финансы и статистика. ст. 95
16. **Толочек В.А.** (2005.) *Современная психология труда*, Москва: Питер.