

**RĒZEKNES TEHNOLOĢIJU AKADEMIJA
IZGLĪTĪBAS, VALODU UN DIZAINA FAKULTĀTE**

Jeļena Laškova

**PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS
PRASMJU VEIDOŠANĀS NODARBINĀTĪBAS ATBALSTA
PROGRAMMĀS**

PROMOCIJAS DARBS

Pedagoģijas zinātņu doktora zinātniskā grāda iegūšanai pieaugušo pedagoģijas
apakšnozarē

Promocijas darba zinātniskā vadītāja:

Dr.paed. Aina Strode

Rēzekne

2016

Promocijas darbs „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās” izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studiju programmu īstenošanai Rēzeknes augstskolā”

Nr. 2009/0161/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/007



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

SATURS

IEVADS	6
1. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEIDOŠANĀS TEORĒTISKĀ ANALĪZE	17
1.1. Karjeras jēdziens karjeras un personības attīstības teorijās.....	17
1.2. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju struktūra	25
1.3. Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji	40
2. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU PILNVEIDES VEICINĀŠANAS METODOLOĢISKAIS PAMATOJUMS	44
2.1. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās pieaugušo izglītībā ...	44
2.2. NVA nodarbinātības atbalsta programmu analīze pieaugušā darba meklētāja karjeras izvēles kontekstā	53
2.3. Izglītības procesa organizācija karjeras vadības prasmju attīstībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās	61
2.3.1. Mācību organizācijas formu un metožu izvēle karjeras vadības prasmju attīstībai	69
2.3.2. Pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai	80
3. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEIDOŠANĀS EMPĪRISKĀ IZPĒTE NODARBINĀTĪBAS ATBALSTA PROGRAMMĀS.....	93
3.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija	93
3.2. Izmēģinājuma pētījuma rezultāti par pieaugušo darba meklētāju motīviem izglītības pilnveidei	95
3.3. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības NVA nodarbinātības atbalsta programmās izpētes rezultāti.....	99
3.4. NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagoģu aptaujas rezultāti par pedagoģiskā procesa organizāciju pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai	123
3.5. Ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.....	127
NOBEIGUMS	138
LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....	145
PIELIKUMU SARAKSTS.....	166

TABULU SARAKSTS

1.1.1. Cilvēka karjeras attīstības posmi no 18 līdz 64 gadiem	18
1.2.1. Prasmju profilu struktūra	28
1.2.2. Karjeras vadības prasmju ietekmējošie faktori	32
1.2.3. Karjeras vadībai nepieciešamās prasmes	38
1.3.1. Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji	40
2.3.2.1. Pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa nodarbinātība atbalsta programmās un pedagoģiskā procesa modeļa daļu atbilstība.....	85
2.3.2.2. Darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās	87
3.3.1. Atbilžu summas salīdzinājums pirms un pēc mācībām.....	102
3.3.2. Vilkoksona testa rezultāti kritērijiem (p-vērtība)	103
3.3.3. Vilkoksona testa rezultāti kritērijiem (pozitīvas/negatīvas izmaiņas).....	103
3.3.4. Kritērija „Informācijas vadības prasme” korelācija ar citiem kritērijiem	105
3.3.5. Vilkoksona testa rezultāti rādītājiem	108
3.3.6. Kritērija „Pašizziņas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas.....	110
3.3.7. Kritērija „Vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas	111
3.3.8. Kritērija „Informācijas vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas	112
3.3.9. Kritērija „Problēmu risināšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas	114
3.3.10. Kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas.....	115
3.3.11. Kritērija „Zināšanas” un tā raksturojošo rādītāju summas	116
3.3.12. Darba meklētāju pašnovērtējums pamatprasmēm (%)	119
3.3.13. Atšķirības atkarībā no pamatprasmju pašnovērtējuma līmeņa kritērijiem	120
3.3.14. Korelācijas starp izvirzītajiem kritērijiem un pamatprasmju pašnovērtējumu	121

ATTĒLU SARAKSTS

1.1.1.attēls. Karjeras jēdziena struktūra.....	21
1.2.1.attēls. Karjeras vadības prasmju struktūra.....	30
1.2.2.attēls. Karjeras vadības prasmju aktualizācijas posmi.....	31
1.2.3.attēls. Personības struktūra	37
2.1.1.attēls. Pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa cikls mūžilgā karjeras attīstības kontekstā.....	47
2.2.1.attēls. Karjeras izvēli ietekmējošie faktori	59
2.3.1.attēls. Mācību procesa struktūras shēma	61
2.3.2.1.attēls. Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei	83
2.3.2.2.attēls. Darba meklētāja – pedagoga mijiedarbība karjeras vadības prasmju veidošanās procesā.....	86
3.1.1.attēls. Pētījumā izmantotās datu ieguves un apstrādes metodes.....	94
3.2.1.attēls. Izglītības iegūšanas motīvi.....	96
3.2.2.attēls. Šķēršļi izglītības iegūšanai	98
3.3.2.attēls. Summa kritērijiem, izglītības procesu uzsākot un procesa beigās.....	104

IEVADS

Latvijā karjeras vadības prasmju jautājums ir viens no prioritārajiem saistībā ar mūžilgas karjeras atbalsta stratēģijas īstenošanu. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam (turpmāk – NAP) rīcības virzienos „Kompetenču attīstība” un „Cienīgs darbs” ir noteikts mērķis: attīstīt pieaugušo izglītību, veicinot produktivitātes pieaugumu atbilstoši darba tirgus prasībām, un palielināt nodarbinātības īpatsvaru darbspējas vecuma iedzīvotājiem no 67% – 2011. gadā līdz 73% – 2020. gadā. Minēto mērķu sasniegšanai NAP ir noteikti rādītāji: pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars 25–64 gadu vecumā; darbā iekārtojušos bezdarbnieku īpatsvars sešu mēnešu laikā pēc apmācību pabeigšanas (*Latvijas Nacionālais attīstības plāns, 2012*). Mērķis nosaka virzību uz efektīvu mācīšanos un karjeras vadības prasmju apguvi, lai veiksmīgi integrētos darba tirgū.

Specifisku kompetenču un kvalifikācijas uzkrāšana sekmē cilvēka spējas iekļauties darba tirgū un veidot veiksmīgu profesionālo karjeru. Cilvēka izglītība arī sekmē talanta, sociālās inteliģences un personības attīstības procesus. Tādēļ, attīstot visu līmeņu izglītību, tiktu veicināta cilvēkkapitāla vērtības palielināšanās. Prioritātes attīstības virziens izglītības nozarē Latvijā ir kvalitatīvas un pieejamas izglītības sistēmas veidošana mūža garumā (*Ziņojums par esošajām Latvijas politikas prioritātēm, 2012*). Eiropas Savienība (turpmāk – ES) paredz izglītības sistēmas pārorientēšanos uz prasmēm balstītu izglītību, sekmējot nevis zināšanu ieguvu, bet to pielietošanu, koncentrējoties uz globalizācijas laikmetā svarīgāko iemaņu un prasmju attīstīšanu (*Kopsavilkums par globālajām tendencēm, 2012*).

Darba tirgū šobrīd ir pieprasīti darbinieki, kas ir elastīgi un kompetenti vairākās jomās, t.i., papildus profesijai darbiniekam būtu papildus prasmes un kompetences, piemēram, prasmes saistītas ar kompetenci sava biznesa attīstībai (finanšu analīze, naudas plūsmas plānošana, grāmatvedība, pārdošanas prasmes, mārketinga pamati, tostarp tirgus izpēte); svešvalodu zināšanas (īpaši angļu un krievu valoda); labas latviešu valodas zināšanas; datorprasmes; komunikāciju prasmes; laika plānošanas prasmes; sociālās tīklošanās prasmes u.c.

Nodarbinātības problēmu mazināšanai veltīti daudzi ES un Latvijas normatīvie akti: Latvijas valdības un Eiropas Komisijas kopējā deklarācija par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm (2003), Latvijas kopējais sociālās iekļaušanas memorands (KIM) (2003), Latvijas Nacionālās attīstības plāns 2014.–2020. gadam (2012) u.c. Tos vieno atziņas par iekļaujoša darba tirgus izveidi un nodarbinātības veicināšanu, uzsverot zināšanas, kompetenci un pamatprasmes, kas nepieciešamas sekmīgas karjeras izveidei.

Veicot pētījumu promocijas darba ietvaros, tika noskaidroti jēdzieni, kuri raksturo pieaugušo darba meklētāju. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem tiek lietots jēdziens „bezdarbnieks”. Tas ir cilvēks, kurš nestrādā, meklē darbu, ir darbaspējīga persona un gatava nekavējoties stāties darba attiecībās; ir sasniedzis 15 gadu vecumu un nav sasniedzis valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamo vecumu; neiegūst izglītību klātienē vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestādē, izņemot vakarskolu, neveic komercdarbību vai tās komercdarbība apturēta saskaņā ar normatīvajiem aktiem, nav pilnā valsts apgādībā (*Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 2002*).

Promocijas darbā tiks lietots jēdziens „*pieaugušais darba meklētājs*”, paredzot, ka tajā iekļaujas personas darbaspējīgā vecumā no 18 gadiem līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai, tajā skaitā tie ir gan bezdarbnieki, gan darba meklētāji, kuri atrodas darba attiecībās, bet ir saņēmuši rīkojumu par atbrīvošanu no darba vai uzrakstījuši iesniegumu par darba līguma izbeigšanos. Pievienojot darba meklētāja definīcijai vārdu „*pieaugušais*”, darba autore nosaka pētījuma robežas. Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk – NVA) speciālisti normatīvo aktu ietvaros piemēro klientam atbilstošāko statusu, jo pastāv atšķirības pakalpojumu un pabalstu saņemšanas kārtībā, taču promocijas darbā lietots jēdziens „*darba meklētājs*”, jo tas norāda uz to, ka persona meklē iespējas, darba vietu, attīstības, karjeras un pašrealizācijas virzienu.

ES izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas pamatnostādņu (2010) ekspertu ziņojumā ir uzsvērtā darba meklētāju atbilstošo prasmju nepietiekamība, lielais mazkvalificēto cilvēku skaits (77 miljoni) un demogrāfiskās tendences (līdz 2030. gadam 38% iedzīvotāju būs vecāki par 65 gadiem). Tiek sniegts priekšlikums par cilvēku prasmju kopuma uzlabošanu, pielāgošanu un paplašināšanu, lai darba meklētāji pārtaptu par darba vietu radītājiem un, lai cilvēki būtu labāk informēti, izdarot izvēli, kas rada vajadzību pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes apguvei (*EMKAPT, 2010; 2011; 2012; Education and Training 2020, 2009*).

NVA nodarbinātības atbalsta programmas nodrošina organizētus pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai, neformālās izglītības ieguvei, profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības ieguvei, kā arī praktiskās mācības pie darba devēja.

Latvijā ir veikti pētījumi (*Muraškovska, 2013; Šaitere, 2011 u.c.*) par darba meklētāju pamatprasmēm, izglītošanu, mūžizglītības iespējām, karjeras pakalpojumu attīstību.

S. Šaiteres (2011) promocijas darbā „Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori” aplūkoti darba meklēšanas nodomi, uzvedība, intensitāte, darba meklēšanas nodomu konkrētība, meklēšanas aktivitātes, darba meklēšanas stratēģijas un citi faktori, kuri ietekmē mērķa sasniegšanu – iekārtošanos darbā. S. Šaitere veikusi arī karjeras vadības prasmju

analīzi bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Darbā tiek minēts, ka indivīdi ar augstāku darba meklēšanas pašefektivitāti kopumā uzrādīja augstāku darba meklēšanas intensitāti (*Šaitere, 2011*). I. Muraškovska (*2013*) pētījusi mācīšanās atšķirības formālajā un informālajā izglītībā, kas ir svarīgi, lai darba meklētājs esošās zināšanas efektīvi pielietotu darbībā un uzlabotu savas karjeras vadības prasmes. G. Pudele (*2013*) analizējusi karjeras izglītības pilnveides iespējas vispārizglītojošajās skolās Latvijā. J. Stašāne (*2007*) promocijas darba pētījumā „Pieaugušo izglītības pārvaldība kā mūžizglītības veicināšanas nosacījums” norāda uz mijiedarbības nepieciešamību starp izglītību un praksi, starp izglītības iestādēm un pašvaldībām, darba devējiem, NVA, sabiedriskajām organizācijām, arodbiedrībām un citiem partneriem. Uzņēmības, motivācijas un uzņēmējdarbības prasmes komponentus ir pētījusi K. Oganessjana (*2010*) promocijas darbā „Studentu uzņēmības veicināšana studiju procesā”. No iepriekš minētā var secināt, ka pieauguša darba meklētāja karjeras vadības prasmes līdz šim nav pētītas.

Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) 3. pārskata ietvaros D. Gravina un M. Lovšins (*Gravina, Lovšins, 2012*) veica ES valstu karjeras vadības politikas faktoru analīzi. Tika secināts, ka sekmīga karjeras vadības prasmju politikas īstenošana ir atkarīga no trim galvenajiem elementiem: pamatota satura, profesionāli sniegtiem pakalpojumiem un kvalificētiem darbiniekiem. Karjeras vadības prasmes nodrošināšanas aspekti atšķiras atkarībā no konteksta un sektora. Piemēram, izglītības iestādēs karjeras vadības prasmes saturs var tikt integrēts izglītības saturā vai arī mācīts kā atsevišķs mācību priekšmets; to var pasniegt karjeras atbalsta speciālisti, izglītības iestāžu konsultanti un/vai pedagogi. Tomēr – neatkarīgi no mācīšanas veida – ir svarīgi, lai karjeras atbalsta speciālistiem būtu labas priekšmeta zināšanas un viņi būtu pienācīgi apmācīti. Svarīgi arī, lai karjeras vadības prasmju programmas būtu izstrādātas, balstoties uz rūpīgu izpēti. Nestabils finansējums kavē karjeras vadības prasmju pasākumu īstenošanu (*Gravina, Lovšins, 2012*).

Karjeras attīstības vadošie pētnieki (Ronalds G. Sultana, Davids V. Tiedemans, Marks L. Savickis) savos pētījumos atspoguļo karjeras vadības prasmju programmu integrēšanu izglītības iestāžu programmās, salīdzina karjeras pakalpojumu pieejamību dažādās ES valstīs (*Sultana, 2007; 2010; 2011; 2012*). Davids V. Tiedemans (*Tiedeman, 1952; 1964*) uzsver atbalsta nozīmi bezdarba gadījumā, karjeras konsultanta pakalpojuma nepieciešamību darba meklētāja karjeras plānošanā, grupu darbu efektivitāti situācijas apzināšanai. Marks L. Savickis (*Savickas, 2002; 2005; 2009; 2012*) izveidoja karjeras konstruēšanas teoriju un pētīja karjeras pakalpojumu pieejamību, politikas veidošanu, metodes darbam ar darba meklētājiem viņu karjeras plānošanā, tajā skaitā izglītības saņemšanā, īpaši uzsverot sociālā taisnīguma principus un karjeras vadības prasmes.

Pētījuma problēmu nosaka pretruna starp sagaidāmo NVA nodarbinātības atbalsta programmu mācību rezultātu – pašvadītu karjeru un mācību procesā nepietiekoši attīstītajām karjeras vadības prasmēm, kas apgrūtina iekļaušanos mainīgajā darba tirgus sociāli ekonomiskajā situācijā.

Latvijā ir izveidota sistēma atbalsta sniegšanai cilvēkiem darba zaudēšanas gadījumā, izstrādāti normatīvie dokumenti, izveidota NVA elastīga struktūra un nodrošināta NVA filiāļu laba ģeogrāfiskā pieejamība, ir nodrošināta iespēja pilnveidot kvalifikāciju un trūkstošās prasmes, bet sešu mēnešu laikā pēc mācību pabeigšanas darbā iekārtojušies tikai 34,8% no darba meklētājiem, jo NVA nodarbinātības atbalsta programmās īpaši netiek akcentēta karjeras vadības prasmju apguves integrēšana, kas ietekmē ieradumus plānot, analizēt un organizēt ikdienas darbības un līdz ar to arī veiksmīgu izglītību un karjeru.

Pētījuma mērķauditorija ir pieaugušie darba meklētāji ar darba pieredzi, kuri ir NVA uzskaitē un piedalījušies vai plāno piedalīties nodarbinātības atbalsta programmās. Dažiem pieaugušajiem darba meklētājiem ir vāja motivācija mācīties un veikt pārmaiņas savā dzīvē, prasmju trūkums, lai atrastu darba vietu atbilstoši interesēm, izglītībai un vajadzībām.

Savukārt darba tirgū ir pieprasījums pēc elastīgi domājošiem un daudzpusīgi kompetentiem darbiniekiem, kuri gatavi vienlaicīgi veikt vairāku amatu pienākumus, kuriem papildus profesijas specifiskajām zināšanām piemīt daudzveidīgas vispārīgās zināšanas un prasmes, piemēram, informācijas vadības, lēmumu pieņemšanas prasmes, kuras izmantojamas gan profesionālajā, gan sadzīves jomā.

Minētās pretrunas noteica promocijas darba tēmas izvēli: „**Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās**”.

Pētījuma objekts: pieaugušo darba meklētāju izglītības process NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Pētījuma priekšmets: pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās.

Pētījuma mērķis: balstoties uz teorētisko pētījumu rezultātiem, izpētīt pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nosacījumus nodarbinātības atbalsta programmās, izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli un ieteikumus pedagogiem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

Pētījuma jautājumi:

1. Kas ir pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes, kādi ir tās raksturojošie kritēriji un to rādītāji?
2. Kā nodarbinātības atbalsta programmas nodrošina pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanos attīstības iespējas?

3. Kādā veidā pedagoģiskā procesa modelis veicina NVA pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību?

Pētījuma uzdevumi:

1. Izpētīt un teorētiski pamatot pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdzienu, karjeras vadības prasmju struktūru un formulēt to attīstības novērtēšanas kritērijus un rādītājus.
2. Izpētīt NVA nodarbinātības atbalsta programmas un analizēt pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības iespējas.
3. Izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei.
4. Izstrādāt ieteikumus pedagogiem un sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās un darbības programmu pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai.

Pētījuma teorētisko un metodoloģisko pamatojumu veido:

- **zinātnieku atziņas par karjeras jēdzienu, karjeras vadības prasmju komponentiem un to attīstību:** (Arnold, 1997; Arthur, Hall, Lawrence, 1989; Azer, 2009; Ādlers, 1992; Barrett, Wilkenson, 2004; Beck, 2002; Belz, Siegrist, 2001; Bloomfield, 1915; Boitmane, 2009; Bright, Pryor, 2011; Ciroux, McClaren, 1996; Claserfeld, 1995; Collin, 2011; De Vries, Kohlberg, 1990; Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Forands, 2007; Fox, 2001; Gardners, 1983; 1999; Garleja, 2006; Grantone, 2004; Gravina, Lovšins, 2012; Hall, 1976; Hansen, Gysbers, 1975; Hawkins, 2005; Heler, 2004; Holand, 1997; Ibarra, 2010; Jaunzeme, 2013; Katane, Kalniņa; 2010; Koohang, Riley, Smith, 2009; Krumboltz, 2009; Krumboltz, Henderson, 2002; Niles, Amundson, Neault, 2011; Niles, 2011; Niles, Harris–Bowsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Piaže, 2000; Reber, Reber, 2001; Robinson, 1993; Ryan, Cooper, 2004; Sampsons, Peterson, Reardon, Lenz, 2000; Sampsons, McClain, Musch, Reardon, 2013; Savickas, 2001; 2002; 2005; 2009; 2012; 1987; Sears, 1982; Shackelford, Maxwell, 2012; Spensers, Spensere, 2011; Statt, 1998; Strods, 2008; Sultana, 2007; 2010; 2012; Super, 1957; 1984; Šmite, 2006; Špona, 2001; Taylor, Betz, 1983; Tideman, 1952; 1964; Van Ecke, 2007; Vedins, 2008; Vīksna, 1999; Vorončuka, 2003; Wilson, 1996; Zilīte, 2013; Žogla, 2001; Žogla, Kalniņa, Antiņa, 2012; Бандура, 2000; Брунер, 1977; Брушлинский, 1974; Выготский, 1991; 1982; Зеер, 2006; Леонтьев, 1982; Московичи, 1998; Пиаже,

1994; Пряжников, 1996; Рубинштейн, 1999; 2002; Сорокин, 2013; Сотникова, 2001 u.c.);

- **zinātnieku atziņas par pieaugušo izglītības pedagogiskajiem un psiholoģiskajiem aspektiem:** (Andersone, 2007; Argyle, 1991; Ashersleben, 1983; Baltušīte, 2012; Baumeister, Vohs, 2007; Bayer, 1986; Becker, 1984; 1986; Bordin, 1968; 1990; Boterf, 2000; Dryden, Vos, 2008; Edwards, Ranson, Strain, 2002; Gardner, 1983, 1999; Geidžs, Berliners, 1998; Godwin–Jones, 2012; Gfroerer, 2000; Goodman, 2010; Gudjon, 1998; Heckhausen, 1955; Ivanova, 2012; Katane, 2005; Klafki, 1989; Kleinbeck, 1975; Knowles, 1975; 1978; 1980; 1984; Knowles, Holton, Swanson, 2005; Koķe, 1994; 1999; Komenskis, 1992; Kratochwil, 1992; Kristovska, 2012; Lanka, 2002; Lando, 2013; Lejniece, 1999; Lieģeniece, 1999; 2002; Lim, 2009; Lonstrupa, 1995; 2002; Maslo, 1995; 2001; 2006; Maslow, 1954; Mittendorff, Jochmes, Meijers, Brok, 2008; Nadler, Nadler, 1990; Plaude, 2003; Prange, 1983; Reardon, Hartley, 2007; Rogers, 1969; Rubana, 2004; Rubene, 2004; Sternberg, Williams, 1996; Students, 1998; Sultana, 2011; Tangney, Baumeister, Boone, 2004; Thayer–Bacon, 2000; Tibu, 2009; Vedins, 2008; 2011; Watzlawick, 1969; Woltering, Herrler, Spitzer, Spreckelsen, 2009; Амонашвили, 1990; Дьюи, 2001; Зараковский, Степанова, 1998; Змеёв, 2002; Ильин, 2000; Кларин, 1998; 2005; Колесникова, 2007; Леонтьев, 1982; Ломакина, 2006; Магура, Курбатова, 2004; Маслоу, 1999; Олпорт, 2002; Рубинштейн, 1999; 2002; Франкл, 2000; Чернявская, 2001 u.c.).

Pētījuma metodes:

1. **Teorētiskās metodes:** teorētiskās literatūras un pētījumam saistošu dokumentu (Latvijas Republikas un Eiropas Savienības dokumentu) analīze.

2. **Empīriskās metodes:**

Datu ieguves metodes: darba meklētāju aptauja un pedagogu strukturētā intervija.

Datu analīzes metodes: iegūto kvalitatīvo datu aprakstošā analīze, kvantitatīvo datu apstrāde programmā SPSS 20. Iegūto neparametrisko datu analīzei izmantoti šādi testi:

- tests frekvenču (biežuma) sadalījuma, mediānas, modas un vidējās vērtības noteikšanai;
- Šapiro–Vilka tests datu atbilstības pārbaudei, mediānas, dispersijas un vidējās vērtības noteikšanai;
- Manna–Vitnija U tests – neparametriska metode divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmo pazīmju līmenī;

- Kruskal–Valisa H tests – neparametriskā metode vairāk kā divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmās pazīmes līmenī;
- Kendella korelācija – neparametriska metode sakarību noteikšanai, ja mainīgais lielums satur vienādas rangu nozīmes jeb tā saucamos saistītos rangus;
- Vilksona Tests (W) – izmantots pētāmās pazīmes salīdzināšanai divos mērījumos, kas veikti vienai un tai pašai izlasei attīstības dinamiku noteikšanai.

Pētījuma posmi:

Nr.	Posmi	Rezultāts
1.	2010.g. – 2011.g.	Izveidota teorētiskā koncepcija promocijas darba pētījumam „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās”. Izmēģinājuma pētījuma veikšana par darba meklētāju motīviem izglītošanā. Sagatavota publikācija un popularizēti rezultāti starptautiskajās konferencēs.
2.	2011.g.– 2012.g.	Izstrādāta promocijas darba struktūra teorētiskajam pētījumam un veikta zinātnisko teoriju atlase, sistematizēšana. Izstrādāta pētījuma metodoloģija, noteikti pētījuma mērķi un uzdevumi, izvēlēta pētījuma bāze un noteikta respondentu grupa. Anketas izstrāde pieaugušajiem darba meklētājiem pamatprasmju pašnovērtēšanai, motīvu noskaidrošanai, kritēriju un rādītāju noteikšanai.
3.	2012.g.– 2013.g.	Karjeras vadības prasmju teorētiskā izpēte. Promocijas darba 1. un 2. nodaļas izveidošana un precizēšana. Zinātnisko rakstu sagatavošana un pētījuma popularizēšana zinātniskajās konferencēs. Pētījuma par pieaugušo darba meklētāju pamatprasmju pašnovērtējumu un karjeras vadības prasmju noteikšanu NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
4.	2014.g.– 2015.g.	Promocijas darba pilnveide un sagatavošana priekšizstavēšanai. Karjeras vadības prasmju kritēriju pārbaude, pētījuma organizēšana. Promocijas darba 2. un 3.nodaļas precizēšana un papildināšana. Ieteikumu izstrādāšana. Zinātnisko rakstu sagatavošana un pētījuma popularizēšana zinātniskajās konferencēs.
5.	2015.g.- 2016.g.	Promocijas darba pilnveide pēc priekšizstavēšanas, atbilstoši recenzentu ieteikumiem un noformēšana iesniegšanai promocijas padomē.

Pētījuma bāze:

Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Jelgavas sociālo lietu pārvalde” – 108 darba meklētāji, NVA Rēzeknes filiāle – 46, Dagdas sociālais dienests – 23, Daugavpils sociālo lietu pārvalde – 61, Darba birža Šauļos Lietuvā – 53 klienti, mācību centrs „Buts” Jelgavas filiāle – 50 klienti, Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centrs” – 21 klients.

Kvalitatīvajā pētījumā ir iesaistīti 10 pedagogi, kuri īsteno NVA nodarbinātības atbalsta programmas darba meklētājiem (mācību centrs „Livonija” – 2; Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centrs” – 1; mācību centrs „Buts” – 2; SIA Vadības un sociālā darba augstskola „Attīstība” – 3; Rēzeknes augstskola – 2).

Pētījuma zinātniskā novitāte:

1. Definēts pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdziens un noteikti pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji.
2. Izstrādāts pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
3. Izstrādāts pedagoģiskā procesa metodoloģiskais pamatojums pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Pētījuma praktiskā novitāte:

1. Izstrādāta pašnovērtējuma anketa darba meklētāju karjeras vadības prasmju noteikšanai, kas ietver karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus.
2. Izstrādāta darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
3. Izstrādāti ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

Pētījuma aprobācija:

Pētījuma atziņas un rezultātu popularizēšana veikta šādās konferencēs:

1. The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas. ARSA 2014. December 1–5, 2014. Report „Career competence of job seekers in the view of educators”. University in Zilina, Slovenia.
2. „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” Starptautiskajā zinātniskajā konferencē 2014.gada 23.–24.maijā, referāts „Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās”. Rēzeknes Augstskolā, Latvijā.
3. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē 11th international JTEFS/BBCC conference „Sustainable Development. Culture. Education” Educational environment: Seeking sustainable solutions (EESSS–2013), 03.–07.06.2013., referāts „Career competence of

- job seekers in the view of educators of further education institutions”, Sankt–Pēterburgā, Krievijā.
4. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” Starptautiskajā zinātniskajā konferencē 2013.gada 24.–25.maijā, referāts „Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā”. Rēzeknes Augstskolā, Latvijā.
 5. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „5th World Conference on Educational Sciences”, February 05th – 08th 2013. Referāts „Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia”. Sapienza University in Rome in Italy.
 6. 4.Starptautiskajā konferencē „Sabiedrība. Veselība. Labklājība” 2012.gada 22.–23.novembrī, referāts „Aspects of training the unemployed”. Rīgas P. Stradiņa universitātē, Latvijā.
 7. 7.Starptautiskajā zinātniskajā konferencē “Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģiona ekonomisko konkurētspēju”, 2012.gada 08.–11.novembrī. Referāts «Особенности мотивации в обучении безработных». Daugavpils universitātē, Latvijā.
 8. Starptautiskajā zinātniskajā konferencē „Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” Starptautiskajā zinātniskajā konferencē 2012.gada 25.–26.maijā, referāts „Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā”. Rēzeknes Augstskolā, Latvijā.

Publikācijas datu bāzēs, t.sk. indeksētajās:

1. Laškova, J., Strode, A. (2015). Empirical study of job seekers career management skills within employment support programs. *Journal of Education, Psychology and Social Sciences*, p: 57–64. ISSN: 1339–1488. Publication Society Ltd. Univerzitiná, Zilina, Slovakia. All Sci-pub journals are mantained by Thomson s.r.o. <http://www.sci-pub.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=10301-9>. (www.sci-pub.com).
2. Laškova, J., Strode, A. (2014). Career competence of job seekers in the view of educators. *The 3rd Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Areas*. ARSA 2014. December 1–5, 2014. (pp.178–183). <http://www.arsa-conf.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=60301-7>.
3. Laškova, J., Strode, A. (2014). Karjeras vadības prasmju attīstības iespējas darba meklētājiem nodarbinātības atbalsta programmās. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagoģija, Speciālā pedagoģija, Mūžizglītība. 2014.gada 23.–24.maijs*, (397.–411.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte,

Personības socializācijas institūts EBSCO: Education Research Complete datu bāzē. (ISSN 1691–5887).

4. Laškova, J., Brokāne, L. (2014). Bezdarbnieku motīvi izglītošanai. *Starptautisko zinātnisko konferenču „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2012: Finanšu kapitāla ietekme uz reģiona konkurētspēju” un „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2013” materiāli* (2012.gada 8.–11.novembris un 2013.gada 10.–12.oktobris) (38.-51.lpp.). (ISSN 2255–8853, ISBN 978–9984–14–680–5). Daugavpils Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Sociālo pētījumu institūts.
Datū bāzē: Electronic Journals Library of University of Regensburg. http://rzblx1.uniregensburg.de/ezeit/searchres.phtml?bibid=AAAAA&colors=7&lang=en&jq_type1=QS&jq_term1=2255-8853.
5. Laškova, J., Strode, A. (2013). Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa: Skolas pedagogija, Speciālā pedagogija, Mūžizglītība. 2013.gada 24.–25.maijs.* (397.– 411.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts. EBSCO: Education Research Complete datu bāzē. (ISSN 1691–5887).
6. Laškova, J., Brokāne, L. (2013). Opportunities and motivation for training the unemployed in Latvia. *WCES–2013. Procedia–Social and Behavioral Sciences 116 (2014)*, pp:649-655. (ISSN: 1877–0428). Indexed on the ScienceDirect, Scopus and Thomson Reuters Conference Proceedings Citation Index (Web of Science).
7. Laškova, J. (2012). Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā. *SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 1.daļa: Skolas pedagogija, Augstskolu pedagogija, Mūžizglītība. 2012.gada 25.–26.maijs.* (506.–523.lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola, Izglītības un dizaina fakultāte, Personības socializācijas institūts, EBSCO: Education Research Complete datu bāzē (ISSN 1691–5887).

Problēmas tālākiem pētījumiem:

Aprobēt pedagogiskā procesa modeli NVA nodarbinātības atbalsta programmās un citās pieaugušo izglītības iestāžu programmās. Izpētīt NVA programmu absolventu darbā iekārtošanos un turpmāko karjeras attīstību. Rosināt sadarbības modeļa pilnveidi, veidojot tīklu: pašvaldība – sociālais dienests – NVA – izglītības iestāde – uzņēmums (darba devējs).

Tēzes aizstāvēšanai:

- Karjeras vadības prasmes – personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visa mūža garumā.
- Pastāv savstarpēja mijiedarbība starp karjeras vadības prasmēm kā personības kvalitāšu kopumu un katru tās sastāvdaļu. Attīstoties pamatprasmēm, attīstās arī karjeras vadības prasmes kopumā, un otrādi. Karjeras vadības prasmju, t.sk. pamatprasmju, kā personības attīstības raksturojošo rādītāju pašnovērtēšana pirms un pēc mācībām izmantojama kā novērtēšanas veids, lai veicinātu darba meklētāja iekļaušanu izglītībā un darba tirgū.
- Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei ietver starpinstitucionālo sadarbību (izglītības iestāde-uzņēmums), nodrošinot pieaugušā darba meklētāja individuālā attīstības mērķa un nodarbinātības atbalsta programmas mērķa saskaņošanu un mācību procesa virzību uz pašvadītas karjeras kā mācību rezultāta sasniegšanu, karjeras vadības prasmes attīstot gan mācību vidē, gan profesionālās darbības vidē.

Pētījuma struktūra: promocijas darbs sastāv no ievada, trim daļām ar apakšnodaļām, nobeiguma, literatūras un avotu saraksta un 22 pielikumiem. Kopumā analizētas 338 literatūras un avotu vienības latviešu, angļu un krievu valodā. Teorētisko un praktisko atziņu rezultāti ir attēloti 21 tabulā un 13 attēlos.

1. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEIDOŠANĀS TEORĒTISKĀ ANALĪZE

Pirmajā nodaļā tiek analizēta karjeras jēdziena struktūra un karjeras vadības prasmju atspoguļojums karjeras attīstības teorijās. Tiek aplūkota pamatprasmju un karjeras vadības prasmju būtība un to sasaistes aspekti pieaugušo darba meklētāju izglītības procesā. Analizējot zinātnieku atziņas, tiek pamatots karjeras vadības prasmju jēdziens. Jēdziens tiek pētīts, akcentējot pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību NVA nodarbinātības atbalsta programmās. Balstoties uz teorētisko izpēti, tiek izstrādāti karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un rādītāji.

1.1. Karjeras jēdziens karjeras un personības attīstības teorijās

Šajā apakšnodaļā tiks izpētīts karjeras jēdziens karjeras attīstības teorijās, noteikta karjeras struktūra un karjeras vadības prasmju attīstības modeļa komponenti.

Mūsdienu sabiedrībā indivīdam, lai aktīvi līdzdarbotos darba tirgū un veidotu karjeru, nepieciešams nepārtraukti izglītoties, paaugstināt savu kompetenci un attīstīt jaunas prasmes. Ņemot vērā pieaugušo darba meklētāju īpašo dzīves situāciju, ar apzinātu vai arī neapzinātu vēlmi izmantot mācības kā personisko attīstību veicinošu pasākumu, karjeras vadības prasmju apguvei kā nozīmīgas tiek skatītas: sociālās mācīšanās teorija (*Бандура, 2000; Московичи, 1998*), konstruktīvisma teorija (*De Vries, Kohlberg, 1990; Fox, 2001; Koohang, Riley, Smith, 2009; Ryan, Cooper, 2004; Shackelford, Maxwell, 2012; Schon, 1987; Брунер, 1977; Выготский, 1991; Пиаже, 1994*), kas ietver kritisko pedagoģiju (*Ciroux, McClaren, 1996*), eksistencionālisma teorija, kas pamato dzīves jēgas meklējumus, krīzes pārvarēšanu bezdarba gadījumā (*Франкл, 2000*), darbības teorija indivīda aktivitāšu konstruēšanā (*Claserfeld, 1995; Boterf, 2000; Jēgere, 2009; Рубинштейн, 1999*).

Sociālekonomiskās teorijas virziena karjeras attīstības teorijas pamatlicējs Donalds E. Supers (*Super, 1984*) atzīst, ka cilvēka dažādiem attīstības posmiem raksturīgais briedums ietekmē viņa karjeras un profesionālo attīstību, formulējot tālāk piecus profesionālās attīstības posmus un ar tiem saistītos uzdevumus. Promocijas darba pētījuma bāze ir pieaugušie darba meklētāji, tāpēc tiek analizēti trīs posmi, sākot no 18 gadu vecuma (*sk. 1.1.1.tab.*).

Cilvēka karjeras attīstības posmi no 18 līdz 64 gadiem (pēc Super, 1984 no VIAA, 2010)

Cilvēka attīstības posms	Dzīves periods	Vecums (gadi)	Raksturīgas iezīmes
2.posms	Izpēte	18–21 22–24	Pāreja: pašizziņa, kas veidojas darba pieredzē, atbildība. Nepieciešamās izglītības novērtēšana. Pirmais darbs, vispārējā/profesionālā/augstākā izglītība
3.posms	Apguve	25–30 31–44	Izmēģinājums: saistības un stabilizācija. Ir saistības ar darba devēju un citiem darbiniekiem, veidojas stabila situācija darbā, lojalitāte pret darbadevēju, tiek izvērtētas izglītības iespējas. Stabilizācija: cilvēks darbojas reālās situācijās un ir jau sapratis, kas vislabāk atbilst viņa vajadzībām. Tiek izvērtētas trūkstošās zināšanas
4.posms	Uzturēšana	45–64	Konsolidācija: cilvēks turpina darboties izvēlētajā profesijā, lai pēc iespējas labāk izmantotu darba sniegtās iespējas un gūtu maksimālu gandarījumu. Šajā vecumposmā cilvēks aktīvi dalās ar savu pieredzi ar jauniem darbiniekiem

Donalda E. Supera (*Super, 1957*) teorija atklāj trīs indivīda darba dzīves stadijas: izpēte, apguve un uzturēšana. Pirmajā stadijā cilvēks cenšas atrast „savu lauciņu”, saprast, kas viņu interesē, kas padodas. Apguves stadijā indivīds nostiprina savas zināšanas, pieredzi un pozīcijas darba vidē. Uzturēšanas stadijā cilvēks cenšas izvērtēt, vai tiešām dara to, ko vēlas, vai tas ir īstais aicinājums un sniedz papildījumu un apmierinātību, vai tomēr cilvēks ir vīlies un vēlas savā dzīvē kaut ko mainīt. Šīs trīs fāzes ir cikliskas, laiku pa laikam atkārtojas. Karjeras izaugsmē svarīgs ir ceturtais posms – uzturēšana. Ja cilvēks saprot, ka darbā nejūtas apmierināts, tad ir nepieciešams pieņemt lēmumu mainīt darbu un karjeras virzienu. Viens no veiksmīgas karjeras stūrakmeņiem ir uzticība, atbildība, saskaņa un sadarbība ar apkārtējiem cilvēkiem.

Cilvēki ir dažādi un dzīves laikā atšķirīgi veido savas darba lomas (*Savickas, 2001:50*). Mūsdienās ir nepieciešama mobilitāte un elastība, jo ir sarežģīti noturēties vienā uzņēmumā vai institūcijā visu mūžu. Jauno projektu ieviešanai ir īslaicīgs mūžs, darba dēvēji meklē speciālistus uz noteiktu laiku, parasti līdz diviem gadiem. Līdz ar to karjeru veido individuālu pakalpojumu un zināšanu pārdošana darba devējiem (*Kalleberg, Reynolds, Marsden, 2003*). Tas nosaka nepieciešamību ātri pielāgoties jaunajiem apstākļiem un dzīves izaicinājumiem, līdz ar to jo vairāk prasmju cilvēka pieredzes bagāžā, jo viņam vieglāk pielāgoties krīzes situācijā, jaunajā darba vietā un kolektīvā.

Marks L. Savickas (*Savickas, 2005; 2012*) papildina psiholoģijas un karjeras teorijas ar terminu *karjeras konstruēšana* un izziņas teoriju ar atziņām par dzīves veidošanu. Karjeras konstrukcijā tiek uzsvērtā elastība, nodarbinātība, saistības, emocionālā inteliģence un mūžizglītība. Viņš uzskata, ka šis konceptuālais modelis karjeras konsultēšanā ir ne tikai

papildinājums vai veco ideju paplašinājums, tā ir būtiska karjeras teorijas pārkārtošana, kas balstīta uz karjeras intervenci. Promocijas darbam saistošas zinātnieka atziņas par *karjeras struktūru*, kurā ietilpst karjeras plānošana, cilvēka dzīvesveids un mērķis, spēja nepārtraukti izglītoties un pielāgoties mainīgajiem procesiem sabiedrībā.

Cilvēka dabā ir plašs iespēju spektrs, kas tiek izvērtēts caur cilvēka pieredzi un tiek daudzveidīgi reprezentēts, bet ierobežots ar cilvēka bioloģiskajām spējām. Cilvēka spējas mācīties no citu cilvēku uzvedības dod iespēju bez kļūdām apgūt nākotnes profesiju, izmantojot esošos modeļus jaunu uzvedības veidu apguvei. Sociālā informācijas valoda, dzīves stils, kultūras prakse – tiek nodota, norādot uz modeļiem, kuri ir paraugi kulturālai uzvedībai (*Бандура, 2000*).

Johns D. Krumbolts (*Krumboltz, Henderson, 2002*), sociālās mācīšanās karjeras teorijas pamatlicējs, uzskata, ka profesionālās izaugsmes pamatā ir citu sabiedrības locekļu uzvedības imitācija un piemēra pārņemšana.

Johns D. Krumbolts (*Krumboltz, 2009*) koncentrējas uz mācīšanās darbību, kas saistīta ar karjeras izvēli un pašefektivitāti. Viņš aplūko karjeras vadības prasmju sastāvdaļas: informācijas vadības prasmi un pašizziņas prasmi, kā arī vajadzību iemācīties veikt interesantas un izdevīgas darbības, lai panāktu lielāku līdzsvarotību karjeras un personīgajā dzīvē, nevis pieņemtu vienu karjeras lēmumu. Darba meklētājam nepieciešams noteikt mērķus, kas palīdz organizēt savu uzvedību un vadīt savu rīcību dažādos laika periodos. Pašefektivitāte un cerība, ka mērķis tiks sasniegts, rada interesi. Interese savukārt rodas darbības rezultātā. Šī atziņa norāda uz vajadzību mācīties no citiem un mācīties darbojoties, līdz ar to profesionālajai videi un praksei ir liela nozīme darba meklētāja izglītības ieguves laikā, lai saprastu interesi un novērtētu prasmes darboties izvēlētajā jomā.

Profesionālās individualitātes un vides teorijas pamatlicējs Džons Holands (*Holland, 1997*) uzsvēra piemērotas vides nozīmi profesionālajā darbībā. Cilvēki var funkcionēt, attīstīties un gūt apmierinātību par darbu, strādājot savai personībai atbilstošā vidē. Dž. Holands dažādo personību tipu teoriju balstīja uz pieņēmumu, ka cilvēki sliecas izvēlēties nodarbošanos, kas atspoguļo viņu personību.

Franks Parsons (*Frank Parson*) uzskatīja, ka profesijas izvēle balstās uz precīzām zināšanām par sevi, detalizētām zināšanām par darbu un spēju izdarīt izvēli starp divām iespējām. Divi galvenie īpašību un faktoru teorijas pieņēmumi ir:

- ikvienam indivīdam var piemeklēt viņa personībai atbilstošu profesiju/darbu;
- jo atbilstošāku savai personībai darbu veic indivīds, jo izteiktāka viņa apmierinātība un panākumi darbā (*Parson, 1908, citēts no Zunker, 2002*).

Iepriekšminētais norāda, ka bezdarba problēmu iespējams atrisināt, ja darba meklētājs motivēts izzināt un izvērtēt savas personības īpašības un prasmes, tajā skaitā karjeras vadības prasmes.

Dauids T. Tiedemans (*Tideman, 1952*) atzīmēja, ka personai nepieciešams organizēt sevi, tas piešķir jaunu jēgu dzīves gaitai. Karjera izriet no pašorganizēšanās, jo indivīds ir pašorganizēšanas sistēma, kura atspoguļo radošumu un autonomas cilvēka spējas pielāgoties mainīgajiem apstākļiem.

Jēdziena *karjera* definējums atrodams dažādu autoru (*Arthur et al., 1989; Arnold, 1997; Hall, 1976; Hansen, Gysbers, 1975; Savickas, 2009; Sears, 1982; Super, 1984; Watts, 1998 u.c.*) pētījumos un dažādu valstu izdotajos dokumentos saistībā ar darba tirgus attīstību (*Canadian Career Development Foundation, 2002; EMKAPT, 2011; 2012; 2013; Par koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”, 2006; OECD, 2004; Karjeras attīstības atbalsts, 2008; Mūžilga karjeras atbalsta politika, 2011; Profesional standards for Australian, 2012 u.c.*). Tiek uzsvērts, ka karjera ir viens no galvenajiem elementiem, kas nosaka cilvēka dzīves kvalitāti, pašrealizāciju mūža garumā.

Atšķirīgās niansas karjeras definīcijās saistītas ar to, ka karjera tiek attiecināta vai nu tikai uz darba jomu, vai uz dzīvi kopumā. Karjera ir:

- cilvēka darba pieredzes attīstība laika gaitā (*Arthur et al., 1989*);
- personas nodarbinātības amatu, uzdevumu, pasākumu un pieredzes secība (*Arnold, 1997*);
- cilvēka dzīves uzdevumi, dzīvesveids un nodarbošanās (*Hansen, Gysbers, 1975*);
- personas attīstība mācībās un darbā mūža laikā (*Watts, 1998*) u.c.

Savukārt sociālekonomiskās teorijas pamatlicējs Donalds E. Supers (*Super, 1984*) definē *karjeru* kā procesu visas dzīves garumā, kas attīsta ar darbu saistītu attieksmi, vērtības, prasmes, spējas, intereses, rakstura īpašības un zināšanas. D. Halls (*Hall, 1976*) norāda, ka karjera nav konstants lielums, ko var iegūt, apgūstot noteiktu profesiju. Tā attīstās nepārtrauktā sevis, savu prasmju pilnveidošanas darbībā kā konsekventa lomu secība, un tās attīstību ietekmē dažādu faktoru kopums (*Sears, 1982*). Pamatojoties uz S. Searsa teoriju, faktoros grupē subjektīvajos (psiholoģiskie, fiziskie, izglītības faktori) un objektīvajos (izglītības, ekonomiskie, socioloģiskie faktori).

Saskaņā ar A. Ādlera personības teoriju cilvēkam dzīvē ir trīs galvenie mērķi: darbs, mīlestība un draudzība, saistībā ar tiem veidojas personības dzīves stils (*Ādler, 1992*). Viens no galvenajiem aspektiem – spēja sadarboties ar citiem cilvēkiem. Sadarbības trūkuma dēļ veidojas neirotiskais dzīvesveids un pazeminās adaptācijas spējas. Dzīves stils – spēja elastīgi pielāgoties

dzīves apstākļiem, lai sasniegtu mērķi. Vērojams, ka darba meklētājiem trūkst sadarbības prasmju, jo minētā statusa dēļ cilvēki baidās pilnvērtīgi komunicēt un sadarboties.

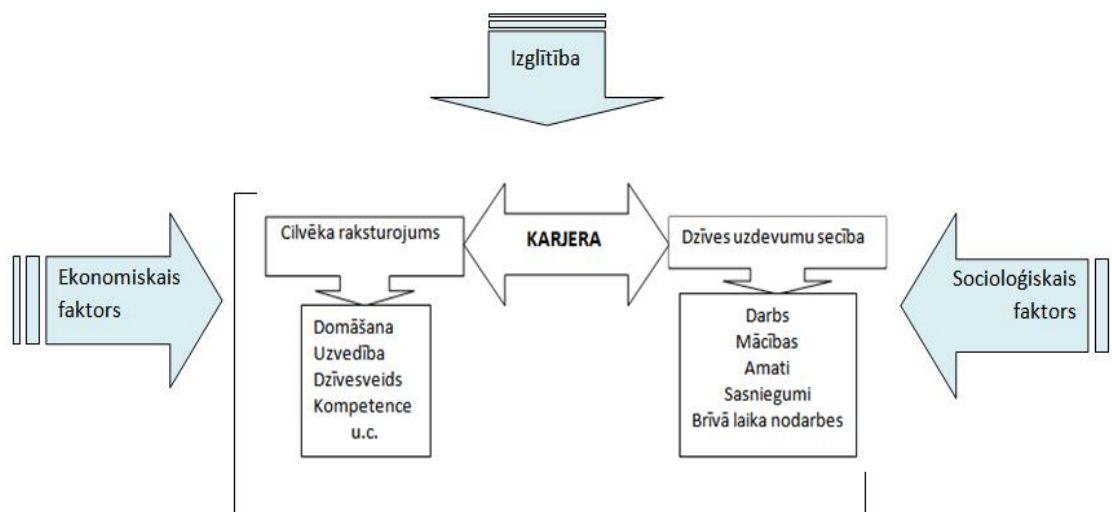
Cilvēka dzīves ceļa izvēles nozīmību pamato N. Prjažņikovs (*Пряжников, 1996*), uzskaitot darbības un tās ietekmējošos faktorus, kas nepieciešami mērķtiecīgai profesijas izvēlei:

- apzināšanās, ka darbs ir vērtība un ka ir nepieciešama profesionālā sagatavotība;
- orientēšanās sociāli ekonomiskajos apstākļos un profesijas pieprasījuma izpratne;
- mērķa noteikšana profesionālajā jomā, īslaicīgo mērķu noteikšana;
- informācija par iespējām saņemt izglītību vajadzīgajā profesionālajā jomā;
- ierobežojumi profesionālo mērķu sasniegšanai;
- alternatīvas izvēle neveiksmes gadījumā; profesionālās karjeras realizēšanā un korekcijā;
- sociālās lomas cilvēka dzīvē;
- dzīves stila izvēle;
- pretrunīgo mērķu apzināšana.

Analizējot dažādas karjeras definīcijas, plašākā izpratnē karjera ietver cilvēka raksturojumu un viņa dzīves mērķu un uzdevumu secību, ko ietekmē dažāda veida faktori.

Pieaugušo darba meklētāju karjeras veidošanās procesā svarīgs ir izglītības faktors, kam ir divējāds raksturs:

- izglītība kā subjektīvais faktors raksturo indivīda vēlmi un spējas mācīties un pilnveidoties;
- izglītība kā objektīvais faktors saistīta ar izglītības piedāvājumu, iespējām konkrētajā laikā un telpā. 1.1.1.attēlā atspoguļota karjeru veidojošo un ietekmējošo faktoru struktūra.



1.1.1. attēls. **Karjeras jēdziena struktūra** (autores veidots)

Pieaugušo darba meklētāju karjeras attīstībā ir sastopami vairāki karjeras veidi: lejupslīdošā, plato, mainīgā, periodiskā, bet retāk noturīgā un lineārā (*Vīksna, 1999*). Periodiskā karjera liecina par darbinieka sasniegto līmeni, pienāk brīdis atkal sākt no jauna. Darba meklētāju vidū visbiežāk mainīgā karjera netiek plānota, tā ir bez sistēmas, prevalē nejaušības princips, taču lejupslīdošā jeb regresējošā karjera notiek dažādu notikumu dēļ, piemēram, slimība, pensija un citi (*Vīksna, 1999*).

D. Gravina un M. Lovšins (*Gravina, Lovšins, 2012*) uzsver karjeras veidošanas principus:

- *procesa princips* – nosaka rīcību, kas saistīta ar dzīves ceļa izvēli un tiek definēts kā radošs, jo galīgajā analīzē parādās kā dzīves ceļa process. Īsā laika periodā notiek personības pilnveide un pašattīstība;
- *attīstības princips* – gan individuālā, gan pedagoģiskā pieeja dzīves ceļa jēdzienam ir saistīta ar pārmaiņām, kas bieži tiek definētas kā jauna kvalitāte. Tiek ņemta vērā personisko rakstura iezīmju kvalitatīvā attīstība, lai sekmētu personisko attīstību, karjeras veidošanu un panākumu gūšanu;
- *periodiskuma princips* – radošai rīcībai ir raksturīgs periodiskums vai atkārtotāšanās. Atkārtojas citā kvalitātē pieredze, notikumi un apstākļi. Atkārtotāšanās ir būtisks elements, un to sekmē vēlme izpildīt stingrākas prasības vai sarežģītākus uzdevumus;
- *nostiprināšanās princips* – rīcības priekšnoteikums ir tādas rakstura iezīmes, kas nodrošina tās pastāvīgu izpildi. Šādas rakstura iezīmes nostiprinās pamazām, laika gaitā. Pašu rīcību nosaka vai ietekmē tikai nostiprinātās rakstura iezīmes;
- *pozitīvo apstākļu ievērošanas princips* – karjeras veidošana vairāk ir vērsta uz esošo emocionāli pozitīvo saturu, rakstura iezīmēm un zināšanām, nevis uz to izveidi. Pareizas pašvērtēšanas pamats ir savu stipro pušu uzsvēršana;
- *atbalsta princips* – atbalsts tiek sniegts, lai klientam palīdzētu izvēlēties, kas viņam ir vislabākais. Šis princips paredz, ka neviens nevar izlemt cita cilvēka vietā; var tikai iepazīstināt ar izvēles iespējām un palīdzēt saprast, kā savas rakstura iezīmes salīdzināt ar mainīgajām iespējām.

Pieaugušajiem darba meklētājiem karjeras veidošanā tiek piemērots pozitīvo apstākļu ievērošanas princips, kas balstās uz cilvēka pašvērtējumu un konkrētā brīža stipro pušu analīzi, pašizziņa dod vajadzīgu informāciju lēmuma pieņemšanai. Pašvērtējums ir viena no prasmju novērtēšanas metodēm, kuru var izmantot pats darba meklētājs, bet interpretēt saņemtos datus, labāk speciālistam no malas. Jo ilgstošāk cilvēks atrodas bezdarba situācijā, jo pastāv lielāks risks neadekvātam prasmju pašvērtējumam.

Pašnovērtējumam nekad nav tikai fakta konstatācijas funkcija, pats būtiskākais ir mobilizējoša funkcija - virzība uz pilnveidi un inovācijām. Cilvēks pats sevi novērtē un izvirza sev turpmākos dzīves mērķus un uzdevumus (*Hahele, 2006; Buggenhagen, Schellenberg, 2001*).

Izglītības likumā karjera tiek definēta kā izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā, savukārt karjeras izglītība ir izglītības procesā integrēti pasākumi, lai nodrošinātu izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi un attīstīšanu, kas ietver savu interešu, spēju un iespēju apzināšanos tālākās izglītības un profesionālās karjeras virziena izvēlei (*Izglītības likums, 1998*).

Izglītības likumā karjeras definīcijas pamatā ir mijiedarbība starp darbu, izglītību un privāto dzīvi, līdz ar to karjeras vadības prasmes piemērojamas visās dzīves jomās: darbā, izglītībā, personīgajā dzīvē, brīvajā laikā u.c. Promocijas darbā karjeras vadības prasmju attīstīšana tiek pētīta NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros.

Zinātniskajā literatūrā atrodams jēdziens *karjeras kultūra* (*Сорокин, 2013*). Tiek iedalītas:

- formālā (sasniegumu) karjeras kultūra (galvenie priekšnosacījumi veiksmīgai karjerai ir izglītība un spējas pielietot zināšanas);
- korporatīvi adaptīvā kultūra (prioritārā nozīme ir praktiskām iemaņām, augsta sociālā adaptācija un minimāla nozīme izglītībai);
- askriptīvā (klanu) kultūra (dominējošā loma nelietišķiem sakariem, draudzīgas, radnieciskas vai citas attiecības).

Teorētiskajā izpētē ir sastopams jēdziens *formālā karjeras kultūra*, kad karjeras vadības prasmes attīstās izglītības ieguves rezultātā, bet turpmāk pētījumā šis jēdziens netiks izmantots.

P. Sorokins (*Сорокин, 2013*) norāda, ka karjeras kultūras elementi ir attiecības un komunikācija, lojalitāte pret darba devēju, pielāgošanās spējas, precizitāte pienākumu pildīšanā, spēja zināšanas pielietot darbībā u.c., kas daudzkārt pietrūkst pieaugušajiem darba meklētājiem.

Karjeras attīstībai nozīmīgs amerikāņu zinātnieka M. Biumfieida (*Bloomfield, 1915*) profesionālās virzības karjeras modelis, kura realizācijai nepieciešama vispusīga informācija par darba meklētāja sociālo situāciju: klienta dzīves gaitu, ģimenes situāciju, attiecībām ar citiem cilvēkiem, izglītības līmeni, lai palīdzētu būt aktīvam sabiedrības loceklim. Savā teorijā viņš iesaka karjeras konsultantiem koncentrēties ne uz klienta psiholoģiskajiem faktoriem, bet uz klienta sociālo situāciju, jo nevar atdalīt cilvēku no tās vides, kurā viņš atrodas (*Savickas, 2009*). Pētījumam svarīga atziņa par personas sociālās situācijas izvērtēšanu un izglītības līmeni, kas, neapšaubāmi, ietekmē pielāgojamību mainīgajos ekonomiskajos un sociālajos apstākļos.

K. Roberts (*Roberts, 1977*) pārstāv socioloģisko pieeju strukturālās teorijas saistībā ar indivīda sociālo vidi. Pastāv ierobežojumi gan uzsākot darbu (darba vietas, izglītība), gan darba

dzīves laikā (informācijas trūkums par jaunajām darba vietām). Teorija nosaka, ka karjeras atbalsta uzdevums ir nodrošināt ar darbiniekiem darba tirgu, nevis izglītēt un sniegt atbalstu. Karjeras vadības prasmju attīstība vairāk tendēta uz pielāgojamību. Pieejā uzsvērta individualizācija un dzīves virziens (Roberts, 1995; 1997). Dzīves virziens aizstāj dzīves ciklu. Karjeras vadības prasmju attīstībai ir būtiskas K. Roberts atziņas, ka izglītība turpinās arī pieaugušo periodā, un pastāv iespēja tajā atgriezties jebkurā vecumposmā, iesaistoties mūžizglītībā. Promocijas darbam saistošas zinātnieka atziņas, ka attīstās individuāli karjeras modeļi, kuros karjeras attīstības tradicionālā secība ir izmainīta. Zinātnieks uzsver, ka karjeras pakalpojumu sniedzējiem nevajadzētu cita vietā sasniegt mērķus, veidojot darbības plānus, jo pastāv draudi novirzīt karjeras atbalsta resursus no tiem, kam tie visvairāk vajadzīgi, uz tiem, kas labāk adaptējušies kā patērētāji, un uz darba sistēmas interesēm (Roberts, 1977; 1995; 1997).

Dž. Braits un R. Priors (Bright, Pryor, 2011) pārstāv karjeras haosa teoriju un skaidro, ka pastāv karjeras lēmumu pieņemšanas ietekmēšana: vecāku viedoklis, darba tirgus, draugi, mediji, kultūras tradīcijas, skolotāji, dzimums, seksuālā orientācija, politika, klimats un veselība. Tas nosaka, ka dzīves pārmaiņu sekas nav iespējams prognozēt precīzi, jo katru brīdi notiek pārmaiņas (ģimenē, vidē, sevis apzināšanās). Kaut arī cilvēks ir atkarīgs no izmaiņām, viņam vajadzētu būt aktīvam savas nākotnes veidošanā, izmantojot karjeras vadības prasmes.

R. Garleja (2003) uzskata, ka pieaugušajiem darba meklētājiem pašiem vajadzētu rūpēties par sava potenciāla un konkurētspējas attīstību. Cilvēkam ir vajadzīgas prasmes novērtēt savas spējas, zināšanas un prasmes, lai optimāli izvēlētos savu aktīvās dzīves pozīciju un pieņemtu vispareizāko lēmumu mainīgās dzīves situācijās (Garleja, 2003).

Tomēr dažādu iemeslu dēļ ne visi to spēj. Nepieciešams palīdzēt pieaugušajam darba meklētājam pilnveidot pamatprasmes, tostarp karjeras vadības prasmes, lai pieņemtu atbilstošāko lēmumu karjeras izglītībā. Bezdarbība pasliktina pieaugušā darba meklētāja sociālo stāvokli un mazina spējas sociāli funkcionēt sabiedrībā. Adekvāta pašnovērtēšana palīdz apzināties resursus, priekšrocības un trūkumus karjeras veidošanā, šim karjeras elementam jābūt karjeras vadības prasmju definīcijas sastāvā.

Analizējot zinātnieku atziņas par karjeras jēdzienu karjeras attīstības teorijās, var secināt:

- atšķirības karjeras definīcijās ir attiecināmas vai uz darba jomu, vai uz dzīvi kopumā, zinātnieki liek akcentus uz daudzveidīgiem karjeras komponentiem: karjeras nozīmi cilvēka dzīvē (Bloomfield, 1915; Bright, Pryor, 2011; Hansen, Gysbers, 1975; Франкл, 2000), karjeras attīstību (Arthur et al., 1989; Garleja, 2003; Herr, 1997; Savickas, 2009; Sears, 1982; Super, 1984; Tideman, 1952; Watts, 1998), karjeras veidiem (Vīksna, 1999; Сорокин, 2013), karjeras veidošanas principiem (Gravina,

- Lovšins, 2012*), lomu secību (*Hall, 1976*), uzvedības imitāciju un piemēra pārņemšanu (*Krumboltz, Henderson, 2002; Бандура, 2000; Московичи, 1998 u.c.*);
- īpašu uzmanību zinātnieki (*Bright, Pryor, 2011; Golemon et al., 2004; Garleja, 2003; Ibarra, 2010; Kermis et al., 2011; Niles, Amundson Neault, 2011; Roberts, 1977; 1995; 1997; Sampsons et al., 2000; Savickas, 2012; Брушлинский, 1974; Зеер, 2006*) pievērš pašizziņas un lēmumu pieņemšanas prasmēm, kas palīdz pieņemt gan karjeras izglītības lēmumu, gan karjeras virziena lēmumu kādā profesionālajā jomā;
 - karjeras vadības prasmju attīstības modelī iekļaujami cilvēku raksturojošie rādītāji (*sk. 1.1.1.att.*), kas ietekmē karjeras vadības prasmju izmantošanu visās dzīves jomās visās dzīves garumā, un zinātnieku atziņas par mācīšanos profesionālajā vidē, kā arī imitējot uzvedību, novērojot un trenējot nepieciešamās prasmes;
 - karjeras vadības prasmes ietver pašnovērtēšanu, lēmumu pieņemšanu, pašizziņu, informācijas vadību, plānošanu, mērķu noteikšanu u.c.

1.2. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju struktūra

Apakšnodaļas mērķis – analizēt zinātnieku atziņas un dokumentus par pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmju struktūru un izveidot definīciju, noteikt pamatprasmju vietu minētajā struktūrā. Lai izvērtētu, kādas prasmes ir noteicošās pieaugušo darba meklētāju *karjeras vadības prasmju* struktūrā, tiek analizētas *pamatprasmes, vispārējās prasmes, sociālās prasmes un profesionālās prasmes*.

Labklājības ministrijas informatīvajā ziņojumā „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012. gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem” ir noteikts, ka *prasmes* ir spēja piemērot zināšanas, lai risinātu uzdevumus un atrisinātu problēmas (*Labklājības ministrijas informatīvais ziņojums, 2012*).

Prasmes (angļu valodā – *skills*) – spēja piemērot zināšanas un izmantot prasmes, lai veiktu praktiskus un teorētiskus uzdevumus (*Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai, 2008*).

Prasme ir procesuālo zināšanu apbūves kvalitāte, kas ļauj cilvēkam tās apzināti pielietot pēc parauga vai izmantot jaunā situācijā kāda praktiskās vai garīgās darbības mērķa sasniegšanai (*Žogla, 2001*).

Literatūras analīzes (*Herron, Robinson, 1993; Reber et al., 2001; Spensers et al., 2011; Šmite, 2006; Vorončuka, 2003*) rezultātā var secināt, ka darba ņēmēja *prasmes* ir spēja mērķtiecīgi darboties, veicot noteiktu fizisku vai garīgu uzdevumu atbilstoši kvalifikācijai un profesionālajai pieredzei, lai sasniegtu noteiktu mērķi un nepārtraukti pilnveidotos.

B. Gammon (*Gammon, 2001*) piedāvā šādu prasmju tipoloģiju:

- kognitīvās prasmes: apgūst un saņem jaunas zināšanas pēc noteiktas shēmas, lieto zināšanas, sasaistot jēdzienus, veido analogijas (līdzības);
- efektīvās prasmes: izvēlas vērtības un attieksmes, izvērtē citu cilvēku viedokli, izjūt interesi, zinātkāri, godbijību un izbrīnu, asociē zinātkāri un domāšanu ar patīkamu pieredzi;
- sociālās prasmes: attīsta sadarbības un komunikācijas prasmes; attīstošās prasmes (garīgās un fiziskās);
- paredzēšanas, dedukcijas, problēmu risināšanas, pētīšanas, novērošanas, klasifikācijas, pārbaudes, runāšanas un rakstīšanas, amatniecības prasmes;
- personiskās prasmes: palielinās paškompetence un pašdarbība, pieaug motivācija turpmākajiem pētījumiem.

UNESCO dokumentos (*2005; 2015*) tiek definēta lietotprasme (angl. – *literacy*), tās ir iemaņas, spēja lasīt, rakstīt un aprēķināt, tās ir izziņas prasmes vai kopums izziņas procesiem. Lietotprasme kā sociālās un kultūras pieredzes kopums, kas ir iegūts īpašos sociālās ekonomiskās, politiskās, kultūras un lingvistiskās vidēs, tostarp skolās, ģimenēs un sabiedrībā.

Katrai personai piemīt atšķirīgas un individuālas īpašības un spēja veikt karjeras izvēli (*Sampsons et al., 2000*). Tomēr to nosaka ne tikai šīs īpašības un spējas, personas vēlmes, bet arī dažādos dokumentos (*Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā, 2006; Vispasaules Deklarācija par izglītību visiem: mācīšanās pamatvajadzību apmierināšana, 1990; Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011 u.c.*) noteiktās nepieciešamās prasmes veiksmīgai integrācijai darba tirgū. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada ieteikumos (*2006*) ir noteiktas 8 pamatprasmes. Tās nepieciešamas personiskai izaugsmei un attīstībai, pilsoniskai aktivitātei, integrācijai sabiedrībā un darba tirgū. Prasmju līmeni var noteikt speciālisti un pats darba meklētājs, veicot pašnovērtējumu. Nepietiek, ka pamatprasmes piemīt, tās nepieciešams izmantot jeb vadīt atbilstoši konkrētajai situācijai. Veiksmīgas karjeras priekšnosacījumi – persona var samērot savas pamatprasmes ar darba devēja pieprasītajām prasmēm. Darba meklētāji ar attīstītām pamatprasmēm veiksmīgi sociāli funkcionē sabiedrībā.

Par svarīgākajām nodarbinātības prasmēm līdz 20. gadsimta 90. gadu beigām uzskatīja *starppersonu vai sociālās prasmes*. Pēc to satura, vispārējās prasmes veido komunikācijas, informācijas tehnoloģiju prasmes, problēmu risināšanas (kritiskā domāšana, organizēšana, plānošana, recenzēšana, ideju attīstīšana) prasmes, kā arī prasmes izmantot skaitļus (*Jaunzeme, 2013*).

Īrijā veiktajā pētījumā tika identificētas šādas *vispārējās prasmes*: mutvārdu un rakstveida komunikācija, laika plānošana, komandas darbs, prezentācijas prasmes, spēja vadīt izglītošanās procesu, plānošana, datorprasmes, lēmuma pieņemšanas, problēmu risināšanas, kritiskās domāšanas prasmes (*Dublin City University et al., 2006*).

Daudzas prasmes pārklājas un savienojas: vienai sfērai būtiskie aspekti attīsta prasmes citā. Valodas pamatiemaņu prasme, lasīt un rakstīt prasme, rēķināšanas un informācijas un komunikācijas tehnoloģiju prasme ir būtisks mācību pamats, un mācīšanās mācīties ir atbalsts visām mācību aktivitātēm.

Visā pamatprasmju kopumā atkārtojas kritiskā domāšana, radošās spējas, iniciatīva, riska novērtējums, lēmumu pieņemšana un emociju pārvaldīšana.

No mūžizglītības viedokļa nepieciešama personas nepārtraukta izglītošanās, prasmju pilnveidošana un spējas adaptēties jaunām situācijām visa mūža garumā. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (*2014*) uzsvērtā nepieciešamība veicināt indivīda profesionālo un sociālo prasmju attīstību dzīvei un konkurējošai darba videi un noteikti šādi rīcības virzieni: vienotas karjeras izglītības sistēmas darbības īstenošana; interešu izglītības iespēju paplašināšana neformālās izglītības kontekstā; jauniešu bezdarba mazināšanas prevencija; pieaugušo izglītības iespēju paplašināšana (*Darbības programma „Izaugsme un nodarbinātība” 2.versija, 2013; Izglītības attīstības pamatnostādnes, 2014*).

R. L. Dombrovska (*2009*) uzsver, ka cilvēkresursu kapitāla vadībā izšķir uzņēmuma kompetences, amata kompetences un darbinieka kompetences. Darbinieka kompetences ir konkrētā darbinieka spējas pielietot zināšanas, pieredzi, prasmes un iemaņas noteiktu uzdevumu sekmīgai risināšanai.

Darbinieka kompetences veido:

- personiskie motīvi: vajadzības, intereses, attieksmes un vērtības;
- personības rakstura īpašības: paškontrolē, spēja strādāt stresa apstākļos;
- prasme pieņemt lēmumus un risināt problēmas;
- profesionālā izglītība un zināšanas;
- tehnikas prasmes un iemaņas.

Amata kompetences iedalītas divās grupās:

- kompetences, kuras var apliecināt ar dokumentiem – izglītība, pieredze un profesionālā attīstība;
- grūtāk mērāma un pārveidojama kompetence – attieksme, motīvi, vērtības un personiskās īpašības.

Profesionālās kompetences – konkrētā amata pienākumu veikšanai nepieciešamās speciālās zināšanas un prasmes (*Dombrovska, 2009*).

Pēc E. Zejera (*3eep, 2006*) domām, profesionālā veidošanās notiek, ietekmējot un iekļaujot personību daudzveidīgās profesionāli nozīmīgās sistēmās un darbībās: pedagoģiskajā, profesionālajā un izzinoši kognitīvajā. Tas notiek, lai attīstītu profesionālās iemaņas un prasmes, zināšanas un individuālos darbības veidus profesionālajā darbībā.

Profesionālo prasmju būtība ir tendence uz darbību, virzīta vairāk uz uzdevuma izpildi, nevis uz ietekmi uz citiem. Profesionālajām prasmēm piemīt orientēšanās uz sasniegumiem, efektivitāte, kārtība, kvalitāte, precizitāte, iniciatīva, iniciējoša pieeja, problēmu risināšana, informācijas izpēte un pielietošana, autonomija.

Vispārējās profesionālās prasmes – tehniskās un darba specifiskās spējas, kas var tikt izmantotas vairākumam darbu lielākajā daļā uzņēmumos, nodarbošanās un nozarēs, kā arī personīgajā dzīvē un kuras tiek uzskatītas kā pilnīgi pielāgojamas. Tās ir likumdošanas un noteikumu izpratne, ekonomikas izpratne, pamatprasmes zinātnē un tehnoloģijās, vides izpratne, IKT prasmes/e-prasmes, saziņa svešvalodās. Mūžizglītības memorandā (*2000*) ir noteiktas astoņas pamatprasmes, kas ietver četras vispārējās profesionālās prasmes: pamatprasmes zinātnē un tehnoloģijās, vides izpratne, IKT prasmes/e-prasmes, saziņa svešvalodās.

Īpašās profesionālās prasmes ir tehniskās un īpašās darba prasmes, kas var tikt pielietotas nedaudzos uzņēmumos, darbos un nozarēs. Tās apraksta specifiskas īpašības, lai praktiski veiktu darbu (*Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011*).

Eiropas Prasmju profili ir izveidoti 219 profesijām 20 nozaru grupās (*Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011*).

Cilvēkam jāapvieno transversālās prasmes ar noteiktām prasmēm, kas ir nepieciešamas darbam. Metodoloģija prasmju pielāgotības identificēšanai starp darbiem un nozarēm veicina darba mobilitāti (*sk. 1.2.1.tab.*).

1.2.1. tabula

Prasmju profilu struktūra (*Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011*)

PIELĀGOJAMĪBA				Specifiskās profesionālās prasmes			
		Specifiskās profesionālās prasmes					
	TRANSVERSĀLĀS	Vispārējās profesionālās prasmes					
		Likumdošanas un noteikumu izpratne	Ekonomikas izpratne	Pamatprasmes zinātnēs un tehnoloģijās	Vides izpratne	IKT prasmes	Saziņa svešvalodās
		Sociālās prasmes					
		Personālās efektivitātes prasmju grupa	Attiecību un pakalpojumu prasmju grupa	Ietekmes spēju grupa	Sasniegumu prasmju grupa	Kognitīvo prasmju grupa	

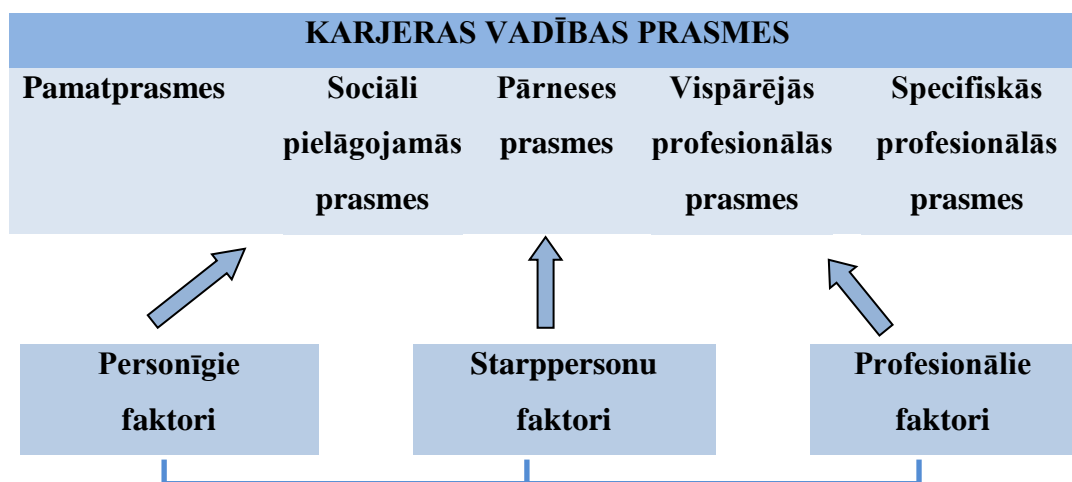
Izvērtējot dažādos ES un Latvijas valsts normatīvos aktus un politikas plānošanas dokumentus (*sk. 1.2.1.pielik.*), var secināt, ka dokumentos ir apliecināts karjeras vadības prasmju nozīmīgums un aktualitāte. Pamatprasmes tiek noteiktas kā mācīšanās vajadzības, pamatkompetences, lietotprasmes, vispārējās prasmes. Sociālās pielāgojamās prasmes un transfērās (pārnesamās) prasmes ietver:

- personiskās efektivitātes prasmes: pašapziņa, elastīgums, kreativitāte, mūžizglītības paškontrolē un stresa izturība;
- attiecības un apkalpošanas prasmes: starppersoniska sapratne, orientēšanās uz klientu vajadzībām, sadarbība ar citiem, komunikācija;
- ietekmēšanas prasmes: ietekme, organizācijas izpratne, vadība, citu attīstība;
- sasniegumu prasmes: orientēšanās uz sasniegumiem, efektivitāte, kārtība, kvalitāte, precizitāte, iniciatīva, iniciējoša pieeja, problēmu risināšana, informācijas izpēte un pielietošana, autonomija;
- kognitīvās prasmes: analītiskā domāšana, konceptuālā domāšana (*Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011*).

Mūsdienās aktualizējas jautājums par darba meklētāju pamatprasmju līmeņa pašnovērtējumu, novērtējumu un atbilstoši tam kvalitatīvas izglītības pieejamību.

Ekspertu grupas ziņojums par ierosmi „Jaunām darbavietām paredzētās jaunās iemaņas” akcentēja nepieciešamo prasmju trūkumu Eiropā un secināja, ka „personu prasmju portfeļa uzlabošana, pielāgošana un paplašināšana”, kas cilvēkus „pārvērš no darba meklētājiem par darba veidotājiem” un „padara spējīgus izdarīt gudrākas izvēles”, nepieciešams izvirzīt par nākotnes mērķiem (*Ekspertu grupas ziņojums, 2010*).

Iepriekš veiktā teorētiskā analīze pierāda, ka *karjeras vadības prasmes* ietver daudzveidīgas prasmes – profesionālās, pārneses un sociālās prasmes, veidojot komplicētu dažādu prasmju jeb komponentu struktūru, un kā jēdziens pirmoreiz ir parādījies 2009. gada Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla (EMKAPT) 1.darba grupas ziņojumā par karjeras vadības prasmēm (*EMKAPT, 2010*). Savukārt jēdzieni *pamatprasmes, vispārējās prasmes, pārneses prasmes*, kas skaidrojami līdzvērtīgi, arī saistīti ar dažādiem specifiskiem izglītības politikas dokumentiem (*sk. 1.2.1.att. un 1.2.1.pielik.*). 1.2.1.attēlā parādīts, ka karjeras vadības prasmju struktūras komponenti atrodas mijiedarbībā ar personīgajiem, starppersonu un profesionālajiem faktoriem (*Forands, 2007*), kas savstarpēji ir cieši saistīti (*sk. 1.2.1.att.*).



1.2.1.attēls. Karjeras vadības prasmju struktūra (autores veidots)

Ņemot vērā, ka pieaugušais darba meklētājs veic karjeras plānošanu un darba meklēšanu dažādu faktoru apstākļos, personīgā motivācija ne vienmēr ir izšķiroša rezultāta sasniegšanā.

James P. Sampsons (*Sampson, 2009*) aplūkoja ģimenes un sabiedrības lomu, ģimenes dzīvi, raksturojot to kā sociāli mainīgus faktoros karjeras lēmuma pieņemšanā. Ģimenes dzīve var veicināt vai mazināt gatavību karjeras izvēlei. Piemēram, Van Ecke (*Van Ecke, 2007*) atzīmēja, ka klientu karjeras izvēles gatavību var uzlabot, ja ģimenes locekļi atbalsta darba meklētāja karjeras izvēli un ģimenes pienākumi ir samērīgi, nav lomu pārslodzes un stresa. Ģimeni var attiecināt uz darba meklētāja ārējiem resursiem. Sociālie mainīgie faktori ietver stereotipus, diskrimināciju, aizspriedumus izglītībā un nodarbinātībā. Sekas minimālai gatavībai karjeras izvēlē ietver negatīvo attieksmi pret prasmēm un interesēm, nepilnīgo informācijas iegūšanu, izvēles ierobežojumus, ilgstošo informācijas izpēti, lēmumu pieņemšanas stilus un sliktas novērtējuma iespējas.

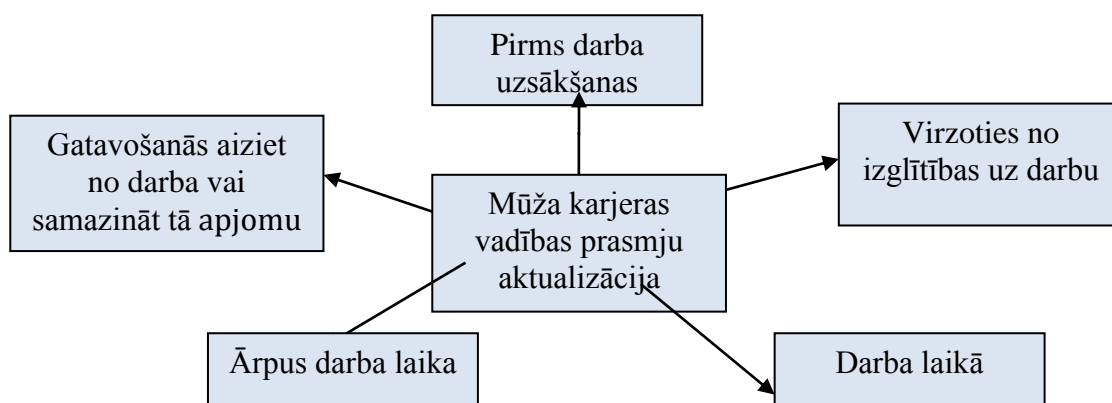
Karjeras vadības prasmju saturu definējuši pētnieki P. Hokins un Dž. Vinters (*Hawkins, 2005*). Par galvenajiem karjeras vadības prasmju komponentiem pētnieki uzskata:

- pašapziņu (spēja skaidri identificēt prasmes, vērtības, intereses; spēja identificēt jomas savai personīgai, akadēmiskai un profesionālai attīstībai u.c.);
- iespēju pētīšanu un radīšanu (identificēt un radīt iespējas, prasmes identificēt nepieciešamos resursus, atbalstu un palīdzību);
- rīcības plānošanu (prasmes noskaidrot konkrēto situāciju un to, kuru persona vēlas sasniegt, ieviest izveidoto plānu, spēja novērtēt progresu);
- atbilstību un lēmuma pieņemšanu (izpratne par personīgām prioritātēm un sabalansētība starp darbu un pārējo dzīvi, iespēju atbilstība personas prasmēm, zināšanām un interesēm, spēja pieņemt kvalitatīvu lēmumu par pieejamām iespējām);

- spēju tikt galā ar nenoteiktību (spēja saskaņot savus mērķus ar mainīgiem apstākļiem, orientēšanās uz mūžizglītību, izpratne par mācīšanās metodēm un stiliem, spēja mācīties no citu kļūdām) un citas prasmes.

Izvērtējot zinātnieku atziņas, var secināt, ka uz *karjeras vadības prasmēm* var attiecināt prasmes, kas palīdz plānot, prognozēt un kontrolēt pašvadītu karjeru. P. Hokins (*Hawkins, 2005*) akcentē mūžizglītību, mācīšanas metodes un stilus, tas palīdz pilnveidot savu izglītību un samērot to ar darba tirgus vajadzībām.

Cilvēka dzīvē karjeras vadības prasmju nepieciešamība iezīmējas dažādos posmos gan saistībā ar izglītības iegūšanu, gan darba vietas maiņu (*sk. 1.2.2.att.*).



1.2.2.attēls. **Karjeras vadības prasmju aktualizācijas posmi** (*Informācijas paziņojums par 1.darba grupas tematu karjeras vadības prasmes, 2010*)

Informācijas paziņojumā par prioritātēm karjeras jomā netieši norādīts uz prasmi pāriet no viena karjeras posma uz citu, un, pateicoties karjeras vadības prasmēm, persona to var izdarīt efektīvāk (*EMKAPT, 2010*).

Nav vienotības karjeras vadības prasmju definējumos. EMKAPT dokumentos (*2013*) karjeras vadības prasmes (angļu val. – *career management skills*) definētas kā prasmju kopums, kas indivīdiem un grupām nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu.

Karjeras vadības prasmes tiek raksturotas arī kā cilvēka prasmes organizēt savu attīstību (*Boitmane, 2009*). Tiek runāts arī par prasmēm saredzēt vīziju, spēju veidot stratēģiju, spēju diagnosticēt, spēju sistemātiski domāt (*Grantone, 2004:84*).

P. Sorokins (*Сорокин, 2013*) uzsvaru liek uz spēju lietot zināšanas darbībā, spēju pielāgoties jaunajiem apstākļiem, lietot sadarbības un komunikācijas prasmes. Sadarbības un komunikācijas

prasmes var attiecināt uz vispārīgajām prasmēm, kuras var lietot jebkurā dzīves situācijā. Tā ir personības cilvēciskās pašcieņas spēja, kas raksturo psihes attīstības līmeni.

I. Boitmane (2009) norāda šādus paņēmienus personības attīstībai un pilnveidei:

- izglītība un pašizglītība, iekšēja nepieciešamība apgūt arvien jaunas zināšanas, kas paver jaunus apvāršņus un iespējas nākotnē;
- pašapziņa;
- iespēju pētīšana un radīšana;
- rīcības plānošana;
- atbilstība un lēmuma pieņemšana;
- spēja pārvarēt nenoteiktību.

Pie *karjeras vadības prasmēm* var attiecināt prasmes uzstādīt mērķus un paredzēt nākotni, un veikt eksperimentus, kas ir attiecināms uz vadības prasmi pieaugušajiem darba meklētājiem, un tas nozīmē arī piedalīties NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

R. Helers (Heler, 2004) uzsver, ka karjeras vadības prasmju pamatā ir lieliskas laika plānošanas un organizatoriskās prasmes, kā arī izkopta humora izjūta, turklāt nepieciešamas arī tādas prasmes un iezīmes kā entuziasms, lēmumu pieņemšanas prasme, pašpaļāvība, radoša attieksme, enerģiskums, progresīva domāšana, elastība, spēja uzņemties risku un tikt galā ar stresu (sk. 1.2.2.piel.).

Saistoši ir personīgie faktori, kas fokusējas uz indivīda personības iezīmēm, kā intelektuālās spējas, atbildība, radošums u.c., starppersonu faktori saistīti ar komunikatīvo kompetenci, ko raksturo prasme sadarboties, risināt konfliktus, koleģialitāte u.tml., savukārt profesionālie faktori ciešāk saistīti ar vispārējām un specifiskajām profesionālajām prasmēm un raksturo indivīda darba metodes, orientāciju uz rezultātu, profesionālo domāšanu utt. (sk. 1.2.2.tab.).

1.2.2. tabula

Karjeras vadības prasmju ietekmējošie faktori (pēc Foranda, 2007)

<i>Personīgie faktori</i>	<i>Starppersonu faktori</i>	<i>Profesionālie faktori</i>
Pārliecība par sevi; intelektuālās un izzināšanas spējas; radošums; gatavība mācīties; atbildība; noturība; elastība; spēja izturēt slodzi	Spēja vadīt; spēja strādāt komandā; smalkjūtība; spēja kontaktēties; konfliktu vadīšana; saskarsme; sociālā aizsardzība	Orientēšanās uz darbu; inovācijas spējas; pacēlums; domāšana; darba metodes; administrēšana; rīcība

Starppresonu faktori, kā spēja vadīt un strādāt komandā, spēja kontaktēties un risināt konfliktus, pārliecinoša uzvedība, palīdz pieaugušajiem darba meklētājiem realizēt mērķi – integrēties darba tirgū, savlaicīgi organizēt pāreju no vienas darba vietas uz otru.

Karjeras vadības prasmes palīdz izprast, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savu iekšējo un ārējo resursu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai. Tās attiecas uz nepieciešamajām prasmēm, lai atrastu sev izglītības virzienu un nodrošinātu darbu, kā arī sekmīgi veidotu personīgo dzīvi.

Pētnieki R. W. McQuaids un C. Lindsay (*McQuaid, Lindsay, 2005*) iepriekš minētos faktoros papildina ar ārējiem faktoriem, ko raksturo darba tirgus pieprasījums; makroekonomiskā stabilitāte, pieejamās vakances; uzņēmumu politika jaunu darbinieku pieņemšanā, veicinošs atbalsts (nodarbinātības politika – atbalsta pieejamība, izglītības pieejamība un ierobežojumi, citu pakalpojumu pieejamība – transports, bērnu aprūpe).

Analizējot R. Helera (*Heler, 2004*) vadītāja prasmju modeli (*sk. 1.2.2.piel.*), var secināt, ka uz karjeras vadības prasmēm var attiecināt pašizziņas prasmi (personas izpratne par savām īpašībām), prasmi noteikt mērķus, problēmu risināšanas prasmi, vadības prasmi (pašvadība), izglītības iespēju pētīšanas un lēmuma pieņemšanas prasmi.

Darba meklētājiem jāizmanto akadēmiskās zināšanas, izvērtējot un apgūstot pieejamo informācijas daudzumu, kā arī savas analītiskās un sintēzes spējas, lai iemācītos izvēlēties īstos argumentus, tajā pašā laikā pieņemot jaunās idejas. Kā izpaužas informācijas vadības prasmes, shematiski tiek atspoguļots 1.2.3.pielikumā (*sk. 1.2.3.piel.*).

A. Barbere, C. Deilija, C. Džianantonio un J. Filipa (*Barber et al., 1994:739–740*) akcentēja indivīda informācijas iegūšanas un izvērtējošo aspektu darba meklēšanas procesā, kas atspoguļojas arī darba meklēšanas definīcijā: „Darba meklēšana, informācijas ievākšanas process par iespējamajiem darbiem ietver gan ekstensīvu meklēšanu, identificējot eksistējošās darba iespējas, gan intensīvu meklēšanu – detalizētas informācijas iegūšanu par šīm iespējām. Tādējādi darba meklēšana ietekmē tās informācijas apjomu un veidu, kas var tikt izmantots, lai izdarītu piemērotu izvēli starp darbiem”.

Informācijas atlase, analizēšana, uzkrāšana un vajadzīgajā brīdī izmantošana palīdz darba meklētājiem koncentrēt uzmanību uz tiem kritērijiem, kurus darba meklētājs sev uzstāda, respektīvi, kur viņš vēlas strādāt.

A. Sakss un S. Kotē (*Saks, Coté, 2006, citēts no Šaiteres, 2011*) definēja darba meklēšanu kā procesu, kas sastāv no informācijas iegūšanas par potenciālajām darba iespējām, alternatīvu formulēšanas un izvērtēšanas un darba izvēles no šīm alternatīvām. No sākuma tiek pielietota

informācijas vadības prasme un vēlāk lēmuma pieņemšanas prasme, kura balstās uz darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu apzināšanu un samērošanu.

Promocijas darbam ir svarīgas zinātnieku atziņas par *informācijas vadības prasmes* lietošanu darba meklēšanas procesā.

Analizējot S. Sotnikovas (*Сотникова, 2001*), I. Vorončukas (*Vorončuka, 2003*) un R. L. Dombrovskas (*Dombrovska, 2009*) atziņas par karjeras attīstību, var saskatīt līdzību vērtējumos par karjeras vadības prasmēm – galvenais ir paša cilvēka atbildība un iniciatīva. Prasme izvirzīt mērķi attīstās, pateicoties pašanalīzei – ko es gribu, ko es varu, kāds es esmu, kā mani vērtē citi un kā es vērtēju pats sevi un savas prasmes.

Raksturojot efektīvas *karjeras vadības prasmes*, S. Nails, N. Amundsons un R. Neaults (*Niles et al., 2011*) norāda:

- pašrefleksija ir nepieciešama, lai izprastu un apzinātu īpašu karjeras plūsmas pieredzi;
- pašizzināšana ir nepieciešama, lai saprastu personas un vides resursus problēmu atrisināšanai;
- vīzija, mērķu izvirzīšana un plānošana ir nepieciešama, lai noteiktu stratēģijas un uzdevumus;
- spējas pielāgoties apstākļiem ir nepieciešamas, lai efektīvi izmantotu katru konkrēto karjeras plūsmas pieredzi.

I. Katane un I. Kalniņa (*2010*), pētot konkurētspējīgas personības raksturojumus, uzsver, ka pašizvērtēšana ir process, kurā indivīds vāc un apkopo informāciju par sevi. Pašizvērtēšanas procesā katrs detalizēti izvērtē sevi, savas īpašības, savas darbības, rīcības nozīmīgumu, izdarot atzinumus par sevi, sava darba, sevis padarītā vērtību, nozīmīgumu, apzinoties trūkumus un tālāko perspektīvu.

T. Kože (*1999*) uzsver pašizziņas lomu cilvēka sociālās mijattiecībās un nākotnes mērķu sasniegšanā. Cilvēks, kurš nepārzina sevi, nav brīvs, ar viņu var manipulēt. Pašizziņas būtībai un virzībai ir vēl nenovērtēta un līdz galam neapzināta loma cilvēka mijattiecību izveidē ar plašo sociālo realitāti. Mūsdienu sabiedrībā ir būtiski apzināties sevi, savas iespējas un trūkumus, līdz ar to cilvēks var veiksmīgāk izvēlēties savu profesionālo ceļu, arī pieteikt sevi darba tirgū, kas ir svarīgs faktors konkurences apstākļos (*Kože, 1999*). Tātad pašizziņa ir cieši saistīta ar pašaktualizāciju un pašrealizāciju karjeras jomā.

Pašizziņas nepieciešamība ir cieši saistīta ar personības iekšējiem faktoriem: biopsihiskajām un fizioloģiskajām iezīmēm, sociāli profesionālo aktivitāti, motīviem un profesionālās darbības jēgas apzināšanos, vajadzības realizēt profesionālo psiholoģisko potenciālu, vajadzības pašrealizācijā un iracionālajiem faktoriem (piemēram, intuīcija) (*Брушлинский, 1974*).

Pēc H. Gardnera (*Gardners, 1983*) teorijas katram cilvēkam piemīt šādas spējas: lingvistiskās, matemātiski loģiskās, telpiskās, muzikālās, ķermeniski kinētiskās, starppersonālās un intrapersonālās. Katrai spējai ir atšķirīgs attīstības līmenis, katram cilvēkam ir dominējošās spējas. Pieaugušais, izvērtējot un apzinoties savas spējas, pieņem izglītības lēmumu, kā arī pedagogam nepieciešams izvērtēt izglītojamā individuālās spējas. Vēlāk H. Gardnera (*Gardners, 1999*) papildināja teoriju par daudzveidīgajām spējām ar atziņām, ka cilvēks var sasniegt naturālista intelektu, garīgo, eksistenciālo un morālo intelektu. Viss atkarīgs no tā, kāda cilvēkam ir attieksme pret citiem, kādi ir uzvedības modeļi un dzīves vērtības.

Arī sociālie tīkli var sniegt zināmu atbalstu pašizziņas un komunikācijas prasmju izpausmēm. A. Dudkina un E. Barkāne (*2013*) uzskata datoru un kibertelpu par „pārejošo telpu” – indivīda iekšējās psihiskās pasaules – prāta un personības papildinājumu. Pētījumā par lietotāja profila fotogrāfiju ievietošanu apstiprinājās, ka lietotāja izveidotais profils liecina un pastāsta par personības iezīmēm un ir personības iepazīšanas atslēga. Sociālie tīkli palīdz lietotājiem radīt digitālu iespaidu par sevi, to, kas vai kāds viņš ir (*Manago, Craham, Greenfird, Salimkhan, 2008, citēts no Dudkina, Barkāne, 2013*). Tas liecina, ka darba meklētājam var palīdzēt sociālie tīkli kā *ārējais resurss* darba vietas meklēšanai. Fotogrāfijas ievietošana sociālajos tīklos palīdz darba devējam novērtēt vizuālo informāciju, izveidot iespaidu par cilvēku pirms darba intervijas. „Es” radīšana akcentē pieauguša darba meklētāja uzvedību un vēlmi veidot kontaktus multimediju vidē.

Uz pielāgošanās spēju kā svarīgāko karjeras vadības prasmju komponentu norāda S. Nails un Dž. Harris-Bovlsbeis (*Niles, Harris-Bowlsbey, 2009*). Pielāgošanās spēja ir spēja efektīvi reaģēt uz jauno informāciju par sevi un/vai situāciju un demonstrēt spēju efektīvi integrēt jauno informāciju par labu savai karjerai. Pieeja karjerai: grūtību pārvarēšana un lēmumu pieņemšana, apzināšanās, radoša vīzija un spēja pielāgoties.

S. Nails, N. Amundsons un R. Neaults (*Niles et al., 2011*) izvirza ideju par personības elastīgumu, kas ietver spēju kritiski izvērtēt savas spējas un iespējas, un nonākt līdz lēmumam, lai no daudzveidīgā piedāvājuma atrast atbilstošāko. Viņu modelī ietilpst mērķu izvirzīšana/plānošana un to ieviešana/adaptēšana. Tiek īpaši uzsvērta vadības un lēmuma pieņemšanas prasme.

Lēmumu pieņemšana attiecas uz spējām lietot zināšanas un domās veidot karjeras plānu (*Korna, 2011; Miķelsone, 2008*). Promocijas darba pētījums tiek veikts nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros, līdz ar to pieaugušā darba meklētāja zināšanas ir viens no raksturojošiem rādītājiem karjeras vadības prasmju struktūrā, jo no zināšanu līmeņa atkarīga prasmju pielietojamība. Gadījumos, kad informācijas vadības prasme nav attīstīta un darba meklētājs neprot darboties e-vidē, informācijas pētīšana par brīvajām vakancēm ir ierobežota, un informāciju var saņemt personīgi, klātienē pie speciālista vai nejauši no paziņām, draugiem.

Gatavība pieņemt lēmumu kādā jomā, uzsākt vai turpināt karjeru sastāv no pieciem aspektiem: konstruktīva attieksme, lai tiktu galā ar nākotnes karjeras plānošanu; informācijas vākšana par izglītības un profesiju daudzveidību un iespējām; darba tirgus izpēte; zināšanas, kā pieņemt labu karjeras lēmumu; būt gataviem reāli spriest par iespējamo nodarbošanos (*Super, 1957*).

Uz *karjeras vadības prasmēm* var attiecināt prasmi izvērtēt, kāda izglītība nepieciešama karjeras attīstībai, prasmi izmantot zināšanas darbībā, prasmi pielāgoties jaunajiem apstākļiem.

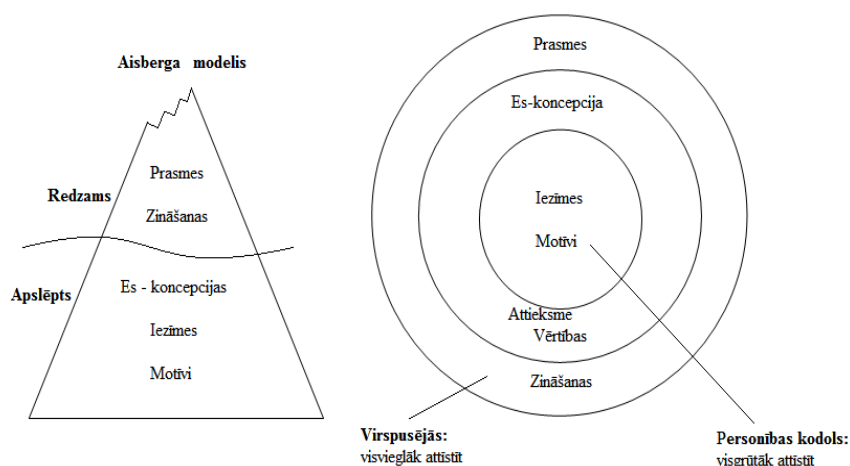
No darba devēja pozīcijas aktualizētas tādas darba meklētāja prasmes kā prasme sagatavoties darba intervijai, lai parādītu savus talantus, pastāstītu par savām prasmēm un pieredzi. Komunikācijas prasmes, īpaši prasmi prezentēt sevi, novērtē darba devējs un salīdzina ar citiem pretendentiem uz vakanci. Prezentēšanas prasme liecina par cilvēka kultūru, dažādu zināšanu apguvi, sagatavotību darba intervijai. Pieaugušajam darba meklētājam jāpēta organizācijas kultūra, darba apstākļi, attieksme, lai izprastu organizācijas darbības jomu un darba apstākļus, jāiepazīst darba specifika. Pieaugušajam darba meklētājam nepieciešams sagatavoties intervijai ar darba devēju, iesniegt izglītības dokumentus, motivācijas vēstuli un darba paraugus.

Komunikācijas prasmes attīstīšanai nepieciešams stiprināt savu sociālo tīklojumu, tas nozīmē vismaz vienu reizi nedēļā vai retāk nepieciešams sazvanīties vai satikties ar cilvēkiem, kuru pakalpojumi var noderēt karjeras veidošanā. Komunikācijas pasākumus labāk plānot dienasgrāmatā ar datumiem un laikiem.

L. Spensera (*Spensers et al., 2011*) „Aisberga modelī” redzamajā personības daļā novietotas prasmes un zināšanas, kas ir pārbaudāmas un novērtējamas, bet apslēptajā personības daļā atrodas motīvi, personiskās iezīmes un es-koncepcija (*sk. 1.2.3.att.*). Personības kodolu veido personiskas iezīmes un motīvi. Motīviem ir virzošais spēks, tāpēc ir svarīgi tos izziņāt un noteikt. Turpmāk 2.2.apakšnodaļā tiks veikta pieaugušā darba meklētāja motīvu analīze. Attieksmi pret izglītošanos un cilvēka vērtības raksturo es-koncepcija. L. Spensers (*Spensers et al., 2011*) uzsver, ka zināšanas un prasmes ir visvieglāk attīstīt, līdz ar to karjeras vadības prasmes var apgūt vai pilnveidot ikviens motivēts pieaugušais darba meklētājs.

Karjeras vadības prasmes palīdz darba meklētājam realizēt savu mērķi – veidot karjeru, realizēties profesionālajā jomā.

Profesionālie faktori iekļauj darbību, rīcību, darba metodes, orientēšanos uz darbu, spēju identificēt vajadzīgo profesiju, spēju domāt sistēmiski un organizēt savu karjeru.



1.2.3.attēls. **Personības struktūra** (Spencers, 2011)

Iedzimtas vai iegūtas personiskās īpašības (talants, garīgas vai fiziskas īpašības) rada galvenās kompetenču līmeņu atšķirības indivīdu starpā. Turpmākā zināšanu, prasmju un attieksmju uzkrāšana (vai izmaiņas) var pastiprināt vai pavājināt šīs galvenās atšķirības. Attieksme ir stabila apgūta sliekšne uz noteiktām lietām noteiktā veidā un pamatojas uz pārliecību (kognitīvais aspekts), jūtām (emocionālais aspekts) un nolūkiem (kognitīvais aspekts) (Statt, 1998:10). Svarīgs karjeras vadības prasmju komponents – konfliktu risināšanas prasme (Ibarra, 2010).

B. Lova (Law, 1996) karjeras apgūšanas teorija maksimāli saistoša karjeras vadības prasmju apguvei. Karjeras apgūšanas teorijas pamatelementi ir sijāšana, fokusēšana, izpratne. Promocijas darbam būtiska zinātnieka atziņa, ka karjeras vadības prasmes var iemācīt līdzīgi kā citas darbības. Programmas, kas veido mācīšanās ciklus, nodrošina cilvēku ar apgūtu dotumu kopumu pāreju no apjausmas caur sijāšanu un fokusēšanu līdz izpratnei. Karjeras vadības prasmju attīstībai ir nepieciešams dotumu kopums, dziļas pamatzināšanas par mainīgiem cēloņiem un parādībām, ātrums un precizitāte, aptverot un organizējot informāciju, elastīgums un enerģija, spēja pārvarēt sarežģītas situācijas, nenoteiktību un konfliktus (Law, 1996). B. Lova teorija pamato karjeras vadības prasmju attīstību NVA nodarbinātības atbalsta programmās, apstiprina, ka problēmu risināšanas prasme ir viena no svarīgākajām prasmēm, kas palīdz pielāgoties nestabilā sociāli ekonomiskā situācijā.

Problēmu risināšana ir viena no galvenajām prasmēm, kas ir ietverta karjeras attīstības atbalsta mācību programmu saturā. Problēmu risināšanas metode sadalās posmos: problēmas definēšana; risinājuma alternatīvu izpēte; mērķu formulēšana; darbības plāna ieviešana, lai radītu izmaiņas (Petrovai, Bursuc, 2009). Problēmu risināšanas prasme palīdz pieņemt karjeras lēmumu, adekvāti atrisināt dažādas ģimenes un sadzīves problēmas.

Darbības prasmes veidojas, pateicoties komunikācijai un sadarbībai starp grupas locekļiem. Starppersonu attiecības veicina problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmju attīstību. Veiksmīgas komunikācijas paņēmienus un modeļus nepieciešams integrēt NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Izvērtējot zinātnieku atziņas, var secināt, ka karjeras vadības prasmes ietver vairāku prasmju grupu komponentus (sk. 1.2.3.tabulā).

1.2.3. tabula

Karjeras vadībai nepieciešamās prasmes – kopsavilkums (autores veidots)

Prasmju grupas nosaukums	Komponenti	Autori
1. Pašizziņas prasme (personīgie faktori)	Pašnovērtējums un spēja sevi prezentēt	<i>Garleja, 2006; Dombrovska, 2009; Ibarra, 2010; Kirch,Tucker, Kirch, 2001; Ibarra, Lainbeks, 2010; Сотникова, 2001;</i>
	Pašiniciatīva	<i>Vanska, Kutu, 2010; Heler, 2004; Vorončuka, 2003; Dombrovska, 2009; Сотникова, 2001;</i>
	Pašizziņa	<i>Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Ibarra, 2010; Koķe, 1999; Niles et al., 2011; Holand, 1997; Savickas, 2009; 2012; Брушлинский, 1974; Sampsons et al., 2000;</i>
	Paškontrolē	<i>Dombrovska, 2009;</i>
	Atbildība	<i>Dombrovska, 2009, Golemon et al., 2004;</i>
	Elastīgums, spēja piemēroties	<i>Golemon et al., 2004; Niles et al., 2011; Sultana, 2012;</i>
	Motivācija pašattīstīties, mācīties	<i>Garleja, 2006; Koķe, 1999; Spensers et al., 2011;</i>
	Emocionāla inteliģence	<i>Golemon et al., 2004; Kermis et al., 2011;</i>
2. Vadības un darbības prasmes (starppersonu un profesionālie faktori)	Dzīves stāsta sagatavošana	<i>Beck, 2002; Savickas, 2012;</i>
	Informācijas iegūšanas un vadības prasme. Riska uzņemšanās	<i>Reber et al., 2001:683; Bekers, 1993; Saks, Cote, 2006; Heler, 2004; Niles et al., 2011; Niles, 2011; Reirdona, 2010; Сотникова, 2001;</i>
	Informācijas analīzes prasme	<i>Barber et al., 1994; Heler, 2004; Golemon et al., 2004; Сорокин, 2013;</i>
	Dziļa karjeras izpēte	<i>Sampson, 2009; Savickas, 2012;</i>
	Karjeras plānošana Rīcības plānošana (plāna izstrādāšana, ieviešana un rezultātu novērtēšana)	<i>Amundson, 2010; Jaunzeme, 2013; Petrovai, Bursuc, 2009;</i>
	Prasme izvirzīt mērķus un plānot darbību to sasniegšanai. Plāna ieviešana un rezultātu novērtēšana	<i>Boitmane, 2009; Dombrovska, 2009; Jaunzeme, 2013; Gammon, 2001; Heler, 2004; Niles et al, 2011; Sampson et al., 2013; Пряжников, 1996;</i>
	Lēmumu pieņemšanas prasme	<i>Bright, Pryor, 2011; Dombrovska, 2009; Heler, 2004; Korna, 2011; Jones, 1989; Miķelsone, 2008; Super, 1957; Krumboltz, Henderson, 2002; Saks, Cote, 2006; Savickas, 2001; 2005; 2011; 2012; Sampson et al., 2013; Taylor, Betz, 1983; Пряжников, 1996;</i>
	Problēmu risināšana	<i>Law, 1996; Petrovai, Bursuc, 2009;</i>

	Sociālā mācīšanās	<i>Sampson et al., 2013; Бандура, 2000; Krumboltz, Henderson, 2002;</i>
	Komunikācijas prasme	<i>Gammon, 2001; Dombrovska, 2009; Сорокин, 2013; Kermis et al., 2011; Golemon et al., 2004; Marshall, 1981;</i>
	Darbības prasme	<i>Gammon, 2001; Hall, 1976; Heler, 2004; Сорокин, 2013;</i>
	Spēja zināšanas un prasmes pielietot darbībā. Zināšanas par izvēlēto darba jomu	<i>Gammon, 2001; Heler, 2004; Miķelsone, 2008; Krumboltz, Henderson, 2002; Колесникова, 2007; Сорокин, 2013; Zīlīte, 2013; Выготский, 1991;</i>
	Pielāgošanas spējas, resursu mobilizēšana, izglītošana	<i>Adlers, 1992; Sultana, 2012; Tiedeman, 1952; Niles, Harris–Bowlsbey, 2009; Niles et al., 2011; Niles, 2011;</i>
	Sadarbības prasme	<i>Adlers, 1992; Бандура, 2000; Сорокин, 2013;</i>
	Problēmu (konfliktu) risināšanas prasme	<i>Dombrovska, 2009; Golemon et al. 2004; Heler, 2004; Ibarra, 2010; Petrovai, Bursuc, 2009; Kirch, Tucker, Kirch, 2001;</i>
	Spēja tikt galā ar nenoteiktību (mūžizglītība u.c.)	<i>Jaunzeme, 2013; Колесникова, 2007;</i>

Kopsavilkumā ir atspoguļotas visbiežāk minētās prasmes un raksturojošas darbības saistībā ar karjeras vadības prasmēm. Izvērtējot zinātnieku karjeras attīstības teorijas, var secināt, ka karjeras vadības prasmes (pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasme) ir personības attīstības rādītāji.

Secinājumi par 1.2.apakšnodalu

- Karjeras vadības prasmēs iekļautās prasmes atrodas mijiedarbībā ar personīgajiem, starppersonu un profesionālajiem faktoriem, kas savstarpēji ir cieši saistīti: personīgie faktori, kas fokusējas uz indivīda personības iezīmēm, ietekmē pašizziņas prasmes attīstību, starppersonu faktori ietekmē vadības, lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmju attīstību, profesionālie faktori ietekmē informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes attīstību.
- Nodarbinātības atbalsta programmu apguves rezultātus – zināšanas un prasmes ietekmē katra indivīda personības īpašības un motīvi, līdz ar to turpmāk nepieciešams izpētīt motīvus izglītības saņemšanai programmu ietvaros un metodes karjeras vadības prasmju pilnveidei.
- Pēc zinātnieku atziņām prasmes un zināšanas ir pārbaudāmas un novērtējamas, līdz ar to karjeras vadības prasmju komponentus un zināšanas var pieņemt par to kritērijiem.
- Karjeras vadības prasmes palīdz darba meklētājam realizēt savu mērķi – veidot *pašvadītu karjeru*, realizēties profesionālajā jomā. Turpmāk nepieciešams izpētīt,

kādas mācību metodes un mācību organizācijas formas veicina karjeras vadības prasmju attīstību.

- Pieaugušā darba meklētāja *iekšējie resursi* ir zināšanas, prasmes, spējas, intereses, motīvi, intuīcija un citi personību raksturojušie faktori, kas palīdz veidot pašvadītu karjeru.
- **Karjeras vadības prasmes** – personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visa mūža garumā.

1.3. Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji

Apakšnodaļas mērķis ir, balstoties uz iepriekš analizēto karjeras vadības prasmju struktūru un definīciju, noteikt karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus. Karjeras vadības prasmes ir universālas prasmes un izmantojamas cilvēka dzīves gaitā dažādās situācijās: ģimenes dzīvē, darbā, brīvā laika pavadīšanas aktivitātēs un citās dzīves jomās. Pieaugušajam darba meklētājam tās ir nepieciešamas, lai ātri un efektīvi atrastu jaunu darba vietu atbilstoši sagatavotībai. Balstoties uz zinātnieku atziņām par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijiem, tiek izvirzītas: pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasmes. Prasmju attīstība ir saistīta ar noteiktu zināšanu apguvi. Attīstības novērtēšanas kritēriju rādītāji ir prasmju apliecināšanas darbības (*sk. 1.3.1.tab.*).

1.3.1. tabula

Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji (*autores veidots*)

Nr.	Kritērijs	Rādītāji	Teorētiskie avoti
1.	Pašizziņas prasme	<ul style="list-style-type: none"> • Analizē savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi, lai veidotu ilgtermiņa karjeras plānu; • Atpazīst intereses, kas ir saistītas ar profesiju un hobiju; • Izzina savas personības īpašības: temperamentu, verbālo un neverbālo valodu, rakstura īpatnības, fiziskās dotības; • Veic mūžizglītības pamatprasmju novērtējumu; • Pārvalda savas emocijas un stresu; • Apgūst jaunas prasmes un iemaņas; • Veido pozitīvas harmoniskās attiecības, prot atstāt labvēlīgu iespaidu, piemīt elastīgums, radošums. 	<i>Beck, 2002; Dombrovska, 2009; Dudkina, Barkāne, 2013; Garleja, 2006; Golemon et al., 2004; Ibarra, 2010; Kermis et al., 2011; Kože, 1999; Niles, Amundson, Neault, 2011; Savickas, 2012; Sampsons et al., 2000; Брушлинский, 1974; Зееп, 2006</i>

1.3.1.tabulas turpinājums

2.	Vadības prasme	<ul style="list-style-type: none"> Nosaka un formulē īslaicīgos un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus; Izvērtē un nosaka resursus mērķa sasniegšanai. Veido personīgo un ārējo resursu skalu; Sabalansē darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības; Motivēti veic pārmaiņas karjerā, izglītībā, personīgajā dzīvē; Organizē, plāno savas ikdienas nodarbes. Kontrolē plāna izpildi; Izvērtē un izvēlas izglītības aktivitātes, kas var palīdzēt pilnveidot iemaņas un prasmes; Sadarbojas ar citiem; Pārlicina citus. 	<i>Ādlers, 1992; Amundson, 2005; Boitmane, 2009; Gammon, 2001; Dombrovska, 2009; Heler, 2004; Korna, 2011; Miķelsone, 2008; Niles, et al., 2011; Niles, Harris – Bowlsbey, 2009; Sampson et al., 2013; Super, 1957; Прыжников, 1996</i>
3.	Informācijas vadības prasme	<ul style="list-style-type: none"> Izmanto ikdienā internetu, e-pastu, Word un citas programmas; Atlasa, analizē un strukturē ar savas karjeras attīstību saistītu informāciju; Izvērtē informāciju par izglītības iespējām; Izveido un ievieto e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli; Izmanto darba intervijas prasmes; Reaģē uz jauno informāciju; orientējas profesijas prestiža noteikšanā; Meklē informāciju par atbalstu un finanšu resursiem. 	<i>Barber et al, 1994; Бандура, 2000; Golemon et al., 2004; Heler, 2004; Korna, 2011; Sampson, 2009; Savickas, 2012; Super, 1957; Сорокин, 2013</i>
4.	Problēmu risināšanas prasme	<ul style="list-style-type: none"> Risina problēmas pārrunu ceļā, pielieto komunikācijas prasmes; Analizē konfliktsituācijas; Veic SVID analīzi, izvēlas pareizu rīcību problēmas atrisināšanai; Nosaka alternatīvas problēmu atrisināšanai. 	<i>Ādlers, 1992; Golemon et al., 2004; Kirch et al., 2001; Marshall, 1981; Niles, Harris-Bowlsbey, 2009; Petrovai, Bursuc, 2009; Sampson et al., 2013; Sultana, 2012</i>
5.	Lēmumu pieņemšanas prasme	<ul style="list-style-type: none"> Izvērtē iespējas un sabalansē tās ar pieejamajiem karjeras resursiem; Elastīgi pielāgojas mainīgajiem apstākļiem; Novērtē, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un formulē pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus; Plāno rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku; Pieņem lēmumu ātri un atbildīgi. 	<i>Bright, Pryor, 2011; Gammon, 2001; Heler, 2004; Miķelsone, 2008; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Super, 1957</i>
6.	Zināšanas	<ul style="list-style-type: none"> Izvērtē zināšanas izvēlētajā izglītības jomā; Spēj izveidot priekšstatu par izvēlēto profesiju; Spēj apzināties trūkstošās zināšanas; Izvērtē zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā; Analizē, kā apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas. 	<i>Gardners, 1983; Krumboltz, Henderson, 2002; Сорокин, 2013; Fox, 2001; Kallberg et al., 2003; Žogla, Kalniņa, Antiņa, 2012; Koķe, 1999; Žogla, 2001; Hawkins, 2005</i>

Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un rādītāji tiks izmantoti empīriskajā pētījumā pieaugušo darba meklētāju zināšanu un prasmju līmeņu noteikšanai (*sk. 3.3.apakšnod.*). Izstrādāto darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketu skat. 3.3.1.pielikumā.

Secinājumi par 1.3. apakšnodaļu

- Pamatojoties uz literatūras un dokumentu analīzi, tika izstrādāti pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji (*sk. 1.3.1.tab.*), kurus turpmāk var izmantot pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju novērtēšanai.
- Pamatprasmju attīstības līmenis nosaka karjeras vadības prasmju līmeni, jo iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā. Tādējādi, dziļākai personības izpētei, nepieciešams vienlaicīgi ar karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu veikt pamatprasmju pašnovērtējumu.

Secinājumi par pirmo nodaļu

- Šodienas konkurences apstākļos veiksmīgi iekļauties darba tirgū var cilvēki, kuriem ir iespēja darboties interesējošā jomā un pašrealizēties profesijā. Lai to izdarītu, nepieciešams plānot un vadīt savu dzīves un profesionālo darbību. Tādējādi pieaug karjeras vadības prasmju nozīme.
- Izpētot karjeras teorijas un *karjeras vadības prasmju* komponentus, izstrādāts pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju jēdziens: **Karjeras vadības prasmes – personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemt atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā.**
- Karjeras vadībai nepieciešamās prasmes nosaka personīgie, starppersonu un profesionālie faktori, kas atrodas mijiedarbībā un ietekmē pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmju attīstību.
- Pieaugušajiem darba meklētājiem nepieciešams attīstīt pašizziņas prasmi, lai izglītības procesā, izmantojot individuāli atbilstīgas metodes, izvirzītu mērķi karjeras attīstībā un saprastu savas spējas, intereses, motīvus, rakstura īpašības, temperamentu un citus personīgos, kā arī psiholoģiskos faktoros. Tātad, pašizziņas prasme ir karjeras vadības prasmju komponents.

- Pieaugušajiem darba meklētājiem svarīgi attīstīt karjeras vadības prasmes, lai viņi varētu ātrāk un efektīvāk atrast darba vietu vai paši varētu veidot jaunas darba vietas, veiksmīgi sociāli funkcionēt, veikt uzlabojumus sabiedrībā, kā arī risināt sociālas problēmas.
- Karjeras vadības prasmju komponentes (pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasme, kā arī zināšanas) atbilst karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijiem. Kā kritēriju rādītāji izvirzītas prasmju apliecināšanas darbības.

2. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU PILNVEIDES VEICINĀŠANAS METODOLOĢISKAIS PAMATOJUMS

Otrajā nodaļā analizēti mācīšanās pamatprincipi, mācību organizācijas formu un metožu izvēle darbam ar pieaugušajiem darba meklētājiem un izglītošanās motīvi, pieņemot, ka karjeras vadības prasmju pilnveidi un attīstību NVA nodarbinātības atbalsta programmās var īstenot divējādi:

- nodrošinot konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus vai individuālās konsultācijas, lai darba meklētājam palīdzētu izprast sevi un rosinātu uzņemties atbildību par saviem mērķiem;
- karjeras vadības prasmju apguvi integrējot profesionālās pilnveides un tālākizglītības kursu programmās.

Balstoties uz zinātnieku atziņām, izstrādāts izglītības procesa metodoloģiskais pamatojums un pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei. Tiek noteikta pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbība NVA nodarbinātības atbalsta programmas ietvaros un izstrādāta darbības programma ar mērķi attīstīt pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmes.

2.1. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās pieaugušo izglītībā

Apakšnodaļas mērķis ir analizēt pedagoģiskās teorijas pieaugušo izglītībā, kuras veido metodoloģisko pamatu karjeras vadības prasmju pilnveides veicināšanai pieaugušajiem darba meklētājiem NVA nodarbinātības atbalsta programmu realizēšanas kontekstā.

Jēdzienu „*pieaugušo izglītība*” definēja Malkolms Noulzs (*Knowles, 1978*), nosaucot andragoģiju kā „mākslu un zinātni, lai palīdzētu pieaugušajiem mācīties”. Andragoģija balstās uz kognitīvo teoriju izmantošanu un atziņām, ka indivīdam jābūt motivētam, pašam sevi motivējot un radot priekšstatu par sevi kā par neatkarīgu no pedagoga personu, pašvirzītu uz mērķi, lai iegūtu izglītību (*Knowles, 1975; 1978; 1984*). Pašvirzība raksturo katru cilvēku un katru mācīšanās situāciju, kad mācību procesa dalībnieks ir spējīgs dažādās situācijās pārveidot gan savas zināšanas, gan studēšanas prasmes (*Lieģeniece, 2002*).

Mūžizglītības, nepārtrauktās izglītības nepieciešamības pastāvēšana diktē jaunus nosacījumus pedagoģiskajā darbībā. Pedagogiem ir jāapzinās – ja cilvēkam tiek dota iespēja un viņam ir nepieciešamība turpināt izglītību visu mūžu, uzsvars no zināšanu apguves dažādos

priekšmetos pāriet uz sevis izteikšanas, apliecināšanas, kā arī saskarsmes prasmju apguvi. Primāra kļūst valodas apguve, kritiskās domāšanas spēju, atbildības un patstāvības attīstīšana, kā arī prasme sadarboties ar otru, pētīt un meklēt netradicionālus risinājumus (Kože, 2003; Ломакина, 2006). Svarīga atziņa, ka pieaugušie vislabāk mācās, ja ir apzināta izglītības nepieciešamība (Baldiņš, Raževa, 2001).

NVA karjeras konsultantu un izglītības iestāžu pedagogu uzdevums ir palīdzēt pieaugušajiem darba meklētājiem apzināties iekšējo konfliktu starp esošo pieredzi un jaunajām vajadzībām. Tas ir stimuls tālākizglītības motivācijai.

T. Lomakina (Ломакина, 2006: 68), pētot mūžizglītības fenomenu un balstoties uz krievu zinātnieku V. Onuškina, E. Ogareva un A. Zagorska uzskatiem, norāda, ka mūžizglītība ir evolūcija pieaugušo izglītībā un izglītības kompensējošā funkcija pakāpeniski zūd, savukārt straujāk attīstās izglītības adaptējošā un attīstības funkcija. Attīstības funkcijai ir prioritāra loma mūžizglītības sistēmā.

Karjeras vadības prasmju pilnveide balstās uz iekšējo vajadzību vai ārējo faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes. Attīstoties tehnoloģijām, zināšanas un prasmes noveco ļoti ātri. Mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo tālākizglītības sistēmu sekmē pilnvērtīgas personības attīstību un ļauj cilvēkam veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām pārmaiņām un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pat pārkvalificējoties, nezaudēt darbu. Sasniegumi darbā uzlabo cilvēka darba spējas un psihisko veselību.

NVA nodarbinātības atbalsta programmas tiek organizētas gan formālās, gan neformālās izglītības ietvaros. Tās sistēmas attīstībai raksturīgs bāzes izglītības princips, daudzlīmeņu princips, diversifikācijas princips, papildināšanas princips, manevrēšanas princips, pēctecības princips, izglītības struktūru integrācijas princips un organizācijas formu elastīguma princips (Ломакина, 2006) (sk. 2.1.1.piel.). Par aktuālāko strukturālā bezdarba situācijā Latvijā var uzskatīt diversifikācijas principu, liekot uzsvāru uz speciālistu sagatavošanu darba tirgus pārstrukturizācijai, un organizācijas formu elastīguma principu, piedāvājot bezmaksas izglītības iespējas ātrai jaunas profesijas apguvei (Laškova, Strode, 2013). Kopumā mūžizglītības principi ir izglītības sistēmas pārstrukturizēšanas orientieri.

Latvijā **humānpedagoģijas** idejas attīstīja tādi izcili pedagogi kā J. Students (1998), E. Pētersons (1931), A. Dauge (1928), J. Drabanskis (1934), viņu atziņas ir aktuālas arī mūsdienās.

A. Maslovs (Maslow, 1954) uzskata, ka mācību procesam jābūt orientētam uz izglītojamo un pedagogu pašaktualizēšanos, tam jāstimulē, jāveicina iekšējā izaugsme. A.Maslovs (Маслоу,

1999) uzsver, cik nozīmīga ir pašīstenošanās, bet par to nevar runāt, ja nav apmierinātas pamatvajadzības. Cilvēkam kļūst nozīmīgas, aktuālas nākamā līmeņa vajadzības, ja ir apmierinātas iepriekšējās vajadzības. Jauno zināšanu apguve un pilnveide var notikt tikai tad, kad pieaugušais darba meklētājs uztver sevi par sociālās grupas pilnvērtīgu locekli.

T. Koķe (1999) par nozīmīgākajiem pieaugušo mācīšanās procesa aspektiem uzskata izglītojamo pašrealizāciju, viņu pieredzi un kritisko refleksiju, kas ir pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa pamatā. T. Koķe uzsver pašpiedzdes pilnveidošanās nozīmi saistībā ar pieaugušo darba meklētāju izglītību (*sk. 2.1.2.piel.*).

Humānās pedagoģijas idejas didaktikas sfērā realizējas šādi – lai sasniegtu cilvēka radošā potenciāla attīstības ideālus, izglītojamos orientē uz patstāvīgu jaunas pieredzes apgūšanu un savu izziņas un personīgo iespēju attīstību (*Кларин, 1998*). E. Maslo (2003) humānajā pedagoģijā uzsver tādas didaktiskas kategorijas kā procesuālā orientācija, mācību pētījums, patstāvīga datu vākšana, problēmu risināšana, eksperiments, hipotēžu izvirzīšana un pārbaudīšana, refleksīvā, kritiskā, radošā domāšana, argumentēšana, modelēšana, personīgās jēgas meklēšana, modeļa un realitātes atbilstības izpratne, patstāvīga jaunu zināšanu meklēšana un to pielietošana jaunās situācijās, pieredze.

Darba meklētāju izglītības organizēšanā svarīgas ir K. Rodžera (*Rogers, 1969*), humānās psiholoģijas līdera, atziņas, ka cilvēciskām būtņēm ir dabas potenciāls mācībām un nozīmīga mācīšanās notiks tikai tad, kad mācību priekšmets tiks uzskatīts par personīgi nozīmīgu pašam darba meklētājam un kad darba meklētājs aktīvi piedalīsies mācībās, pieredzes apgūvē. K. Rodžers (*Rogers, 1969*) par svarīgu mācīšanas procesā uzskata neatkarību, radošumu un atbalstu, kā arī ekstremālās kritikas samazināšanu un pašnovērtēšanas attīstīšanu. Tiek uzsvērts, ka izglītots cilvēks ir tāds, kurš ir iemācījies adaptēt un mainīt, kā arī sapratis, ka nekādas zināšanas nav drošas, tikai zināšanu process dod drošības bāzi. Tātad, iesaistīšanās izglītības procesā dod drošību kopumā.

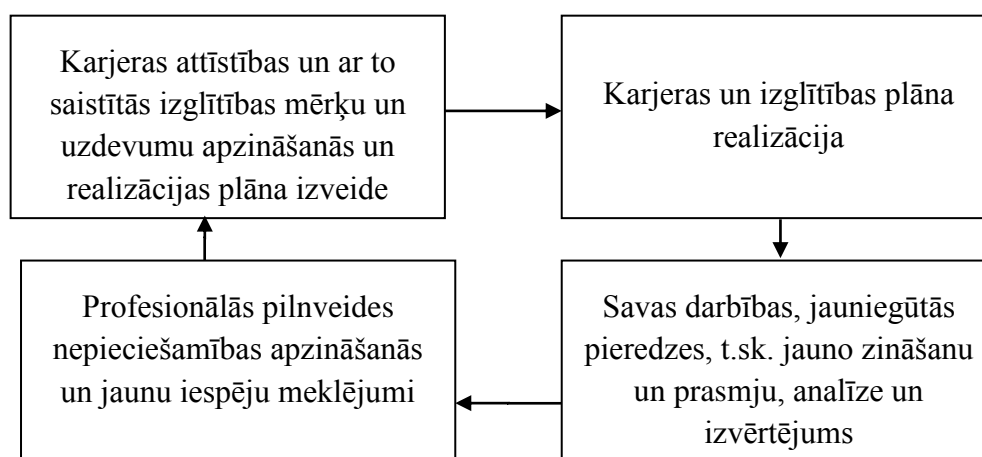
Pēc Š. Amonašvili (*Амонашвили, 1990*) uzskatiem humānā pieeja ir iespējama tikai atzīstot, ka izglītojamajam ir tieksme pašattīstīties un pašrealizēties. Viņš uzsver, ka galvenās mācību izziņas procesa sastāvdaļas ir:

- 1) mācību un izziņas uzdevumu apzināšana un uztvere;
- 2) to atrisināšanas plāna izveide;
- 3) praktiska uzdevuma atrisināšana;
- 4) rezultāta kontrole un novērtēšana atbilstoši vērtēšanas kritērijiem;

- 5) zināšanu, prasmju, iemaņu un darbības paņēmienu tālākā apguve un darba meklētāju pilnveidošanās mērķa sasniegšanā, kas ir pamatā pieaugušo darba meklētāju izglītības procesā (*sk. 2.1.1.att.*).

Ja kādas sastāvdaļas trūkst, mācību izziņas process kļūst nepilnīgs un nepilnvērtīgs (*Amonašvili, 1990*). Pieaugušo darba meklētāju izglītības procesā svarīgas ir visas sastāvdaļas, sākot ar mērķa izvirzīšanu, kā arī mācību uzdevumu noteikšanu un plāna izveidi, lai iesaistītos NVA nodarbinātības atbalsta programmās, un praktisku uzdevumu risināšanu jaunas profesijas vai prasmju apgūvē. Šis process ietver prasmju pašnovērtējumu, kam seko pieaugušā darba meklētāja vajadzības nākamā līmeņa apguvei.

Zinātnieku atziņas par mācību metožu pielietošanu (*Keller, 2007; Amonašvili, 1990*) var attiecināt uz karjeras vadības prasmju attīstīšanas metodēm: darbs grupā, lomu spēles, simulācijas. Karjeras vadības procesam piemīt mūžilgs un ciklisks raksturs (*skat. 2.1.1.att.*).



2.1.1.attēls. **Pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa cikls mūžīgā karjeras attīstības kontekstā** (*adaptēts un modificēts pēc Amonašvili, 1990*)

Pieaugušo darba meklētāju izglītības procesa organizēšanā nozīmīga ir **konstruktīvisma teorija**, kas ir ar praktisku ievirzi un darbīborientējoša (*Ryan, Cooper, 2004*), jo tiek uzsvērta darbība kā attīstības pamats, tās intensitāti nosaka aktivitāte, kad indivīds, kas mācās, attīsta mācīšanās prasmi un pašregulētu mācīšanos atbilstīgi savai konkrētā brīža attīstības kvalitātei (*Fox, 2001; Žogla, 2001; Žogla et al., 2012*). Mācīšanās procesam raksturīgs cikliskums: no sākotnējās pieredzes uz jaunu vajadzību un mērķi. Tas nosaka mācīšanās darbības, tām sekojošo refleksiju, novērtējumu un jaunas vai sekundārās pieredzes veidošanos (*Kemmis, McTaggart, 1982*). Līdz ar to pieaugušo darba meklētāju mācīšanās ir process, kurā caur pieredzes transformāciju tiek iegūtas zināšanas.

Konstruktīvisma pārstāvji akcentē atziņu par mācīšanos kā individuāli specifisku zināšanu konstruēšanas veidu, kas balstās uz personīgo pieredzi un indivīda šī brīža intelektuālajām spējām (*Брунер, 1977; Kolb, 1984; Выготский, 1991; Пиаже, 1994*), norāda ne tikai uz pieaugušā darba meklētāja gatavību mācīties, bet arī izglītības organizētāju gatavību piedāvāt atbilstošas programmas izglītojamā vajadzībām.

Konstruktīvismā nozīmīgs ir izglītojošās vides faktors, jo mācību procesa dalībnieka mijiedarbība ar vidi sekmē attīstību (*Piaže, 2000*). Vide tiek definēta kā vieta, kurā mācību procesa dalībnieki kopā darbojas un sadarbojas, atbalstot viens otru un izmantojot dažādus informācijas avotus un līdzekļus, lai sasniegtu mērķi un risinātu problēmas (*Wilson, 1996*). Līdz ar to pedagoga uzdevums ir radīt daudzveidīgo komunikatīvo interakciju veicinošu izglītojošu vidi, kurā uzsvars tiek likts uz tādām mācību formām kā komandas darbs, projekti, semināri, prezentācijas u.tml. (*De Vries, Kohlberg, 1990; Shackelford, Maxwell, 2012*) un tiek veicināta dziļāka problēmu izpēte un izpratne. Konstruktīvisma principi veicina pašizpētes un mācīšanās kontroli, balstoties uz jau esošajām zināšanām un pieredzi (*Koohang et al., 2009*). Zinātnieks Donalds Š. Šons (*Schon, 1987*) izvirza ideju, ka pedagogs pirms lēmuma pieņemšanas vadās ne tikai pēc noteiktām likumībām (teorijas un prakses mījīsakārība), bet analizē savas iepriekšējās darbības un rezultātus. Turpmāku darbību pārsvarā ietekmē iepriekšējā personiskā pieredze. Profesionālā darbība ir pastāvīgs interpretācijas, darbības, refleksijas un koriģēšanas process. Pieredze ir jēgpilna saskare ar ārējo vidi, kurā mēs lietojam savas iepriekš iegūtās personīgi nozīmīgās zināšanas, lai piešķirtu šai mijiedarbībai jaunu jēgu (*Beard, Wilson, 2006; Boterf, 2000; Ciroux, McClaren, 1996*).

Konstruktīvismu raksturo balstīšanās uz iepriekšējām zināšanām, sadarbība un refleksija, kas tiek īstenota, ieviešot karjeras izglītības darbu mapi, kas atspoguļo gan procesu, gan rezultātu, t.i. gan sava mācību procesa analīzi, gan arī sasniegtos mācību rezultātus. Karjeras izglītības darbu mape ir labs formatīvās vērtēšanas piemērs, un, tā kā darbu mape sniedz daudzdimensionālu ilustrāciju par darba meklētāja mācīšanos laika gaitā, tā ir arī lielisks pamats jēgpilnām „karjeras pārrunām” (*Mittendorff et al., 2008*), kas var palielināt pašefektivitāti un vienoties par rīcības plānu ar jauniem mācību mērķiem (*Baker, 1997*).

Tiek uzskatīts, ka digitālā darbu mape nodrošina labākus mācību rezultātus nekā papīra formāta darbu mape (*Van Wesel, Prop, 2008*), jo tiek paplašinātas digitālās darbu mapes demonstrēšanas iespējas, jo papildus tekstam var ietvert elektroniskas datnes, attēlus, multimediju paraugus, memuārus un hipersaites (*Barrett, Wilkenson, 2004; Barrett, 2008; Reardon, Hartley, 2007*). E-mapas īpašnieks tajā ietvertajiem materiāliem var noteikt dažādas piekļuves pakāpes.

R. Sultana (*Sultana, 2011*) uzsver, ka karjeras izglītības darbu mapi (e-darbu mapi) var uzskatīt par instrumentu karjeras attīstībai mūža garumā, kas tiek izmantots, indivīdiem pārejot no izglītības uz nodarbinātību, atpakaļ uz mācībām, tad uz jaunu darba vietu, nepieciešamības gadījumā izmantojot valsts vai privāto nodarbinātības dienestu darbinieku palīdzību. Karjeras izglītības darbu mape ir konstruktīvistiskā, uz mācībām vērsta un analītiskā pieeja karjeras domāšanai un karjeras attīstībai. Darbu mape kļūst par dokumentu, kurā tiek reģistrēti procesi, kas ir saistīti ar pašu mācīšanos (*Barrett, Wilkenson, 2004*).

V. Klafki (*Klafki, 1989*) didaktiskajā kritiski konstruktīvajā modelī norāda uz izglītojamā pašnoteikšanos, solidaritāti un uz modeļa praktisko ievirzi, kas ir būtiski pieaugušajiem. Pēc V. Klafki (*Klafki, 1989*) atziņām patstāvīgā mācību procesa pamatā jābūt radošai, heuristiskai, kā arī praktiski orientētai un reāli vajadzīgai mācību vielas apguvē, kas ir svarīgi darba meklētājiem. Didaktiskā procesa būtisks nosacījums – izglītojamā piedalīšanās mācību procesa plānošanā, kas balstās uz viņa vēlmēm un vajadzībām. Karjeras vadības prasmju apguves modeļa izveidošanai ir aktuāla atziņa, ka pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju pilnveidei jāizvirza mērķis minēto prasmju noteikšanai pirms mācībām, pilnveidošanai un trenēšanai mācību laikā, kā arī tēmu integrēšanai izglītības saturā NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros.

Darbības teorijā tiek pausta atziņa par spēju attīstību spirālveidīgi: jaunas iespējas attīstīta spējas un virza cilvēku jaunam attīstības posmam (*Рубинштейн, 1999*).

Starp darbību un apziņu pastāv iekšējas sakarības, bet to apvienojums veido veselumu. Darbības struktūra (darbība – iedarbība – operācija – psihofizioloģiskās funkcijas) cieši saistīta ar motivācijas struktūru (motīvs – mērķis – nosacījums). Darbība nosaka dzīves ceļu, tostarp promocijas pētījuma aspektā pieaugušā darba meklētāja karjeru (*Baltušīte, 2012; Рубинштейн, 2002*).

Darbības teorijā mācīšanās tiek definēta kā motivēta, mērķtiecīga darbība. Tās produktivitāte atkarīga no indivīda (promocijas pētījumā – pieaugušā darba meklētāja) individuālajām īpašībām (*Špona, 2001; Леонтьев, 1982*). Mācīšanās vienā pakāpē vai kontekstā sagatavo mācīšanos jaunā pakāpē vai kontekstā (*Brown, 1990*). Nozīmīga ir esošās pieredzes bagātināšana. Tā ir darbība izmainīt sevi (*Arguris, Schon, 1974; Russell, 2002; Špona, 2001; Žogla, 2001*). Organizējot izglītības procesu pieaugušajiem darba meklētājiem, nozīmīga ir S. Pollo (*Pollo, 2003*) atziņa, ka cilvēka pieredzi kā individuālu konstruktu ietekmē indivīda sociālais statuss, kas lielā mērā nosaka viņa mācību vajadzības un ar to apmierināšanu saistītās izmantojamās metodes.

Balstoties uz darbības teorijas (*Леонтьев, 1982*) un sociālās attīstības koncepcijas (*Выготский, 1982*) atziņām, indivīdu sadarbība, darbības intensitāte un mijiedarbība tiek skatīta

sistēmā, ņemot vērā darbībā iesaistītos indivīdus, viņu vietu sabiedrībā, vidi u.c. faktoros, kuru rezultātā veidojas individuālie apstākļi (*Lave, 1988; Suchman, 1987; Žogla et al., 2012; Vedins, 2008; Леонтьев, 1982*). Mūsdienu kontekstā mijiedarbību loks strauji paplašinās, teorijā tiek izmantotas informācijas tehnoloģijas un e-mācību process (*Jonassen, Ronrer–Murphy, 1999; Russell, 2002*). Savukārt mijiedarbību analīze ļauj labāk izprast izglītojamā pieredzi (*Issroff, Scanlon, 2002*), kas ir viens no sekmīgas pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa organizācijas priekšnosacījumiem.

Promocijas pētījumam būtiska ir V. Šulca (*Schulz, 1980*) atziņa, ka mācību procesa dalībnieka piedalīšanās izglītības procesa plānošanā nepieciešama gan pirms mācībām, gan izglītības procesa laikā. Izglītības process ir atkarīgs no sabiedrībā noteiktiem nosacījumiem, piemēram, darba meklētāju nosacījumi iekļaušanai izglītībā mainās katru gadu. Pārmaiņas notiek normatīvajos aktos un Labklājības ministrijas izglītības programmu sarakstā.

Sociālās mācīšanās teorija pauž atziņas par uzvedības modelēšanu un sociālo, ekonomisko un politisko apstākļu ietekmi uz darba meklētāja iesaistīšanu izglītībā (*Бандура, 2000; Московичи, 1998*).

Bezdarbs ir nopietns psiholoģisks pārbaudījums, kas ir saistīts ne tikai ar ienākumu zaudējumu, bet arī ar emocionāliem pārdzīvojumiem, garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos, līdz ar to darba meklētājiem ir nepieciešami sociālie pakalpojumi, sociālā palīdzība, psihosociālais atbalsts un atbalsta pasākumi. Pārmaiņas var panākt tad, kad darba meklētājs ir motivēts darboties: mācīties, lai apgūtu jaunu profesiju, meklētu jaunu darba vietu, iesaistītos NVA nodarbinātības atbalsta programmās, saņemtu karjeras atbalsta pakalpojumus.

A. Bandura (*Бандура, 2000:40*) norāda, ka cilvēki reti pārņem jauno uzvedības modeli, ja viņiem nav iespējas novērot līdzīgu apkārtējo cilvēku izturēšanos. Tamdēļ darba meklētājiem svarīga ir prakse darba vidē un bijušo darba meklētāju veiksmes stāsti, lai novērotu strādājošo uzvedību. Darba meklētāju uzvedībai ir piemērojami tādi uzvedības modeļi kā izglītības saņemšana un darba meklēšana, jo tas ir noteicošais izdzīvošanai krīzes situācijā.

Lai darbošanās grupās sniegtu rezultātus, izglītojamajiem un pedagogiem jābūt sociālām prasmēm, kas ļauj pēc iespējas labāk sadarboties. Ja priekšmetu zināšanas un prasmes var apgūt arī ļoti individuālās mācību situācijās, sadarbību var iemācīties tikai kooperatīvās mācību situācijās (*Argyle, 1991*). Kooperatīvās mācīšanās un mācīšanas modeļi paredzēti darbam komandā ar mērķi uzlabot dalībnieku darbības kompetenci (*Plaude, 2003*).

H. Gudjons (*Gudjon, 1998*) uzsver, ka didaktika nevar funkcionēt kā universālais modelis, kas piemērots visiem. Didaktiku izglītojamais un pedagogs var izmantot patstāvīgi, ņemot vērā savas individuālās vajadzības. Zinātnieka atziņas ir aktuālas darba meklētāju izglītības procesam,

lai pedagogs sagatavotu individuālos uzdevumus, tajā skaitā patstāvīgus mājas darbus. Karjeras vadības prasmju pilnveidei pedagogs radoši var sagatavot individuālos uzdevumus, kuri ir saistīti ar darba meklēšanu, jaunās darba vietas un uzņēmuma reputācijas izpēti.

Pedagoģijas teoriju un pieaugušo izglītības nostādņu teorētiskā izpēte sniedz atbildes uz jautājumiem: kā motivēt pieaugušos darba meklētājus mainīt savu sociālo situāciju un veicināt viņu izglītošanos un iesaistīšanos darba tirgū? Ar kādiem instrumentiem un metodēm var veicināt karjeras vadības prasmju attīstību pieaugušajiem darba meklētājiem, lai sekmētu viņu iesaistīšanos darba tirgū?

Pieaugušie vairāk orientējas uz zināšanu lietošanu tūlīt, jo mācības palīdz izpildīt tās sociālās lomas, kas viņiem jau ir. Pieaugušie novērtē informāciju, kuru saņem mācību procesā, analizē, vai šī informācija darbā var noderēt un kurā situācijā to var pielietot. Pieaugušie bieži mācību procesā iztēlojas, kur iegūtās zināšanas un idejas var pielietot praktiski. Piemēram, mācoties par konfliktsituācijām un to risināšanu psiholoģijā, pieaugušais to sasaista ar reālajām situācijām, kuras ir radušās, un to risināšanas ceļiem (*Ivanova, 2012*). Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai nozīmīgākās pedagoģiskās teorijas atspoguļotas 2.1.3.pielikumā (*sk. 2.1.3.piel.*).

Pieaugušie apzinās savas spējas un pieredzi, un tiecas aktīvāk iesaistīties mācīšanās procesā, būt atbildīgiem par savu mācīšanos. Pieaugušie mācās darot, viņi vēlas būt iesaistīti problēmu risināšanā. Mācību dalībnieki darbojas grupā un izmanto iepriekšējās zināšanas, lai kopīgi meklētu problēmas risinājumus, efektīvi izvēlētos stratēģijas. Turklāt pedagogam vēlams izvēlēties problēmas, kas saistītas ar realitāti, jo tas organizē mācību procesu un aktivizē izziņu, pilnveido mācību procesa dalībnieku sociālās prasmes (*Azer, 2009; Goodman, 2010; Lim, 2009; Woltering et al., 2009*).

Problēmām un piemēriem jābūt reāliem un mācību procesa dalībniekiem būtiskiem, jāsniedz piemēri, kurus viņi saprot, balstoties uz pieredzi. Pedagoga uzdevums sniegt informāciju un attīstīt prasmes, kā arī radīt vidi, kurā iespējama pētniecība. Dalībnieka uzdevums ir izmantot to, kas tiek piedāvāts, un pielietot piemērotā veidā. Dalībnieka pienākums ir mācīties (*Goad, 1982; Hanson et al., 1981*).

Mācīšanos ietekmē individuālās un situatīvās atšķirības, mācību priekšmeta izpratnes atšķirības, mācīšanās mērķi. Malkolms Noulzs (*Knowles et al., 1998*) norāda galvenos pieaugušo mācīšanās principus, kas atbilst konstruktīvas mācīšanās principiem:

1. pieaugušajiem ir jāzina – kas? kāpēc? kā?
2. pieaugušā priekšstats par sevi – no pedagoga neatkarīgs, pašvirzīts;
3. iepriekšējā pieredze – zināšanas, mentāli modeļi;

4. gatavība mācīties – praktiskas zināšanas, sevis pilnveide;
5. mācību mērķi – problēmcentrēti, kontekstuāli;
6. mācību motivācija – zināšanu vērtība, praktiskā dzīve.

T. Koķe (1999:46) uzsver, ka „pieaugušie dod priekšroku paša virzītām mācībām, kas rada iespēju pašam aktualizēt dominējošās spējas, kā arī labprāt sadarbojas ar citiem visa mācīšanās procesa gaitā”.

Mācīšanās promocijas pētījuma ietvaros ir mērķtiecīga pieaugušo darba meklētāja darbība savas pieredzes bagātināšanai, personisko īpašību attīstībai ar pedagoga palīdzību speciāli organizētājā vidē (Žogla, 2001; Andersone, 2007). No pedagoģiskā viedokļa mācīšanās kā process, kurā notiek paredzētās vielas apguve, bet no andragoģijas viedokļa mācīšanās ir saistīta ar dzīves/darba situācijām, nevis apgūstamās vielas vienībām. Pieaugušie mācību procesā balstās uz pieredzi, līdz ar to viņiem sarežģīti sasaistīt teoriju un praksi (Knowles et al., 1998; Thayer-Bacon, 2000). Atbalsta sistēmas pieejamība (pedagoga un psihologa konsultācijas, individuālā elastīga pieeja un uzdevumi) palīdz pieaugušajam darba meklētājam uzņemties atbildību par mācīšanos. Izglītības iestādēs ir pieejamas pedagoģu konsultācijas.

Pedagoģisko atziņu par pieaugušo izglītību analīzes rezultātā var secināt, ka:

- NVA nodarbinātības atbalsta programmās metodoloģiskais pamatojums karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai balstās uz humānpedagoģijas, darbības, konstruktīvisma un sociālās mācīšanas pedagoģiskajām teorijām;
- Karjeras vadības prasmju pilnveidošanas process balstās uz pieaugušo darba meklētāju konkrētā brīža zināšanām, prasmēm, spējām un vajadzībām;
- Indivīds, kas mācās, attīsta mācīšanās prasmi un pašregulētu mācīšanos atbilstoši savai konkrētā brīža attīstības kvalitātei;
- Karjeras vadības procesam piemīt mūžilgs un ciklisks raksturs;
- Karjeras vadības prasmju apguves modeļa izveidošanai tiek izvirzīts mērķis minēto prasmju noteikšanai pirms mācībām, pilnveidošanai un trenēšanai mācību laikā, kā arī tēmu, mācību metožu integrēšanu izglītības saturā;
- Sadarbību, problēmu risināšanu var iemācīties tikai kooperatīvās mācību situācijās. Kooperatīvās mācīšanās un mācīšanas modeļi paredzēti darbam komandā ar mērķi uzlabot dalībnieku problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmi.

2.2. NVA nodarbinātības atbalsta programmu analīze pieaugušā darba meklētāja karjeras izvēles kontekstā

Apakšnodaļas mērķis ir izpētīt darba meklētāja karjeras lēmuma pieņemšanas motīvus iesaistīšanai izglītībā, iespējas un izglītības procesa organizāciju NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros.

Iesaistīšanas iespējas izglītībā ir paredzētas Latvijas Republikas normatīvajos aktos (*sk. 2.2.1.piel.*).

Karjeras izvēli pieaugušajiem darba meklētājiem un izglītības procesa specifiku raksturo mācīšanas un mācīšanās pamatprincipi, kuri ietver sevī izglītojamo vajadzības un motīvus.

Pieaugušie darba meklētāji, kuri ilgstoši (no trim līdz sešiem gadiem) ir NVA uzskaitē, apzināti kavē savas karjeras attīstību, jo baidās uzņemties atbildību un iniciatīvu. Attīstīt karjeru palīdz dzīves jēgas un galvenā mērķa apzināšana. Mainīgajā pasaulē cilvēka uzdevums ir iet laikam līdzi, nepazaudējot savu mērķi, sapņus un intereses, kas arī ir motivācijas sastāvdaļa. Turklāt darbs pozitīvi ietekmē cilvēka pašnovērtējumu par viņa spējām (*Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda pasākumi, 2011*).

Motīvu pamatā ir vajadzības. Vajadzības stimulē uzvedību, kas tiek virzīta uz to apmierināšanu. Cilvēkam piemītošās vajadzības var raksturot kā materiālās un garīgās kultūras kopumu (*Nikiforovs, 2007*). Pieaugušajiem darba meklētājiem bieži fiziskās (pamatvajadzības) vajadzības prevalē pār intelektuālajām vajadzībām. Ilgstošā laika posmā šādai situācijai rodas sekas – intelektuālā pasivitāte (*Шилова, 2005*), kad pieaugušais darba meklētājs vairs ne tikai negrib, bet bieži vien nespēj kvalitatīvi uztvert apgūstamo materiālu. Tā ir problēma, ar kuru izglītojamajiem nākas saskarties ikdienā. Līdz ar to piedāvātajam saturam un nodarbību norisei ir jābūt saskaņotai ar viņu profesionālajām interesēm un dzīves pieredzi, un virzītai uz attīstību.

Izvērtējot pētījuma (*Individuālā darba ar klientiem (bezdarbniekiem un darba meklētājiem) novērtējums, 2013*) rezultātus par individuālo darbu ar darba meklētājiem, var secināt, ka visvairāk (aptuveni puse no aptaujātajiem) darba meklētāju gribētu piedalīties programmā – mācības pie darba devēja, jo tad pastāv lielāka iespēja iekārtoties darbā. Savukārt NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kas skar profesijas apguvi, vēlētos piedalīties tikai 14% darba meklētāju, kuriem šāds statuss ir septiņi un vairāk mēnešu.

Kopumā var saskatīt vāju motivāciju izglītības ieguvei/pilnveidei un vajadzību pēc motivācijas nostiprinošiem pasākumiem, individuālajām karjeras konsultanta konsultācijām, kā arī karjeras vadības prasmju pilnveidošanas (*Stratēģija pārejai no īstermiņa krīzes sekas mazinošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem uz tradicionālajiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem, 2011*).

Promocijas darba ietvaros tika veikts pētījums par pieaugušo darba meklētāju vajadzībām, izpētot Latvijas Republikas Labklājības ministrijas statistikas datus par piedāvātajām programmām un dalībnieku skaitu tajās (*Labklājības ministrijas informatīvais ziņojums, 2013; 2014; 2015; Darba tirgus īstermiņa prognozes 2013.gada 1.pusgadam, 2013*). Rezultātu analīze pierādīja, ka 2013. gadā vispieprasītākās profesionālās izglītības programmas bija „Konditora palīgs”, „Lietvedis”, „Klientu apkalpošanas operators”, „Šuvējs”, „Noliktavas pārzinis”; neformālās izglītības programmas – „Datorzinības” un „Angļu valoda” bez priekšzināšanām, „Valsts valodas apguve zemākā līmenī”, „Valsts valodas apguve vidējā līmenī”; profesionālās pilnveides programmas – „Sociālā aprūpe”, „Projektu vadība”, „Apsardzes darbs”; profesionālās tālākizglītības apgūvē – „Konditora palīgs”, „Lietvedis”, „Klientu apkalpošanas operators”, „Šuvējs”. Pārkvalifikācijā un kvalifikācijas paaugstināšanā 2013. gadā uzsvars likts uz apstrādes rūpniecību, transporta un komunikācijas pakalpojumiem, būvniecības, kā arī tirdzniecības un tūrisma pakalpojumiem. Neformālās izglītības organizēšanai NVA iekļautas nodarbinātības atbalsta programmas, kas veicina latviešu valodas, svešvalodu, datorzinību, uzņēmējdarbības prasmju, kā arī transportlīdzekļu vadīšanas prasmju apguvi. 2014. gadā pieaugušo darba meklētāju izglītošanā būtisku izmaiņu nebija, bet palielinājās dažu programmu stundu skaits.

Izpētot NVA nodarbinātības atbalsta programmu pieejamību 2013.–2014. gadā (*Labklājības ministrijas informatīvais ziņojums, 2013; 2014; 2015*), var secināt, ka atbilstoši darba tirgus vajadzībām, 2013.–2014. gadā bija pieejamas šādas izglītības programmas:

- konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, no 5 līdz 36 mācību stundām, 43 programmas 2013. gadā un 48 programmas 2014. gadā. Karjeras vadības prasmes attīstošās programmas: „E-pakalpojumu lietošana” – 16 ak. st., „Psiholoģiskās barjeras noņemšana cittautiešiem apgūstot valsts valodu” – 16 ak. st., „Mācīties kā jāmacās” – 24 ak. st., „Sarunu vadīšana un argumentācijas māksla” – 16 ak. st., „Publiskās uzstāšanās prasmju veidošana” – 16 ak. st., „Pašapziņas celšana un savas individualitātes apzināšanās, sevis pasniegšana” – 24 ak. st., „Datorprasmju un interneta pamati” – 16 ak. st., „Mērķu meistarklase jeb pareiza mērķu izvirzīšana un to sasniegšana” – 8 ak. st., „CV un pieteikuma vēstules sagatavošana, vakanču portālu izmantošana (CV video veidošana)” – 8 ak. st., „Prasmes strādāt pārmaiņu apstākļos” – 8 ak. st., „Kā efektīvi atrast darbu – psiholoģiskās barjeras pārvarēšana, darba meklēšana, darba piedāvājumu izvērtēšana un darba attiecību uzsākšana” – 8 ak. st. u.c.;

- profesionālās tālākizglītības programmas – 1. kvalifikācijas līmenis, 480 stundas, 4 iegūstamās profesionālās kvalifikācijas, maksimālās izmaksas vienai personai par visu programmas realizācijas periodu no LVL 476,25 līdz LVL 536,25;
- profesionālās tālākizglītības programmas – 2. kvalifikācijas līmenis, 480–640 mācību stundas, 20 iegūstamās profesionālās kvalifikācijas, maksimālās izmaksas vienai personai par visu programmas realizācijas periodu no LVL 375,00 līdz LVL 1087,50;
- profesionālās tālākizglītības programmas – 3. kvalifikācijas līmenis, 960 mācību stundas, 13 iegūstamās profesionālās kvalifikācijas, maksimālās izmaksas vienai personai par visu programmas realizācijas periodu no LVL 750,00 līdz LVL 1072,50;
- profesionālās pilnveides izglītības programmas, 160–320 mācību stundas, 15 iegūstamās profesionālās kvalifikācijas, maksimālās izmaksas vienai personai par visu programmas realizācijas periodu no LVL 250,00 līdz LVL 500,00.

Valsts finanšu ieguldījums vienas personas izglītošanai 2013. gadā atkarībā no profesijas svārstījās no LVL 250,00 līdz LVL 1087,50, bet 2014.gadā attiecīgi EUR 355,71 un EUR 1547,37. Papildus tam darba meklētājam tika maksāta ikmēneša stipendija: 2013. gadā tā bija LVL 70,00 apmērā, bet 2014. gadā EUR 99,60. Darba meklētājiem ir pieejamas NVA speciālistu, jurista, psihologa, psihoterapeita, biznesa plāna konsultanta un kredītu un nodokļu konsultanta individuālās konsultācijas.

2015. gadā tika nodrošināti šādi prasmju uzlabošanas izglītības pasākumi (nodarbinātības atbalsta programmas):

- profesionālās mācības, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, piedāvājot prasmju uzlabošanu 53 dažādās pilnveides un tālākizglītības programmās;
- neformālās izglītības ieguve, piedāvājot apgūt 68 dažādas neformālās izglītības programmas;
- izmēģinājuma projekts – profesionālās tālākizglītības programmu īstenošana bezdarbniekiem valsts vai pašvaldību dibinātās izglītības iestādēs, piedāvājot prasmju uzlabošanu profesionālās tālākizglītības programmas profesionālās izglītības kompetences centros;
- konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, piedāvājot individuālās konsultācijas un grupu nodarbības (kursi, semināri, lekcijas), kopā 54 dažādus pasākumus (*Bezdarbnieku apmācību, pārkvalifikācijas un prasmju uzlabošanas pasākumi 2015.–2020.g., 2015*).

Izvērtējot pētījuma rezultātus (2013), tiek secināts, ka darba meklētāji, kuriem statuss ir septiņi un vairāk mēneši, kritiski vērtē NVA nodarbinātības atbalsta programmas, kurās tiek

apgūta kāda noteikta profesija, jo problēmas rada nepietiekamās prasmes. Darba meklētāji uzskata, lai pēc kursu pabeigšanas sekmīgi atrastu darbu, ir vajadzīga daudz ilgāka prakse, nekā tā tiek piedāvāta mācību laikā. Rezultātā tiek ieguldīti naudas līdzekļi, lai izglītotu darba meklētājus, bet netiek pievērsta uzmanība tam, cik viegli vai grūti kursu beidzējiem atrast darbu. Tāpat negatīvi tiek vērtēts, ka, lai iesaistītosursos, ir ilgi jāgaida – pieci un vairāk mēneši (*Individuālā darba ar klientiem (bezdarbniekiem un darba meklētājiem) novērtējums, 2013*). Pozitīvi, ka paši darba meklētāji novērtē prakses lomu un piedāvā priekšlikumu par prakses laika pagarināšanu, lai apgūtu profesionālās prasmes darba vidē un attīstītu problēmu risināšanas prasmes, strādājot komandā.

Nozīmīgi pieaugušo darba meklētāju iesaistei izglītības procesā ir viņu motīvi un motivācija. Daudzi zinātnieki (*Heckhausen, 1955; Дьюи, 2001; Ильин, 2000; Маслоу, 1999; Олпорт, 2002*) pievērsušies motīvu raksturojumam un to saistības ar konkrētu darbību izpētei. D. Džui (*Дьюи, 2001*) uzsver, ka jebkuram cilvēkam bez īpašas vēlmes mācīties ir nepieciešams stimulss jeb impulss pārmaiņu veikšanai. Impulss ir unikāls, atkārtot to nav iespējams, bet pieradumi bloķē impulsu izveidošanu, impulss ir pamats pieradumu pārstrukturēšanai.

Atbalstāma ir ideja par pieradumu maiņu un ar to saistītajām izmaiņām dzīves kvalitātē. Pašizglītības motīvs veidojas mācoties, tātad jābūt videi, speciālistiem, kuri neilgā laika periodā palīdz pilnveidot pieaugušo darba meklētāju mācīšanās prasmes, pastiprināt interesi, pielietojot interaktīvas mācību metodes.

Motivāciju uzskata par vienu no izšķirošajiem mācīšanās priekšnosacījumiem, tai ir subjektīvs raksturs (*Gudjon, 1998; Ušča et al., 2013*). Tā ir saistīta ar savas uzvedības un emociju kontroli, paškontroli (*Baumeister, Vohs, 2007; Tangney et al., 2004*). To var ietekmēt iekšējie un ārējie faktori (*Lieģeniece, 2002*). Kaut gan pieaugušie biežāk atsauca uz ārējo motivāciju (piemēram, labāks darbs, darba alga), iesaistei izglītībā nozīmīgāka ir iekšējā motivācija, kas saistīta ar pašcieņu, labāku dzīves kvalitāti, sevis aktualizēšanu utt. (*Knowles, 1984; Taylor, Lambert, Coldrace, 2008*).

H. Hečkausens (*Heckhausen, 1955*) uzskata, ka lēmuma pieņemšanu mācīties var iespaidot arī personības rakstura īpatnības (intereses, priekšstati, ideāli, stereotipi). Tātad motīviem var būt dažāds raksturs. A. Maslovs (*Маслоу, 1999*) motīvus klasificē pēc hierarhijas – bāzes vajadzības, izaugsmes motīvi – izvēle, vēlme; augstākajā līmenī – mīlestība, ekstāze, dievināšana, iemīlēšanās.

Savukārt G. Olports (*Олпорт, 2002*) izšķir centrālos un perifēriskos motīvus, nosakot, ka perifēriskie motīvi ir impulsi un dziņas, ko raksturo virzība uz tūlītēju savu pamatvajadzību

apmierināšanu. Centrālie motīvi raksturo personības koncentrēšanos, lai sasniegtu galvenos mērķus. Taču to realizēšanai ir svarīgs enerģijas līmenis, lai uzsāktu darbību, proti, mācīšanos.

J. Iļjins (*Ильин, 2000*) motīvus klasificē, iedalot astoņās grupās: motīvs kā vajadzība, mērķis, ierosinātājs, mērķtiecība, personiskā dispozīcija, stāvoklis, formulējums, apmierinātība.

Izglītības uzsākšanai pieaugušajiem darba meklētājiem nepieciešams motīvs kā ierosinātājs, motīvs kā vajadzība, savukārt izglītības īstenotājiem jāņem vērā motīvs kā personiskā dispozīcija, jo to veido pieaugušā darba meklētāja personiskie uzskati, vērtības, ideāli u.c.

G. Strods (*2006*), balstoties uz zinātnieku A. Areta, A. Gromceva, A. Kočetova, G. Rudziša atziņām, secinājis, ka pašizglītības motīvi saistīti ar:

- sabiedrības izvirzītajām prasībām un nepieciešamību īstenot nākotnes plānus (profesijas apguve, peļņa, karjera, izglītības pilnveide);
- izziņas interesi kādā mācību priekšmetā, zinātnes, tehnikas vai mākslas jomā;
- vispārējā redzesloka paplašināšanu un sevis pilnveidošanu;
- vēlēšanos neatpalikt no draugiem, dzīvesbiedra, vajadzību papildināt zināšanas savu bērnu audzināšanai un izglītošanai.

Balstoties uz zinātniskajām atziņām (*Heckhausen, 1955; Дьюи, 2001; Ильин, 2000; Маслоу, 1999; Олпорт, 2002*), pieaugušo darba meklētāju izglītošanās motīvu analīzi skat. 2.2.2.pielikumā.

Motīvs balstās uz cilvēka vajadzībām un interesēm kā darbības ierosinātājs. Tas jāņem vērā, organizējot pedagoģisko procesu pieaugušajiem darba meklētājiem, jo atbilstoši motivācijas konstrukcijai (*Heckhausen, 1955*), esošā motīva pamudinājums ir darbības cēlonis. Ja izglītības programmu realizētāji rada situācijas, kurās pamudinājums vērsts uz neesošiem motīviem, sasniegtais rezultāts būs minimāls, un otrādi – atbilstošu apstākļu nodrošinājums darba meklētāju aktuālajiem konkrētā brīža motīviem, adekvāts piedāvājums kā pamudinājums paaugstina rezultātu.

Lai veidotu pozitīvu attieksmi pret savu darbību, ir jābūt ilglaicīgai sasniegumu motivācijai, apmierinājumam, kas pastiprina motīvu. Visspīrākie un nozīmīgākie uzvedības motīvi ir neapzināti. Izšķir specifiskus un nespecifiskus motīvus. Kompetence, izzināšana, sasniegumu vajadzība ir specifiskie motīvi, nespecifiskie – vajadzība saglabāt statusu, pieņemšanas vajadzība, sodāmība, draudi u.c. (*Леонтьев, 1999*).

Motivācija ir cilvēku dažādo sasniegumu atslēga sociālajā vidē (*Sternberg et al., 1996*) Individuālās atšķirības motīvu attīstībā varētu būt milzīgas, tās skar sasniegumu motivācijas saturu un motīva spēku un stabilitāti (*McClelland, 1958*). Arī mācību rezultātus lielā mērā nosaka motivācija. Tas izskaidro katra indivīda atšķirīgos panākumus zināšanu un prasmju apguvē.

Formāli apgūtas zināšanas un prasmes bez vēlmes tās attīstīt un izmantot karjeras veidošanā nenodrošina personas iesaistīšanos profesionālajā darbībā. Piedalīšanās NVA nodarbinātības atbalsta programmās nenodrošina darba meklētāju integrāciju darba tirgū, ja trūkst motivācijas strādāt un uzsākt kaut ko jaunu profesionālajā jomā (*Izslases veida aptauja par klientu apmierinātību, 2014*). Autores veiktā izmēģinājuma pētījuma rezultātu analīze par darba meklētāju motīviem izglītībā liecina par nepieciešamību saņemt valsts finansētu izglītību, par šķēršļiem izglītības ieguvei: transporta pakalpojumu nepieejamība – 23% gadījumos, izglītības iestādes attālums – 18%, ģimenes locekļu aprūpe – 15%, vecums – 13%, neatbilstoša izglītība – 10%, veselības stāvoklis – 8%, informācijas trūkums par iespējām izglītoties – 8%, disciplinētība – 5%. Katram darba meklētājam ir individuālie šķēršļi izglītības saņemšanai, līdz ar to jābūt elastīgai pieejai izglītības procesa organizēšanā. Tomēr 25% no izmēģinājuma pētījuma kopējā respondentu skaita uzskata, ka nekādu šķēršļu izglītības saņemšanai nav, tikai no paša cilvēka ir atkarīgs, vai viņš ir spējīgs apmeklēt kursus (*Laškova, 2012*).

Izmēģinājuma pētījuma anketas jautājums „Kādām īpašībām jābūt darba meklētājam, lai izglītos?” raksturo karjeras vadības prasmju nepieciešamību un vadības prasmes vadošo lomu prasmju kopā. Darba meklētāji uzsver šādas īpašības: uzņēmība – 83%, atbildība – 75%, mērķtiecība un spēja domāt un analizēt – 73%, disciplinētība – 60%, izturība – 53%, patstāvība – 50%. Papildus tika minētas tādas rakstura īpašības kā drosmē, ticība, gribasspēks un motivācija izglītoties visa mūžā garumā. Vēlmei izglītoties darba meklētāju vidū ir augsts līmenis (73,5%), tas liecina par aktīvo dzīves pozīciju un motivāciju izglītības pilnveidē (*Laškova, 2012*).

Veiktais izmēģinājuma pētījums ļauj secināt, ka darba meklētāji, kuri jau ir iesaistīti NVA nodarbinātības atbalsta programmās, vairumā gadījumu norāda motīvus jauno zināšanu un prasmju ieguvei, viņi kritiski izvērtē savas pamatprasmes un izmanto iespējas, lai nākotnē atrastu labi apmaksātu darbu vai kļūtu par pašnodarbinātu personu, vai uzsāktu uzņēmējdarbību. Darba meklētājiem ir svarīgi pilnveidoties, saņemt stipendiju, izglītoties tuvu dzīves vietai atbilstošā mācību vidē, kurā strādā profesionāli pedagogi. Izmēģinājuma pētījuma rezultāti liecina par darba meklētāju vadības un informācijas vadības prasmju pilnveides nepieciešamību.

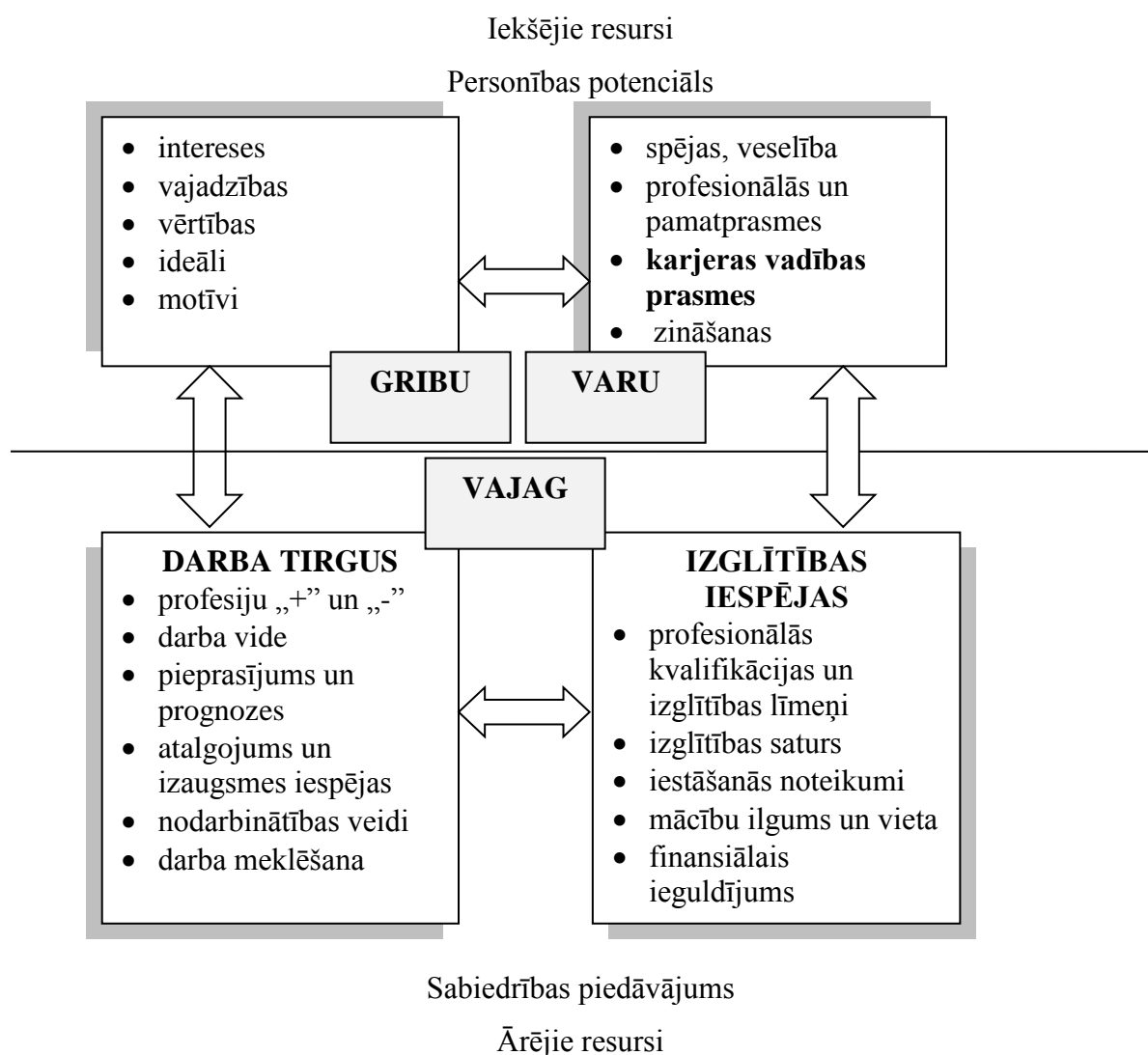
Mācīšanās motivācija – zināšanu pielietošana praktiskajā dzīvē. Pirms nonākšanas izglītības institūcijā, darba meklētājam nepieciešams iziet dažādus posmus, lai sagatavotos mācībām. Zināšanu bagāža, pieredze profesionālajā jomā daļēji nosaka turpmāko darba meklētāja karjeras virzienu. Sagatavotība mācībām ir stāvoklis, kad persona apzinās, kādas prasmes pietrūkst, lai veiksmīgi integrētos darba tirgū. Tā izpaužas ne tikai uzskatos, bet tikumiskas gribas noteiktajā darbībā – dzīvē (*Students, 1998*). Gatavība dzīvei rodas, saskaņoti attīstot gribu, jūtas un prātu.

Iezīmējas zināšanu, prasmju un attieksmju vienība, zināšanas kā pamats un līdzeklis, stimulē personības dzīvei atbilstīgu un derīgu gatavību iegūšanai (Ivanova, Zariņa, 2012).

Indivīdi, kuri savās vēlmēs motivēti aizbēgt no neveiksmēm, pazemina savas prasības izglītībā (Kleinbeck, 1975). Cilvēka potenciāls – spēja pašaktualizēšanai, pašrealizācijai, pašattīstībai (Зараковский, Степанова, 1998:53). Jebkurš attīstības process sastāv no izaugsmes un pašrealizācijas, kā arī no zaudējumiem un kritumiem (Балтес, 1994). Daudzveidīgu un loģiski apvienoto iespēju realizācija rada indivīda mērķtiecīgu darbību dzīves garumā (Иванченко, 2002). Cilvēka apziņā ir iespēju robežas, bet, kad cilvēks apzinās, ko viņš var sasniegt, redzesloks tiek paplašināts (Леонтьев, 1982).

Darba meklētājiem Latvijā ir nodrošinātas valsts finansētas tālākizglītības iespējas, bet jāizprot savas individuālās īpašības un fiziskās dotības, lai izvēlētos profesionālo karjeru.

Karjeras izvēle aplūkojama kā mijiedarbīgs process, kura pamatā ir pieaugušo darba meklētāju vajadzības, motīvi un motivācija (gribu) un gatavība mācībām (varu) (sk. 2.2.1.att.).



2.2.1.attēls. **Karjeras izvēli ietekmējošie faktori** (autores veidots)

Darba meklētāju mācīšanās notiek pakāpeniski un balstās uz esošajām zināšanām un pieredzi. Mūsdienās pastāv nepieciešamība ne tikai profesionāli un sociāli rehabilitēt darba meklētājus, kā arī stiprināt personības potenciālu, bet sabalansēt viņu intereses profesionālajā un izglītības jomā ar personīgajām vajadzībām, kā arī profesionālo kvalifikāciju saistīt ar sabiedrības piedāvājumu un darba tirgus pieprasījumu. Nepieciešams sabalansēt novērtēšanas kategorijas: gribu, varu, vajag (*Kolesnikova, 2007*).

Daudziem pieaugušajiem darba meklētājiem varētu būt garš interešu un vēlmju saraksts, un tikai pats darba meklētājs var pieņemt lēmumu, kādu profesiju izvēlēties un kādu nodarbi atstāt kā brīvā laika pavadīšanas nodarbi. Pie kategorijas „GRIBU” pieder profesijas izpēte (darba pienākumi, profesijas standarts, darba apstākļi). Karjeras kategorijā „VARU” ietilpst pieaugušā darba meklētāja zināšanas, prasmes, spējas, īpašības. Karjeras vadības prasmes arī pieder minētajai kategorijai. Darba meklētājam nepieciešams novērtēt fizisko un psihisko veselību, jo katrai profesijai piemīt noteikta slodze, kā arī jānovērtē zināšanas, lai pieņemtu lēmumu par papildus izglītošanos.

Kategorija „VAJAG” raksturo pieaugušā darba meklētāja gatavību meklēt darbu un strādāt izvēlētajā profesionālajā jomā. Tomēr pastāv darba vietas atrašanas riski un augsta konkurence darba tirgū. Tātad, darba meklētājam ir izaicinājums – turpināt paaugstināt kvalifikāciju un mērķtiecīgi virzīties uz priekšu, vai iekārtoties darbā, kur nebūs iespējams realizēties, bet tiks nodrošināta iespēja nopelnīt naudu. Tāpēc ir ļoti svarīgi savlaicīgi attīstīt un izmantot informācijas vadības un vadības prasmi, lai sāktu darba meklēšanu pēc iespējas ātrāk, kamēr nav saņemts rīkojums par atbrīvošanu no darba. Darba tirgus Latvijā nav plašs, bet nepārtraukti notiek izmaiņas, un 2015. gadā NVA mājas lapā un citos portālos katru mēnesi parādās vairāk par 1000 darba vakancēm (*NVA Pārskats par bezdarba situāciju valstī, 2015*).

2.2.apakšnodaļas ietvaros veiktā teorētiskā analīze parāda, ka:

- Pieauguša darba meklētāja mācīšanās motīvi: vajadzība pielietot jaunās zināšanas praksē, valsts finansēta izglītība, t.i., iespēju izmantošana, interese saņemt jaunas zināšanas un karjeras sasniegumu vajadzība;
- Pieaugušie vislabāk mācās, ja ir apzināta izglītības nepieciešamība, tamdēļ ir svarīgi veikt pašanalīzi un ar karjeras konsultanta palīdzību noskaidrot motīvus un mērķus iesaistīšanai izglītībā;
- Saskaņā ar zinātnieku atziņām par pieredzes nodošanu, novērojot citu cilvēku darbību, un veiktajiem pētījumiem NVA nodarbinātības atbalsta programmas ietvaros, ieteicams pagarināt prakses laiku, lai apgūtu profesionālās prasmes darba vidē un attīstītu problēmu risināšanas prasmes, strādājot komandā. Darba meklētāji uzskata, lai

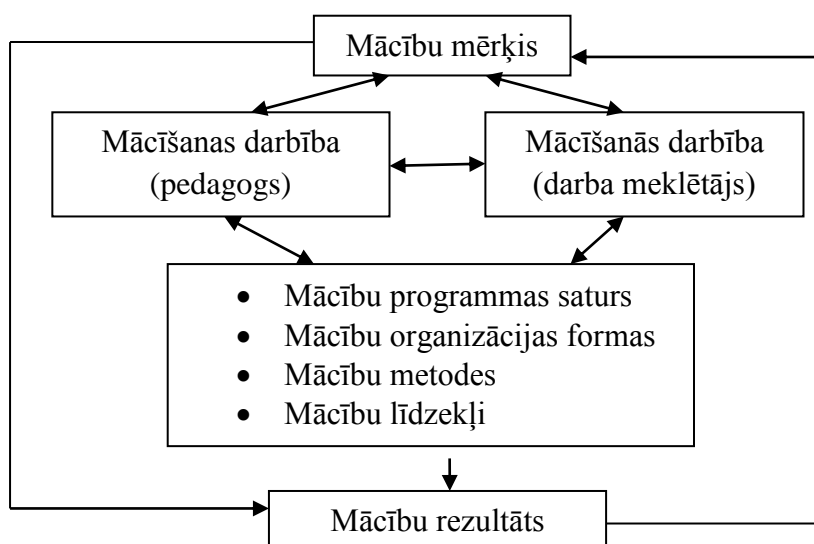
pēc kursu pabeigšanas sekmīgi atrastu darbu, ir vajadzīga daudz ilgāka prakse, nekā tā tiek piedāvāta mācību laikā;

- Karjeras izvēle ir mijiedarbīgs process, kuru nosaka pieaugušā darba meklētāja vajadzības, motīvi un intereses (gribu), kas virzītas uz gatavību mācīties, karjeras vadības prasmju, pamatprasmju apzināšanu un izmantošanu (varu), kā arī sabiedrības piedāvājumu izglītības jomā un darba tirgū (vajag).

2.3. Izglītības procesa organizācija karjeras vadības prasmju attīstībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās

Apakšnodaļas mērķis ir izpētīt izglītības procesa organizāciju karjeras vadības prasmju attīstībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās. NVA nodarbinātības atbalsta programmas ir karjeras vadības prasmju attīstošie pasākumi, kas orientēti pieaugušā darba meklētāja prasmju pilnveidošanu.

Didaktikas pamatlikumi jeb principi atspoguļo efektīva mācību procesa organizēšanas teorētiskos un praktiskos nosacījumus. Mūsdienas didaktikas pamatlikumi ir šādi: mācīšanas zinātniskums, teorijas un prakses vienotība, mācību vielas saprotamība, mācīšanas sistēmiskums, mācīšanas pakāpeniskums, mācīšanās sistēmiskums, mācīšanas uzskatāmība, mācību metožu vienība, studiju formu vienība, pozitīvas emocijas. Minētie didaktiskie likumi ir savstarpēji saistīti un veido noteiktu mācīšanas pamatprincipu sistēmu, studiju procesa efektivitāti un mērķu sasniegšanu (Vedins, 2011).



2.3.1.attēls. Mācību procesa struktūras shēma (autores veidots)

Mācību procesa organizācijas apskats balstās uz mācību procesa struktūras shēmas (*sk. 2.3.1.att.*) komponentu analīzi, saistībā ar darba meklētāju izglītošanas specifiku nodarbinātības atbalsta programmās.

Mācību procesa organizācija ir noteikta Latvijas Republikas normatīvajos aktos, īpaši kas attiecas uz darba meklētāju iesaistīšanu izglītības procesā un NVA prasību ievērošanu, kā izglītības iestādei, īstenojot NVA nodarbinātības atbalsta programmu.

Jebkuras NVA nodarbinātības atbalsta programmas mācīšanas mērķis tiek definēts atbilstoši mācību programmas veidam (profesionālās tālākizglītības, neformālās vai cita veida) un stundu skaitam. Programmās nav noteikts mērķis – attīstīt darba meklētāju karjeras vadības prasmes un tas ir viens no iemesliem nodarbinātības atbalsta programmas dalībnieku nespējai iekārtoties darbā pēc mācību programmas pabeigšanas. Izglītības iestādēm, kuras realizē NVA pasūtījumu, no organizācijas viedokļa ir raksturīga orientācija uz darba meklētāju sasniegumiem jeb mērīšanas rezultātiem (apgūtas profesionālās prasmes, pamatprasmes, apgūtas jaunas zināšanas, programmu pabeigušo dalībnieku skaits).

Zinātniece A. Špona (2006) nosaka demokrātisko sabiedrības mērķi izglītībā – nodrošināt ikvienam cilvēciskā potenciāla realizēšanos, bet A. Students (1998) uzsver, ka izglītības mērķis ir gudrība. Jebkurai izglītības iestādei jānodrošina tāda vide, ar kuru mijiedarbojoties notiek cilvēka attīstība un kura ir pašvērtējoša un pašattīstoša, tādējādi nodrošinot ilgtspējību un atvērtību (Katane, 2005), un tādu tehnoloģiju izvēlei, lai rezultātā cilvēks būtu sagatavots dzīvei sociālajā un ekonomiskajā ziņā mainīgā sabiedrībā. Tas ir galvenais izglītības mērķis (Sterling, 2001), un kā nozīmīgs gala rezultāts ir indivīda spēja veidot savu karjeru notiekošo pārmaiņu kontekstā (Baltušīte, 2012).

Izglītības procesa organizācijas pamatā ir katra izglītojamā konkrētie mērķi un attiecīgi mācību programmas individualizācija (Змеёв, 2002). Pedagoģi organizē kopīgu komandas darbu un darba meklētājs aktīvi un reāli piedalās tajā. No andragoģijas viedokļa karjeras vadības prasmju attīstībai nepieciešams individualizēt patstāvīgā darba uzdevumus.

Pieaudzis cilvēks vēlas apgūt tās zināšanas un prasmes, kas varētu viņam palīdzēt atrisināt uzdevumus un problēmas reālajā dzīvē (Knowles, Holton, Swanson, 2005). Nepieciešams nodrošināt ciešu saikni ar reālo pasauli, palīdzēt trenēt prasmes, ko varētu viegli pārnest uz ikdienas darbībām darba vietā.

Pirms uzsākt mācības, pieaugušā darba meklētāja uzdevums un nepieciešamība iepazīties ar izglītības programmas saturu un atbildēt uz jautājumu – vai patiešām tas ir tas, ko gribu iemācīties un varu mācīties, lai pēc tam zināšanas izmantotu jaunajā situācijā?

Saskaņā ar izglītības procesa organizāciju prasībām, katrai darba meklētāju grupai tiek izstrādāts stundu saraksts visam mācību periodam un tas tiek izsniegts pirmajā mācību dienā. Pirms mācību uzsākšanas katram priekšmetam tiek izstrādāts tematiskais kalendārais plāns, metodiskie materiāli. Pedagoģa darbā ietilpst metodisko materiālo izstrādāšana un papildināšana. Mācību procesa kvalitātes kontroles nolūkos izglītības iestāde un NVA veic mācību procesa kontroli. Pedagoģiem nepieciešams veikt regulārus ierakstus mācību nodarbību uzskaites žurnālos. Tiek vērtēts pieaugušo darba meklētāju un pedagoģu darbs, mācību metodes un izdales materiāli. Pedagoģu profesionālā darbība atspoguļojas darba meklētāju mācību sasniegumos un aptauju rezultātos. Katrs pedagoģs programmas beigās veic darba pašvērtējumu.

Pirms uzsākt mācības, pieaugušajam darba meklētājam jāveic ne tikai savu zināšanu, īpašību vispārīgo un karjeras vadības prasmju izpēti, bet nepieciešams izpētīt darba vidi, darba pienākumus un izvēlētajā profesijā noteicošos faktorus un riskus. Sadarbības līgums starp uzņēmumu vai institūciju, NVA un izglītības iestādi var paaugstināt mācību programmas un mācību rezultātu efektivitāti.

Mācību process ir mērķtiecīgi organizētas izglītojamā mācīšanās un pedagoģa mācīšanas tiešā norise. Tas ir izziņas, saskarsmes, izglītojamā personības attīstības process (*Lasmanis, 2010*). I.Žogla (*2001*) atzīmē, ka mācīšana ir pedagoģa darbība – tās ir iekšējie psihiskie procesi, vāji novērojami ārēji, bet izpausmes ir daudz spēcīgākas, salīdzinot ar mācīšanos. Mācīšana palīdzības vai rosināšanas formā kļūst par realitāti kā mācību procesa dalībnieka ārējais faktors (tam pievērš uzmanību, uztver, apzinās, vērtē individuāli). Mācīšana ir sistēmu veidojošs faktors, uz mācību saturu orientēts process. Pedagoģa organizētas darbības rezultātā izglītības ieguvējam tiek nodotas zināšanas, prasmes un attieksmes (*Lasmanis, 2010; Vedins, 2011; Žogla, 2001*).

Didaktika ir zinātne par mācību procesa likumsakarībām, tā atbild uz četriem jautājumiem: ko, kā un kam mācām? Kas māca? Mācību priekšmetā jāiekļauj zināšanas un darbības veidi, uzdevumi, kurus pildot, izglītojamie apgūst radošas darbības pieredzi. Katra priekšmeta saturā bez zināšanām un prasmēm obligāti jāparedz radoša un emocionāla rakstura darbība, bet mācību procesam jābūt plānotam (*Gudjon, Teske, Winkel, 1995; Jank, Meyer, 1991; Klafki, 1989; Vedins, 2011*). NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros pedagoģs bagātina pieaugušā darba meklētāja pieredzi, veicina jauno prasmju apguvi un karjeras vadības prasmju attīstību, kā arī aktivizē attieksmju veidošanos. Prasmes atspoguļo darba meklētāja personības izaugsmi.

Analizējot pedagoģa lomu mūžizglītības kontekstā (*sīkāk 2.3.1.1.piel.*), var apgalvot, ka dominējošie izmantojamie novērtēšanas līdzekļi karjeras vadības prasmju attīstībai – izglītojamā pašnovērtējums, bet mācību metodes – daudzveidīgas aktivitātes, mājas darbi, problēmsituāciju risināšana. Zināšanu nodošana notiek darbībā, akcentējot un noturot fokusu pēc principa „kas un

kā”, vispiemērotākās pedagoga lomas – klausītājs un izskaidrotājs (*Department of Education Science and Training, 2005:160*).

Mācīšana ietver sevī arī motivēšanu, iedrošināšanu, kas īpaši ir vajadzīgs pieaugušajiem, lai viņus rosinātu darbībai, ticībai savām spējām. Mācīšana NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros orientēta uz konkrētu mērķgrupu – pieaugušie darba meklētāji, kuriem nepieciešams apgūt jaunas profesionālās un karjeras vadības prasmes. Mācīšana tiek plānota iepriekš, jo izglītības programmas veidotājs ir pedagogs, kurš uzņemas atbildību izveidot izglītības saturu (jēdzieni, teorijas, likumības, tēmas, uzdevumi, metodes u.c.) saskaņā ar NVA pasūtījumu.

Izglītības procesā nozīmīgs ir pedagoga runas stils, komunikācija ar auditoriju. Pieaugušo darba meklētāju uzmanību piesaista pārliecinošs runas stils, uzruna, akcentējot profesionālo piederību, iespēja uzdot jautājumus, pāreja uz dialogu, materiāla apspriešana, interesanta materiāla apspriešana ārpus apskatāmās problēmas, uzskates un tehnisko līdzekļu izmantošana, humors. Pedagogs ir atbildīgs par informācijas kvalitāti, ko viņš sniedz auditorijai, jāievēro ētiskie standarti: lektoram jābūt godīgam, nopietnam, zinošam. Pedagoga runas stilam jābūt lietišķam, lai intonācija apliecina runātāja pašcieņu un cieņu pret auditoriju (*Lejniece, 1999*).

Pedagoga izglītība, profesionālā kompetence, kultūra, pieredze u.c. komponenti nosaka mijiedarbības raksturu ar mācību procesa dalībniekiem, vērtību apmaiņu mācību procesā (*Žogla, 2001*).

Mūsdienās pedagogam nepieciešams izmantot informācijas tehnoloģijas. Notiek mācīšanās iespēju maksimāla palielināšana, to nodrošina multimediju vides palielinātā interaktivitāte un elastīgums, iespēja izvēlēties mediju resursus, kas atbilst lietotāja personīgajam mācīšanās stilam, tādu kavēkļu novēršana, ko izraisa lēnais pārraidīšanas ātrums, kas ievērojami samazina motivāciju (*Botnariučs, 2009*). Informācijas tehnoloģiju izmantošana sekmē individualizāciju, veicina pašregulējošu mācīšanos, piedāvā jaunāko informāciju un saziņu ar visu pasauli (*Godwin-Jones, 2011; Dryden, Vos, 2008; Ušča, Štikāne, 2013*).

Mācīšanas darbībā zinātnieks I.Vedins (*2011*) uzsver pedagoga profesionālo meistarību, kuru var raksturot par noteikto sistēmu – zināšanu, iemaņu un prasmju viengabalaino kopu. Zināšanas iedalāmas trīs apakšgrupās – pedagogu speciālajās, vispārīgajās un pedagoģiskajās zināšanās. Tiek akcentētās pedagoga iemaņas: publiskas runas, diskusiju novadīšanas, uzmanības un laika sadalījuma, mācību līdzekļu izmantošanas, mācību metodiska darba un zinātniski pētnieciska darba iemaņas. Pedagoga darbībai nepieciešamās prasmes tiek noteiktas normatīvajos aktos un izriet no pamatfunkcijām.

Pedagoga uzdevums darbā ar pieaugušajiem ir pozitīvas vides radīšana, kas pieaugušos spētu aizraut, radītu darbīgu un radošu attieksmi. Neatkarīgi no tā, cik atraktīvs un interesants ir

pedagogs, nodarbību apmeklētība ir atkarīga no darba meklētāju pārliecības par rezultatīvu izglītības procesu.

Izglītības process NVA nodarbinātības atbalsta programmās notiek saskaņā ar NVA, darba devēju, pašvaldību un sabiedrības pieprasījumu. Saturam jāsekmē sociāli aktīva un radoša mācību procesa dalībnieka veidošanās, kā arī karjeras vadības prasmju attīstība. Izglītības procesa iekšējais mehānisms arī pieaugušajiem saistīts ar tuvākās zonas attīstību, nedaudz augstāku, salīdzinot ar esošu, ko iespējams sasniegt pedagoga vadībā (*Быломский, 1982*).

Izmantojot integrēto pieeju, aktuāli, lai izglītības ieguvēji spētu atpazīt un sasaistīt dažādās mācību satura tēmās ietvertos karjeras vadības elementus. Karjeras vadības prasmju mācīšana un mācīšanās var būt tik ļoti integrēta mācību stundā veiktajās darbībās, ka ne pedagogi, ne darba meklētāji neapzinās, ka tiek mācīts ne tikai izglītības saturs. Nepieciešamība šīs prasmes vērtēt palīdz pedagogiem un karjeras konsultantiem, kā arī administratoriem, izglītības ieguvējiem vienlīdz novērtēt gan procesu, gan rezultātu (*Gfroerer, 2000*).

Projekta „Mūsdienīgiem apstākļiem piemērotu izglītības metodiskā darba vadītāju darba pilnveidošana” (2001) secinājumos minētas idejas par izglītības satura apgūšanu: nepieciešamas praktiskas zināšanas; integrēti kursi, balstoties uz darba tirgus tendencēm un prasībām, zināšanu pielietojamība; sociālā taisnīguma ievērošana (izglītības pieejamība) (*Mūsdienīgiem apstākļiem piemērotu izglītības metodiskā darba vadītāju darba pilnveidošana, 2000*).

Pieaugušo izglītības saturs izriet no indivīda un sabiedrības vajadzībām, tam piemīt vairākas funkcijas: kompensējoša, adaptējoša, reproduktīva, resocializācija un rekreatīva (*Lieģeniece, 2002*). Darba meklētāju aspektā nozīmīgākā ir resocializācijas funkcija, kas vērsta uz indivīda spēju atjaunošanu, lai varētu pildīt kādu sociālo lomu, kuras izpilde kaut kādu apstākļu dēļ nebija iespējama. Svarīga ir arī kompensējošā funkcija, jo darba meklētājiem bieži ir zems iepriekšējās izglītības līmenis, un jau esošās sociāli kulturālās pieredzes vairošanu nodrošina reproduktīvā funkcija.

Izglītības satura modelis ir atkarīgs no NVA nodarbinātības atbalsta programmas veida un stundu skaita, pieejamajiem resursiem. Karjeras vadības prasmju attīstībai nepieciešams izmantot integratīvo izglītības saturu. Pastāv pretrunas starp sagaidāmo NVA nodarbinātības atbalsta programmu mācību rezultātu un darba meklētāju pašvadīto karjeru un iespējām integrēties darba tirgū. Programmas izglītības satura struktūra: tēmas, jēdzieni, satura īss izklāsts, metodes, stundu skaits, pārbaudes forma, sasniedzamais rezultāts, izmantotie mācību līdzekļi, literatūras saraksts. Programmas izglītības saturs ir apstiprināts un pieejams darba meklētājiem.

Pieaugušo izglītības saturu nosaka viņu motīvi, vērtības, intereses, vajadzības, pieredze, izvirzītie mērķi un uzdevumi (*Blūma, 2012*). L. Geidžs un D. C. Berliners (*Geidžs, Berliner, 1998*)

uzsver, ka izglītības satura izvēlē jāņem vērā šādi nosacījumi: izglītības ieguvēja spējas, pieredze, motivācija un zināšanu līmenis, mācīšanas metodika. Satura izvēle daļēji atkarīga no tā, kādi metodiskie līdzekļi un paņēmieni ir pieejami un izmantojami. Izglītības satura izvēlē jāievēro mācību sasniegumu vērtējums. Pirms uzsākt mācības, darba meklētājs jāiepazīstina ar izglītības saturu, lai palīdzētu pieņemt atbildīgu lēmumu piedalīties programmas apgūvē. R. Andersone (2007) norāda, ka izglītības saturā prasmju uzskaitījumu sāk ar vārdiem prot, var, spēj. Var lietot arī vārdus izmanto, atšķir, salīdzina, formulē, pārveido, secina, sastāda, argumentē, pamato, raksturo u.t.t.

Pieaugušo pedagoģijas specifika pieļauj iespēju veidot nestandarta saturu. Tā atlasei jābūt individualizētai, saistītai ar katra pieaugušā pieredzi, sagatavotības līmeni, vajadzībām, individuālajām atšķirībām. Ja pieaugušajam darba meklētājam ir aktuāls motīvs pilnveidot savas karjeras vadības prasmes, tad pastāv daudzveidīgas iespējas tas attīstīt, izmantojot NVA nodarbinātības atbalsta programmas. Realizējot programmu, pedagogs pirms mācībām plāno, kādas metodes izmantos izglītības satura apguvei.

Pedagogam, kurš vada nodarbības darba meklētājiem, nepieciešams orientēties grupas dalībnieku gaidāmās profesionālās darbības sfērā. Minētā kvalitāte dot papildus respektu pedagogam. Atsevišķas tēmas sakārtoība sniedz lielāku efektu mācību materiāla apgūvē.

Ņemot vērā, ka tikai trešā daļa no darba meklētājiem pēc programmu apguves iekārtojas darbā, tad zināšanu pielietojamība ir mūsdienās aktuāla problēma. Lai veidotos praktiskas iemaņas un darba pieredze, kā arī lai notiktu darba meklētāja prasmju novērtēšana, nepieciešams organizēt profesionālās prakses ar ilgumu vismaz līdz 6 mēnešiem. Promocijas darbā ir izvirzīts pieņēmums, ka karjeras vadības prasmes netiek pietiekami attīstītas programmas apguves ietvaros. Statistiskie dati, kuri atspoguļoti NVA „Pārskatā par bezdarba situāciju valstī” (2015. gada jūlijs) liecina, ka 6 mēnešu laikā pēc mācību kursa beigām (laika posmā no 2014. gada 1.februāra līdz 2015. gada 31.janvārim) iekārtojušies darbā:

- 42,6% no darba meklētājiem, kas ir pabeiguši profesionālo izglītību, pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu laika posmā no 2014. gada 1.februāra līdz 2015. gada 31.janvārim (kopā – 5 950 personas);
- 34,5% no darba meklētājiem, kas ir pabeiguši neformālo izglītību (bez valsts valodas programmas) (kopā – 11 718 personas);
- 30,5% no darba meklētājiem, kas ir pabeiguši neformālās izglītības programmas „Valsts valodas apguve” (kopā – 3 470 personas).

2015.gadā 7 mēnešos darbā iekārtojušies 40 717 darba meklētāji, no kuriem 13 708 (33,7%) ir iekārtojušies darbā pēc kāda aktīvā pasākuma pabeigšanas (izņemot KPP informatīvās dienas) (*NVA Pārskats par bezdarba situāciju valstī, 2015*).

Tiek izvirzīts pieņēmums, ka darba meklētājam traucē iekārtoties darbā vāji attīstītas karjeras vadības prasmes. Šobrīd NVA nodarbinātības atbalsta programmās galvenais darba meklētāja pienākums – piedalīties izglītības procesā, centīgi apmeklēt nodarbības un praksi, bet nav noteikts progress karjeras vadības prasmju attīstībai.

NVA nodarbinātības atbalsta programmās tiek piemērota kontroles forma: mutiskā, rakstveida, praktiskā. Nobeiguma kontrole tiek īstenota saskaņā ar programmu: aptauja, pārbaudes darbi, noslēguma pārbaudījums - ieskaite, eksāmens, kvalifikācijas eksāmens. Darba meklētāju mācību sasniegumi tiek vērtēti, balstoties uz vērtēšanas kārtību: pēc 10 ballu vērtēšanas skalas vai ar ieskaitīts/neieskaitīts. Rezultāti tiek atspoguļoti pārbaudījuma protokolā, bet starpvērtējumi un vērtējumi uzskaites žurnālos.

Izglītības iestādes NVA nodarbinātības atbalsta programmu kvalitātes vērtēšana notiek:

- balstoties uz darba meklētāja darba rezultātiem;
- aptaujas;
- individuālās pārrunas ar pedagogiem;
- individuālās pārrunas ar darba meklētājiem.

Pieaugušo darba meklētāju grupas mācību darba rezultātus izvērtē un plāno darbību programmas pilnveidei, mācīšanas un mācīšanās procesa turpmākajai attīstībai un plānošanai (*Pašnovērtējuma ziņojums, 2013*).

Izglītības un NVA iestādēs karjeras vadības prasmju mācīšana pēc definīcijas ir cieši saistīta ar pragmatisko apsvērumu, lai darba meklētāji iegūtu darbu, un dažkārt karjeras izglītība tiek dokumentēta un vērtēta, izmantojot tādas metodes, kas veicina nodarbinātību. Šādos gadījumos vērtēšana var būt vairāk vērsta uz mērķi un pēc būtības drīzāk summatīva. Termins „darbu mape” cēlies no angļu valodas vārda *portfolio*, darbu mape varētu būt papīra formātā vai digitāli „e-mapas”. Ir dažādi darbu mapes veidi: pilnveides (topošo darbu); analītiskā (mācīšanās); reprezentatīvā (prezentācijas) darbu mape. Šie trīs veidi nav savstarpēji izslēdzoši un var tikt apvienoti, lai gūtu dažādus mācību, personīgos vai darba rezultātus.

Kontroles nolūkos izglītības iestādēs notiek regulāra darba meklētāju nodarbību apmeklējumu uzskaitē. Mācību procesa laikā vai noslēgumā tiek veiktas anonīmas darba meklētāja aptaujas, kas nodrošina kvalitatīvu mācību procesa organizāciju un sniedz pedagogu darba novērtējumu.

NVA nodarbinātības atbalsta programmas ir ierobežotas gan mācību laikā, gan finanšu resursu dēļ, tāpēc jāizstrādā programma, pēc kuras apguves pieaugušais darba meklētājs var iekārtoties darbā. Zema atdeve saistīta ar to, ka speciālisti, kuri nodrošina izglītības procesu, neanalizē izglītības programmas efektivitāti. M. Magura un M. Kurbatova (*Mazyra, Kypбaмoвa, 2004*) piedāvā piecus kritērijus mācīšanas efektivitātes noteikšanai: dalībnieka viedoklis, mācību materiāla apguve, izmaiņas uzvedībā, darba rezultāti, ieguldīto resursu efektivitāte.

Dalībnieku pozitīvais novērtējums mācībām varētu būt ietekmējošais faktors turpmākajiem nodomiem iesaistīties mūžizglītībā (*Renkema, 2006*). Autores skatījumā, NVA nodarbinātības atbalsta programmu efektivitāti jāvērtē visām iesaistītajām pusēm: izglītības iestādei, pedagogiem, darba meklētājiem, uzņēmumiem, kuri pasūta programmas, NVA, pašvaldībai. Starpinstitucionālā sadarbība un izglītības procesa koordinācija var palīdzēt mērķtiecīgi sagatavot speciālistus un racionāli izmantot finanšu un cilvēkresursus.

R. Sultana (*Sultana, 2011*) atzīst, ka mācību procesā vērtēšanai ir vairākas funkcijas, t. sk.:

- informēt izglītības ieguvēju par viņa progresu un norādīt nākamās soļus;
- informēt citas iesaistītās personas (piemēram, darba devēju, NVA u.c.) par indivīda jaunajām vai uzlabotajām prasmēm;
- formāli apliecināt kompetences apguvi;
- uzlabot dalību un motivāciju, te vērtēšana un atgriezeniskā saite ir visefektīvākā, ja ir savlaicīga, konkrēta, individuāla un konstruktīva.

Tā kā mācīšanās ir saistīta ar publisko un/vai privāto resursu izmantošanu (laiks, pūles un līdzekļi), bieži izglītības pakalpojumu sniedzējiem un izmantotājiem ir pienākums apliecināt mācību rezultātus. Daudzos gadījumos šāds pierādījums tiek sniegts, izmantojot formālo vai neformālo vērtēšanu. ES valstīs daudz vērtēšanas metožu, piemēram, pašvērtēšana, izglītojamo savstarpējā vērtēšana, formāli eksāmeni, visaptveroši pārbaudes darbi, pārrunas, simulācija, praktiska kompetenču demonstrēšana, prasmes apliecinājoši paraugi, projekti un uzdevumi, prasmju demonstrēšana ar dažādu līdzekļu palīdzību, dienasgrāmata un analītiski pieraksti, sasniegumu uzskaitē, kompetenču apraksti, individuālo mācību plānu uzraudzīšana, darbu mape u. c. Vienas vai vairāku vērtēšanas stratēģiju izvēli nosaka dažādi faktori, t. sk. mācību uzdevuma būtība, vērtēšanas iemesls, izglītības ieguvēja raksturīgās iezīmes (piemēram, mācīšanās stils, vecums, attīstības problēmas, dzīves situācija) un mācīšanās konteksts. Latvijā mācību rezultātus NVA nodarbinātības atbalsta programmās apliecina ar pārbaudes darbu (testiem), profesionālajā tālākizglītībā – pārbaudes darbu rakstiski, eksāmenu, prasmju demonstrēšanu u.c.

R. Sultana (*Sultana, 2011*) uzskata, ka karjeras vadības prasmju vērtēšanas stratēģiju izvēle ir īpaši sarežģīta, jo nozīmīgs ir gan process, gan rezultāts, turklāt karjeras izglītība var būt

integrēta dažādos mācību priekšmetos. Dažas vērtēšanas stratēģijas, piemēram, darbu mape, var palīdzēt sasaistīt dažādus indivīda karjeras laikā izmantotos karjeras pakalpojumus, veikto ieguldījumu un apgūtos resursus.

Mācību vērtēšana aizvien biežāk tiek nošķirta kā:

- mācību rezultātu vērtēšana (uzmanības centrā ir rezultāts);
- vērtēšana kā mācību procesa daļa (vērtējums ir svarīgs tiktāl, cik tas sekmē mācību procesu) (*Sultana, 2011*).

Tradicionāli šis dalījums tiek īstenots, nošķirot *summatīvo* un *formatīvo* vērtēšanu. Vērtēšana ir summatīva, ja tās nolūks ir sniegt formālu izglītības ieguvēja raksturojumu, kas atspoguļo, cik lielā mērā izglītības ieguvējs ir apguvis iepriekš noteiktu zināšanu apjomu vai kompetences. Summatīvās vērtēšanas rezultātā bieži tiek izsniegts formāls dokuments, kas informē par izglītības ieguvēja sasniegumiem gan viņu pašu, gan ārējās ieinteresētās puses (piemēram, tālākizglītības vai augstākās izglītības iestādes, darba devēju). Vairumā gadījumu summatīvais vērtējums atspoguļo indivīda sasniegumus salīdzinājumā ar konkrētu izglītības ieguvēju grupu, un tas var būt ļoti nozīmīgs, jo var indivīdam vai nu sniegt, vai liegt noteiktas iespējas (piemēram, tālākizglītību vai darbu). Savukārt formatīvā vērtēšana galvenokārt ir vērsta uz pašu izglītības ieguvēju, viņš tiek mudināts analizēt savu mācību progresu salīdzinājumā ar saviem iepriekšējiem sasniegumiem. Dažas vērtēšanas stratēģijas ir vairāk attiecināmas uz summatīvo vērtēšanu (piemēram, eksāmeni), savukārt citas – uz formatīvo vērtēšanu (piemēram, darbu mape, dienasgrāmata). Attiecībā uz karjeras izglītību piemērotākas ir formatīvās vērtēšanas metodes, jo tās sniedz plašākas mācību iespējas pieaugušajiem (*Sultana, 2011*).

2.3.1. Mācību organizācijas formu un metožu izvēle karjeras vadības prasmju attīstībai

Apakšnodaļas mērķis ir analizēt pieaugušo darba meklētāju izglītības procesa organizācijas specifiku saistībā ar karjeras vadības prasmju apguvi un apzināt atbilstošo mācību organizācijas formu un metožu klāstu, kuru mērķtiecīgi jāizvēlas pedagogiem darbam ar pieaugušajiem darba meklētājiem.

NVA nodarbinātības atbalsta programmas tiek realizētas īsā laika periodā, līdz ar to tādiem pamatlukumiem kā teorijas un prakses vienotība, mācīšanas sistēmiskums, mācību metožu vienība, kā arī saprotamība ir īpaša nozīme.

Mācību formas klasificē, kā organizētu mācīšanās darbu: mācību stunda, āra nodarbība, projekts, kooperatīva mācīšanās, mācību ekskursija, konsultācijas, mājas darbi u.c. Tiek ieteikts dažādot mācību organizācijas formas, lai radītu interesi un apmierinātu vajadzību pēc saskarsmes.

Mainoties mācību satura raksturam mainās arī organizācijas formas (*Lasmanis, 2010; Andersone, 2007; Vedins, 2011; Žogla, 2001*).

Pieaugušā darba meklētāja izziņas procesu organizē **mācību stundā**, 40 minūšu laikā, un tā ir galvenā mācību darba organizācijas forma, saistībā ar darba meklētāju izglītību. Mācību stundu struktūru veido tradicionālie didaktiskie uzdevumi: frontālā un individuālā pārbaude, ievirze jaunajā tematā, jaunas mācību vielas skaidrojums un nostiprināšana, mājas darba uzdošana (*Andersone, 2007*).

Āra nodarbības notiek saskaņā ar uzdevumiem, uz kuriem darba meklētājs teorētiskās zināšanas izmanto darbā ar reāliem objektiem (līdzekļiem). Piemēram, praktiskais darbs ārā ar ugunsdzēsamo aparātu darba aizsardzības tēmas ietvaros. Minētajā nodarbībā notiek gan demonstrējums, gan novērošana un reāla darbība.

Izglītības procesā attīstās pašizziņa, pašorganizēšanās, mērķtiecība, izziņas aktivitāte, pašnovērtējums, prasme organizēt informāciju, prasme likt lietā zināšanas, no sociālā aspekta – iniciatīva, tolerance, sadarbības prasme, cieņa, prasme ieklausīties otrā, prasme aizstāvēt savu viedokli, sociālā ieinteresētība un sociālais altruisms. Izglītības procesā dominē formas, kas sekmē mācīšanos (informācijas meklēšana, „prāta vētra”, referātu gatavošana, diskusijas grupās, domu kartes veidošana, dialogi, lomu spēles, analīze un sintēze, simulācija, projekta darbs u.c.) (*Lanka, 2002:17*).

Izglītības procesa organizācija darba meklētājiem pārsvarā notiek grupas veidā, bet dažas profesionālās prasmes apgūst individuāli ar mentoru, piemēram, automobiļa vadītāju kursus.

Kooperatīvā mācīšanās izpaužas kopīga uzdevuma veikšanā, kur ir nepieciešama darba meklētāju produktīva sadarbība.

Grupu darbam darba meklētāju izglītības procesā ir divas nozīmīgas izpausmes:

- 1) uzdevuma veikšana – zināšanu, prasmju, iemaņu, arī spēju darboties radoši veidošana;
- 2) sadarbības, komunikācijas, socializēšanās u. c. prasmju apguve (*Strods, 2006*).

Pieaugušais darba meklētājs iekļaujas mācību grupā tādā mērā, kādā dotā grupa apmierina viņa personīgos mērķus un vajadzības. Pēc I. M. Rubanas (*2004*) atziņām un pašu pedagogu pieredzes, grupas dalībnieku skaits ieteicams no diviem līdz deviņiem vienā grupā, bet praksē dalībnieku skaits grupā ir četras personas. Galvenie ieguvumi no grupu darba: ļauj darbā iesaistīties visiem; ir iespējams sevi apliecināt, izpildot noteiktu lomu grupā; attīsta sadarbības prasmes; liek izmantot teorētiskās zināšanas un praktisko pieredzi konkrētu uzdevumu veikšanā; padziļina interesi par mācību priekšmetu; uzlabo mācību sasniegumus; notiek apdāvināto studējošo zināšanu demonstrēšana; darbs grupā nerada stresu; dalībniekiem ir drošības sajūta (*Rubana, 2004:80*).

Grupu darbs uzlabo problēmu risināšanas prasmi, jo darba vidē problēmas risina komandā, savstarpēji sadarbojoties. Darbs grupā ir efektīvs, jo bagātina dzīves pieredzi, uzlabo sadarbības prasmi, veido prasmi uz klausīt citu grupas locekļu viedokļus. Grupā darba meklētāji mācās diskutēt, pieņemt sociālās normas. Individīdam nepieciešama izvēle un ticība saviem spēkiem, bet tās trūkst situācijās, kad nepieciešams koriģēt savas darbības un efektīvi iedarboties uz realitāti. Ar darba meklētājiem jārunā par vērtībām, akcentējot izglītības un darba vērtību. Tikai indivīds pats var atteikties vai piekrist savai izvēlei un piešķirt jēgu darbībai.

Darbs grupās, kā mācību procesa organizācijas forma, samazina pedagoga ieguldījumu un palielina dalībnieku atdevi. Strādājot grupā, dalībniekiem jāzina uzdevumi, kuri jāformulē precīzi. Grupu darbā nozīmīgi panākt, lai neviens neatrodas privilēģētā stāvoklī. Pedagogam vajadzētu pienākt klāt katrai grupai un pajautāt, vai ir nepieciešama palīdzība. Ideāli, ja grupā ir četri cilvēki, darba ilgums ne vairāk kā 15 minūtes (*Lonstrupa, 1995*).

Darba meklētājiem mazajā izglītības grupā notiek ne tikai zināšanu saņemšana, bet arī emocionālo vajadzību apmierināšana. Rezultātā notiek indivīda emocionālā stāvokļa regulācija (*Московичи, 1998*). Piederība darba meklētāju grupai arī dod priekšrocības sociālas palīdzības un valsts finansētas izglītības saņemšanā.

B. Lonstrupa (*Lonstrupa, 1995*) uzsver, ka **projekta** darbā pedagogam ir iniciatora un padomdevēja loma. Dalībnieki strādā pilnīgi patstāvīgi noteiktajās tēmās un laika robežās no vienas dienas līdz sešiem mēnešiem, kā arī atbild par mācību saturu. Pedagogs izskaidro projekta darba noteikumus, tad grupa strādā patstāvīgi. Darbs notiek, sadarbojoties visiem grupas dalībniekiem. Mācību organizācijas forma kā **projekts**, izpaužas nodarbinātības atbalsta programmas dalībniekiem, kā ideju un jautājumu formulēšana, informācijas meklēšana atbilstoši projekta tēmai, problēmsituāciju risināšana, kopsavilkuma par padarīto veidošana un sava darba rezultātu prezentēšana pedagogam un programmas dalībniekiem.

Vēl viena mācību organizācijas forma - **mācību ekskursija**. Mācību ekskursijas laikā grupa veic uzdevumu saskaņā ar mācību plānu un prezentē izpildīto uzdevumu un redzēto. Mācību ekskursijas veicina interesi un izpratni par izvēlēto profesiju un piemērota darba meklētāju izglītības procesa organizēšanai.

Pedagoga uzdevums ir radīt daudzveidīgu komunikatīvo interakciju veicinošu izglītojošu vidi, kurā uzsvars tiek likts uz tādām mācību formām kā kooperatīvā mācīšanās, projekti, semināri, diskusijas, prezentācijas u.tml. Mācību videi jābūt atbalstošai, lai pieaugušie justos ērti, un, ja tas ir iespējams, pietuvinātai darba videi.

Profesionālā prakse ir viena no mācību organizācijas formām. Prakses laikā darba devējs, prakses vadītājs var novērtēt darba meklētāja motivāciju, sadarbības līmeni, attieksmi pret darba

kolēģiem, komunikāciju, karjeras vadības prasmes un sniegt atgriezenisko saiti izglītības iestādei. Ja darba devējam ir vakances vai notiek personāla maiņa, tad prakses laikā notiek topošo darbinieku atlase. Pēdējos gados arvien biežāk praktizē uz pierādījumiem balstītu mācīšanu (mācīšanos) kā efektīvu praksi, lai attīstītu profesionālās kompetences. Uz pierādījumiem balstītu praksi var uzskatīt par mācību stratēģiju, kas ļauj cīnīties par pastāvīgiem pozitīviem rezultātiem, izmantojot empīrisko datu analīzi. Zinātnieki (*Rimkus, Kreiviniene, 2013*) uzsver, ka jaunu informāciju, kas saņemta prakses laikā vai veicot novērojumu, nepieciešams uzreiz integrēt izglītības saturā.

Zinātniece R. Andersone (2007), analizējot sociālo prasmju apguvi, izsver 5 mācību darba organizācijas formas: individuālais darbs, frontālais darbs, projekti, grupu darbs, pāru darbs. Karjeras vadības prasmju attīstībai piemērotākās mācību darba formas: individuālais darbs, projekti, grupu darbs, pāru darbs.

Mācību metode ir didaktiskā kategorija, kas apzīmē veidu, kā divpusējais mācību process sasniedz mērķa paredzēto rezultātu tā kvantitatīvajā un kvalitatīvajā izteiksmē (*Žogla, 2001; Vedins, 2011; 3meēb, 2002*). Mācību metožu plānošana pirms mācībām palīdz strukturēt izglītības saturu. Lai veicinātu izglītības satura apguvi, pedagogs, izvēloties metodes darbam ar pieaugušajiem, izvirza mērķi savam darbam un rosina pieaugušā darbību uz paredzēto rezultātu. Šīs darbības ietekmē notiek mācīšanās process, un pieaugušais apgūst izglītības saturu, tiek sasniegts mērķis un rezultāts. Pedagogam, izvēloties metodes darbam ar pieaugušajiem, nepieciešams koncentrēties uz karjeras vadības prasmju attīstību, kas turpmāk var palīdzēt atrast piemērotu darba vietu.

Zinātnieks I.Vedins (2011) mācību metodes iedala šādās grupās: verbālās, uzskates un praktiskās metodes. Verbālās metode izpaužas runas veidā kā lekcija vai seminārnodarbība, bet rakstveidā kā pārbaudes darbs. Uzskates metode pastiprina informācijas uztveršanu ar dažādiem uzskatāmības veidiem: – priekšmetisko, tēlaino un simbolisko. Praktiskās metodes izmantojamas pieaugušo izglītībā, lai attīstītu noturīgas iemaņas. Starp mācību metožu grupām nav stingri noteiktu robežu. Ņemot vērā pedagoga un mācību procesa dalībnieka intelektuālās pakāpes aktivitāti mācību metodes sadala pamatgrupās: informatīvi reproduktīvā, skaidrojoši ilustratīvā un radoši produktīvā.

R. Andersone (2007) mācību metodes klasificē saistībā ar didaktiskajiem uzdevumiem:

- zināšanu apguvei piemērojami: stāstījums, lekcija, pārrunas, diskusijas, demonstrējumi, novērojumi;
- prasmju veidošanai un nostiprināšanai: vingrinājumi, praktiskie darbi, laboratorijas darbi, grupu darbi, eksperimenti, projekti;

- zināšanu un prasmju apguves pārbaudei: grupu darbi, laboratorijas darbi, kontroles un paškontroles metodes (mutvārdu, rakstveida, praktiskās).

Dāņu tautas skolas pedagogs B. Lonstrupa (*Lonstrupa, 1995*) norāda daudzveidīgas mācību metodes darbam ar pieaugušajiem, uzsverot, ka pedagoga galvenais uzdevums ir līdzsvarot dalībnieku pieredzi un zināšanas, kā arī nenovirzīties no plāna. Metodes ir atkarīgas no tā, kam ir vadošā loma – studentiem vai pedagogam:

- Lekciju kontrolē pedagogs, to vajadzētu dažādot ar runas stilu un kustībām. Lekcijas laikā labāk lietot video, mūziku, tāfeli, attēlus, melodiju, ritmu un citus. Izglītošana nav vienīgais lekcijas mērķis. Vārdi sniedz informāciju, bet attēli iedvesmo. Kad dalībnieki iesaistīti diskusijā, tad sakārtojas viņu pieredzes sfēras. Dalībniekus nepieciešams nodrošināt ar ilustrācijām, jāveido stāstījuma uzbūve.
- Diskusija – grupu darba rosināšana atbilstoši tēmai. Pedagoga pienākums sekot, lai visiem būtu iespēja izteikties un sniegt novērtējumu diskusijas beigās.
- Dialogu sesijās – dalībnieki apspriež uzdevumu vai tēmu pāros. Šī darba forma ir laba diskusijas uzsākšanai, domu apmaiņai. Nevajadzētu pārvietoties klasē, dalībnieki atrodas uz vietas.

Mācību laikā pedagogs un NVA nodarbinātības atbalsta programmas dalībnieks ietekmē viens otru, līdz ar to pedagogs var pārorientēties un izmantot pedagoģiskās metodes, īpaši tās, kuras sekmē karjeras vadības prasmju attīstību. Pedagogs, balstoties uz konstruktīvisma teorijas pamatiem, izpētot mācību kursa dalībnieka īpašības un prasmes, izmanto zināšanas par konkrēto darba meklētāju, piemeklējot individuālos uzdevumus karjeras vadības prasmju attīstībai. Izglītības saturā nepieciešams integrēt pieaugušā darba meklētāja karjeras vadības prasmju veicinošas tēmas un uzdevumus. Vispirms pedagogs atlasa metodes izglītības satura apguvei saskaņā ar noteikto programmu un tikai pēc tam piemeklē un integrē metodes karjeras vadības prasmju apguvei. Faktiski notiek tā, izglītības satura apguvei izmantotas metodes netiešā veidā ietekmē un veicina karjeras vadības prasmju attīstību. Diagnostikas testi, zīmējumi, dzīves stāsta sagatavošana un prezentēšana pilnveido un attīsta mācību procesa dalībnieka pašizziņas prasmi.

Pedagogs nosaka darba meklētāja mācīšanās stilu, lai mērķtiecīgi sagatavotu uzdevumus tēmu apguvei. Vairāk tiek izmantota D. A. Kolba (*Kolb, 1984*) metode ar četriem mācīšanās stiliem: praktiskā, abstraktā, reflektīvā un eksperimentālā mācīšanās (*sīkāk 2.3.1.2.piel.*). Praksē tas izpaužas tādejādi, ka citi apgūst jauno ātri ar praktisku darbību, citi pēta teorijas un modelē, citi novēro un pārdomā, citi eksperimentē un mācās no kļūdām. Starp mācību stiliem nav stingru robežu, bet pedagogs var pārdomāt pedagoģiskās metodes, kuras labāk izmantot darbam ar darba meklētājiem.

S. Zmejevs (*Змеёв, 2002*) uzskata, ka mācību programmai jābūt izstrādātai tādā veidā, lai uzreiz to var izmantot reālajā dzīvē, lai darba meklētājam būtu motivācija turpināt izglītību un pilnveidot zināšanas. Patstāvīgais darbs mājās disciplinē, virza uz materiāla dziļāku izpēti, motivē trenēt prasmes un atkārtot apgūto mācību materiālu. Saistošas ir S. Zmejeva (*Змеёв, 2002*) atziņas par prognozējamo funkcionālo kompetences modeli katram mācību procesa dalībniekam, kurā ir informācija par mācību procesa dalībnieka zināšanām, prasmēm, iemaņām, vērtībām, kādas ir vajadzīgas, lai pildītu izvēlētu sociālo lomu.

Pieaugušajiem darba meklētājiem ir vajadzīga vīzija par profesiju un nākamo darba vietu. Savus priekšstatus par izvēlēto profesiju darba meklētāji var prezentēt seminārā – diskusijā, tādējādi netieši attīstot un demonstrējot informācijas vadības prasmi, kā arī prezentēšanas, sava un citu paveiktā novērtēšanas prasmes. Piemēram, problēmu risināšanas prasmi var attīstīt, trenējot šo prasmi dažādās dzīves situācijās, tātad situāciju analīze, izvirzīto uzdevumu, problēmu risināšana – galvenās metodes, ar kuru palīdzību notiek minētās prasmes attīstība.

Programmā ir nepieciešams iekļaut nodarbības, kurās ietilpst alternatīvu izvēle, nestandarta situāciju risināšana un sociālo priekšstatu veidošana vai, nepieciešamības gadījumā, korekcija. Tieši sociālie priekšstati liecina par cilvēka integrāciju sabiedrībā, atspoguļo socializācijas procesa saturu (*Романова, 2010*).

Zinātnieki I. Upeniece, K. Mārtinsons, V. Arnis un I. Ķīsis (*2012*), veicot tradicionālās izglītības un uz problēmu balstītas izglītības pieejas salīdzinājumu, nonāca līdz secinājumam, kā problēmbalstītu pieeju var izmantot lekcijās, neietverot visus uz problēmu balstītās pieejas posmus. Ar dažādiem didaktiskiem paņēmieniem pedagogs var veicināt, lai pieaugušo iesaistītu līdzdarbībā un līdzdomāšanā. Piemērotākās lekcijas veids darba meklētājiem ir lekcija ar reālo problēmu un uz gadījumu balstīta lekcija. Zinātnieki klasificē lekciju veidus šādi:

- lekcijas, kas ietver reālo problēmu (notikumu, gadījumu, situāciju), kura tiek piedāvāta atrisināšanai lekcijas beigās, rosinot vajadzību meklēt radošus risinājumus;
- uz reālo dzīves situāciju, gadījumu balstīta lekcija;
- lekcija-izaicinājums (provokatīva), kad tiek izteikti pretrunīgi apgalvojumi (*Lanka, 2003*);
- lekcija divatā;
- lekcija ar iepriekš ieplānotām kļūdām;
- lekcija-konsilijs vai konference (*Upeniece et al., 2012*).

Darbā ar pieaugušajiem vajadzīga atklātība, humora izjūta, iecietība, spēja pielāgoties un drosme likt sajūst savu klātbūtni. Iepriekš minētās mācību metodes attīsta *vadības, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes*.

Darba meklētājiem atbilstošāka ir radoši produktīvā metode (angļu valodā „*active learning*”). Aktīvas mācības ir process, kas tiek organizēts, risinot uzdevumus un vingrinājumus, atbildot uz kontroljautājumiem un problēmjautājumiem, kā arī citās formās – lai izglītojamais pats meklētu atbildes un apgūtu zināšanu praktiskā pielietojuma ceļus (*Vedins, 2011*).

A. Čerņavska (*Чернявская, 2001*) uzsver metodes, ar kuru palīdzību paplašinājies informētības līmenis, attīstās lēmuma pieņemšanas un vadības prasmes. Šādā mācību kursā ietvertas astoņas tēmas. Viena no nodarbībām veltīta iemaņu attīstīšanai, kā iegūt informāciju par nākamo profesiju un noskaidrot, kādas informācijas trūkst mācību procesa dalībniekiem. Uzdevumu var definēt kā informācijas kartes sagatavošanu. Kartē atspoguļotas atbildes uz galvenajiem jautājumiem: ko man interesanti darīt, kādā profesijā to var sasniegt, kas man ir nepieciešams, lai apgūtu jauno profesiju (*Чернявская, 2001*). Lēmuma pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmes attīstīšanai piemērotākā metode – situāciju analīze. Dzīves notikumu (biogrāfijas) analīzi izmanto, lai analizētu dzīves gaitu, tas palīdz attīstīt pašizziņas un vadības prasmi.

J. Kergits (*Cerghit, 1997*) apraksta mācīšanos kā kaut ko tādu, kas ir ārpus teorijas un nodrošina struktūru spēju un prasmju trenēšanai. Metodes (operatīvās un praktiskās), kuru pamatā ir aktivitāte, mācīšanas procesā tagad tiek izmantotas šī iemesla dēļ. No izglītības zinātņu viedokļa situācijas analīze iekļauta tādu metožu kategorijā, kas pamatojas uz reālu darbību (*Tibu, 2009*).

M. Zlate un C. Zlate (*Zlate, Zlate, 1982*) par situāciju analīzi mācīšanās procesā uzskata, ka tie varētu būt gadījumi, ar kuriem izglītojamie sastapušies savas darbības gaitā, reālās dzīves situācijās vai arī kas ņemti no plašsaziņas līdzekļiem, ja ir pieejama pietiekami detalizēta informācija, lai uzskicētu autentisku gadījumu. Sarežģītas situācijas var tikt risinātas mazās grupās (5–6 cilvēku).

Pedagogi darbam ar pieaugušajiem var izmantot korektīvos (labošanas) vingrinājumus, iesaistot novērtēt cita mācību procesa dalībnieka rakstu darbus, testus, prezentāciju, motivācijas vēstuli darbadevējam u.c. Metode veicina precizitāti, atbildību un prasmi objektīvi novērtēt citu darbību un prasmju attīstību.

I. Lando (*2013*) pauž atziņu, ka lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai lietderīgi izmantot teksta informācijas strukturēšanas metodi. Teksta strukturēšanas iemaņas palīdz dokumentos izcelt galvenos aspektus, kas nepieciešami darbam, asociatīvās domāšanas iemaņas ļauj to visu noturēt atmiņā. *Informācijas vadības prasmes* attīstībai un informācijas meklēšanai nepieciešams izmantot tehnoloģijas, bet jebkurus meklējumu pieprasījumus veido cilvēki. Prasme skaidri strukturēt savas domas samazina laika zaudēšanu informācijas meklēšanai (*Lando, 2013*). I. Lando piedāvā jaunu inovatīvo metodi – „Ātrā lasīšana”, kas uzlabo informācijas vadības prasmi, jo katrā nodarbībā

palielinās materiāla pasniegšanas ātrums, un cilvēks pakāpeniski pierod strādāt šādā tempā. I. Lando (*Lando, 2013*) uzskata, ka darba meklētāji, kuriem ir attīstīta informācijas vadības prasme un apgūta ātrlasīšana, var ātri mācīties jauno un adaptēties jaunajos darba apstākļos, kā arī jaunajā darba vietā. Zinātniece T. Jēgere (*Jääger, 2009*) īpaši akcentē pieaugušā spēju atrast, atlasīt, novērtēt, pārvaldīt un izmantot informāciju.

Svarīgas iemaņas, kuras nepieciešams apgūt pieaugušajiem darba meklētājiem ir: kontakta nodibināšana, prasme uzklaut, prasme argumentēt un pārliecināt, konfliktu risināšanas prasmes, lietišķas komunikācijas prasmes un uzvedības modeļa maiņa (*Mazypa, Kypčamova, 2004*). Visefektīvākais ir treniņš ar videoierakstu, lai darba meklētājs varētu analizēt savu uzvedību komunikācijā, piemēram, spēlējot situāciju, kad tiek veikta darba intervija. Lomu spēles arī uzlabo prasmes pārliecināt piedalīties darba intervijā.

Karjeras vadības prasmju attīstībai efektīvāk piemērojamas šādas pedagoģiskās metodes: lomu spēles, prezentācijas un runas sagatavošana, publiskā uzstāšanās, profesionāla (darbinieka) ēnošana, novērošana un atskaites sagatavošana par novēroto. Emocionālo dzīves stāstu analizēšana par izvēlēto profesiju un refleksija par dzirdēto, izlasīto informāciju, kas palīdz izprast ne tikai profesijas būtību, bet emocionālo piesaisti, piederību konkrētai mērķgrupai.

Mācību spēle kā imitācija (modelēšana) ir dzīvās realitātes pamata raksturojumu attēlošana, dramatiskie elementi labi ietekmē valodas apguvi. Jebkurš mācību materiāls, kuram ir emocionālā nokrāsa, tiek uztverts daudz labāk (*Maslo, 2003*). Mācību spēles vislabāk izmantot latviešu un svešvalodu apguves kursos NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros. Pedagoģam rekomendēts stimulēt izziņas interesi mācību laikā un veicināt darba meklētāja atbildību par saistībām karjeras izglītībā. Mācīšanās stimuli un motīvi tika analizēti 2.2.apakšnodaļā.

NVA nodarbinātības atbalsta programmā var iekļaut un integrēt šādus uzdevumus un metodiskos paņēmienus: laika plānošana mācībām, pozitīvā noskaņojuma paņēmieni, fiziskās aktivitātes un tehnikas stresa mazināšanai, emocionālas līdzsvarotības tehnika, lietišķā stila veidošana, sevis prezentēšanas māksla, eseju sagatavošana (manas dzīves mērķi, manas stiprās puses, mans raksturs, manas ģimenes panākumi, mans izglītošanās mērķis, manas karjeras vadības prasmes, mana jaunā profesija). Pieaugušo darba meklētāju mācīšanās stimulē diskusijas, lietišķas spēles, pozitīvas emocijas, zināšanu novērtējums, uzslava u.c. Lai labāk saprastu informāciju tiek piemērojami demonstrējumi, praktiskā darbība auditorijā, pieredzes apmaiņa.

NVA mājas lapā ir pieejama informācija par personības izpēti jautājumiem, par izglītības iespējām un profesiju. Mācību metodes – patstāvīgais darbs e-vidē ar psiholoģiskiem testiem un informācijas izpēte – palīdz pilnveidot darba meklētāja pašizziņas un informācijas vadības

prasmes. Ja darba meklētājs ir labāk informēts par iespējām turpināt izglītību un savu īpašību un spēju atbilstību izvēlētajai profesijai, tad ir vieglāk pieņemt karjeras lēmumu.

NVA e-vidē 2015. gadā tika pieejamie testi un informācija (*NVA „Jūsu karjeras veidošanas palīgs”, 2015*):

- interešu tests pieaugušajiem;
- informācija „Izpētiet profesijas”;
- anketa ”Interešu izpēte” cilvēkiem ar augstāko izglītību;
- tests „Pašnoteicējs pieaugušajiem”;
- metodika ”Profesionālās karjeras plānošana” resursu analīzei un rīcības plānu izveidošanai;
- anketa ”Motivācijas izpēte – darba veidu motivācija”;
- tests „Saskarsmes stratēģija”;
- *skillage* tests: vai esi gatavs darbam? (prasmju noteikšanai).

Patstāvīgais darbs e-vidē attīsta praktiski visus pieauguša darba meklētāja karjeras vadības prasmju komponentus:

- informācijas meklēšana par nākamo profesiju;
- iespējām atrast jaunu darba vietu;
- ar darba devēja un uzņēmuma reputāciju;
- par darbinieku apmierinātību ar darbu uzņēmumā;
- profesionālo piemērotību (uzdevumi un testi NVA mājās lapā).

Metode „Lasīšana ar paredzēšanu” tiek izmantota darbā ar pieaugušajiem, lai palīdzētu reflektēt, iemācīties uzdot jautājumus, rosināt izteikt personisko viedokli, apzināties savas jūtas un labāk izprast tekstu un pārvērtēt savas vērtības. Aktivitātes ilgums ir atkarīgs arī no lasāmā teksta garuma, balstās uz konstruktīvisma pieeju mācībām, kuru raksturo trīs posmi: paredzēšana, zināšanu veidošana un nostiprināšana (*Crawford et al., 2005*).

Labās prakses piemēru popularizēšana pieaugušo darba meklētāju izglītošanā var palīdzēt pedagogiem, kuri strādā ar šo mērķgrupu, izveidot metodikas karjeras vadības prasmju apguvei un pilnveidošanai. Eksperimentu veikšana, pētnieciskais darbs, izglītības programmas paplašināšana, visas aktivitātes, kas uzlabo NVA nodarbinātības atbalsta programmu kvalitāti, ir pedagogu un izglītības iestādes vadītāja atbildība.

Mūsdienās izglītības iestādēs ir nodrošināta pieejamība internetam un iespējas demonstrēt prezentācijas, filmas, audioierakstus, izmantot digitālos un elektroniskos izdevumus un resursus. Pozitīvi, kā profesionālās izglītības programmas īstenošana notiek mācību vidē, kura ir pietuvināta darba videi. Ar profesionālās izglītības programmas īstenošanu nodarbojas profesionālās izglītības

iestādes un augstskolas, kurām ir izveidota attiecīga materiālā bāze un laboratorijas. Mūsdienās mācību līdzekļu lielāko īpatsvaru sastāda video, audio ieraksti, digitālas programmas un attiecīgas iekārtas un tehnoloģijas, ar kuru palīdzību minētos avotus var reproducēt. Problēmas rodas tad, kad vajadzētu izvēlēties adekvātas metodes.

Malkolms Nolzs (*Knowles, 1998*) uzskata, ka mācību stratēģijas veidošana un mācību līdzekļu izmantošana ir viens no mācību procesa plānošanas posmiem. Priekšmetiskā uzskatāmība balstās uz emocionālo uztveri un atspoguļota ar dažādiem demonstrācijas līdzekļiem: fotoattēli, shēmas, mākslas vai dokumentālo filmu fragmenti, speciālas mācību filmas, atbilstoši tematam. Tēlaina uzskatāmība aktivizē asociatīvo domāšanu un nodrošina labāka materiāla iegaumēšanu un apguvi. Simboliskā uzskatāmība veicina analītiskās, sistēmiskās un radošās domāšanas attīstību, un tās ir: diagrammas, grafiki, tabulas, informācija uz tāfeles, kartes u.c. Uzskates metode var īstenoties ar mācību tehnisko līdzekļu palīdzību, kuru izmantošana nepārsniedz 25 minūtes mācību stundas laika:

- audioaparātūra – skaņu informācijas uztveršanai;
- videoaparātūra – redzes informācijas uztveršanai (diaprojektors, kodoskopis, epidiaskopis);
- audiovizuālā aparātūra – reproducē skaņu un attēlu (mācību filma, mākslas filma, televīzijas pārraide, citi videoieraksti) (*Vedins, 2011*).

Piemēram, pētījuma bāzē, Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centrā ir metodiskā bibliotēka ar metodiskās literatūras klāstu un lasītava ar brīvpieejas datoriem un interneta pieslēgumu, kas nodrošina metodisko literatūru un dažādu informācijas avotu pieejamību, Bibliotēka piedāvā operatīvus un kvalitatīvus informācijas pakalpojumus pieaugušo darba meklētāju vajadzībām, CD, DVD un audio ierakstus, interneta pakalpojumus. Mācību telpas nodrošinātas ar multimediju tehniku, interneta pieslēgumu, interaktīvām tāfelēm, kas palīdz mācību procesu padarīt vizuāli uzskatāmu un dinamisku. Mācību procesa dalībnieku un apmeklētāju ērtībām ir izveidotas: atpūtas telpa, kafejnīca, automašīnu stāvlaukums, velosipēdu novietne ar nojumi, lifts (*Pašvērtējuma ziņojums, 2013*).

Plašu mācību līdzekļu piedāvājumu nodrošina Latviešu valodas aģentūra: metodiskie materiāli videomateriālu veidā, kas veidoti dažādām mērķgrupām, saskaņā ar zināšanas līmeni: videofilmas, mācību filmas, videostundas darbības vārdu un lietvārdu apguvei, videokonsultācijas par Latviešu valodas aģentūras mācību līdzekļiem (*Latviešu valodas aģentūra, 2015*).

Kopumā mācību līdzekļu izmantošana atkarīga no mācību mērķiem un uzdevumiem. NVA nodarbinātības programmu ietvaros mācību nolūkiem grāmatas izsniedz bez maksas, pamatā valsts un svešvaloduursos. Tiek izmantoti nokopētie mācību līdzekļi un izdales materiāli:

prezentācijas, uzdevumi, informācija, jēdzieni un modeļi, ieteicamās literatūras saraksts. Darba meklētājiem ir nepieciešami izdales materiāli, kurus var paņemt uz mājām un izmantot patstāvīgo darbu izpildei. Pie izdales materiāliem var pieskatīt arī diagnostikas testus pašizziņas prasmes attīstībai. Izglītojamie tiek nodrošināti ar izdales materiāliem un uzskates līdzekļiem.

Izglītības procesa organizāciju NVA nodarbinātības atbalsta programmās un tehnoloģiju izvēli nosaka pieaugušo izglītības pedagoģiski psiholoģiskie aspekti un pieaugušo izglītības principu specifika (*Kože, 1999; Lanka, 2002; Lieģeniece, 2002; Змеєв, 2002; Ломакина, 2006*).

Darbs e-vidē attīsta praktiski visus pieauguša darba meklētāja karjeras vadības prasmju komponentus, informācijas vadības prasmju attīstīšanai var plānot uzdevumu – informācijas meklēšana par nākamo profesiju, iespējām atrast jaunu darba vietu, informāciju par darba devējiem, par uzņēmuma reputāciju un darbinieku apmierinātību ar uzņēmumu.

Pieaugušais darba meklētājs programmas apguves laikā reflektē par jaunu informāciju, situāciju raksturojumu, citu cilvēku pieredzi, salīdzina savas prasmes un zināšanas ar citu cilvēku prasmēm un zināšanām. Pedagogam svarīgi saņemt no darba meklētājiem atgriezenisko saiti par katras nodarbības rezultātiem un emocionālo fonu grupā, lai savlaicīgi veiktu korekcijas metožu izmantošanā. Novērtēšanas anketas rezultāti varētu sniegt informāciju korekciju ieviešanai programmā.

Izpētot Lietuvas pieredzi sociālā darba speciālistu apmācībā ESF projekta ietvaros, izmantojot lietuviešu, angļu un ukraiņu valodu, piemērojot inovatīvas mācību metodes, var secināt, ka rezultātā ir saņemti ieguvumi starppersonu komunikācijā: no tradicionālajiem tehnoloģijas veidiem (tradicionālās lekcijas, semināri) nonāk uz sadarbību un partnerību, kas ir pieskaitāmi starpkultūru komunikācijas un starpkultūru zinātnisko pētījumu līmenim (*Rimkus, Kreiviniene, 2013*). Attiecīgi mācot darba meklētājiem latviešu, angļu, vācu un krievu valodu, var pilnveidot informācijas vadības prasmi, starpkultūru komunikācijas un sadarbības prasmi, kas palīdzēs risināt problēmsituācijas. Svešvalodu mācību kursi pilnveido informācijas vadības prasmi un problēmu risināšanas prasmi. Kopumā treniņi veido pārliecību mācību kursa dalībniekos un spēju patstāvīgi pieņemt lēmumus (*Lando, 2013*).

2.3.1.apakšnodalā, analizējot zinātnieku atziņas par pieaugušo darba meklētāju izglītības procesa organizāciju un iespējām pilnveidot karjeras vadības prasmes NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kā arī tās novērtēt, tiek secināts, ka:

- Mācību organizācijas formu daudzveidīga izmantošana nodrošina pieaugušo darba meklētāju teorētisko un praktisko izglītošanu. Nodarbība, ekskursija, profesionālā prakse, seminārs, kooperatīvais grupu darbs veicina gan profesionālo, gan karjeras vadības prasmju apguvi.

- Mācību metodes izvēlei jābūt mērķtiecīgai. Pedagoģi izvēlas atbilstošas metodes saistībā ar noteiktu mācību uzdevumu īstenošanu:
 - izglītojamo darbības aktivizēšanai;
 - pozitīva emocionālā fona radīšanai;
 - ieinteresēšanai;
 - domāšanas procesu attīstīšanai;
 - prasmju apguvei;
 - sadarbības veicināšanai;
 - radošo spēju attīstīšanai;
 - attieksmju un vērtību noskaidrošanai;
 - pašvērtēšanas prasmju veicināšanai;
 - zināšanu pārbaudei praksē.
- Attiecīgi, atbilstošo metožu blakusrezultāts ir pilnveidotas karjeras vadības prasmes – pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme.
- Mācību metožu izvēli nosaka: mācību tēma; mācību uzdevumi; pieaugušo izziņas darbības īpatnības; izglītojamā uztveres sistēmu dominante; izglītojamā mācīšanās stili; mācību vide; mācību resursi.
- Starpinstitucionālā sadarbība un izglītības procesa koordinācija palīdz mērķtiecīgi attīstīt pieauguša darba meklētāja pamatprasmes, profesionālās un karjeras vadības prasmes.

2.3.2. Pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai

Apakšnodaļas mērķis – izstrādāt pedagoģiskā procesa modeli pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai un novērtēt pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa nodarbinātības atbalsta programmās un pedagoģiskā procesa modeļa daļu atbilstību.

H. Gudjons (*Gudjon, 1998*) didaktiku definē kā organizētā mācību un mācīšanas procesa zinātnisku atspoguļojumu. Didaktiskais modelis ir pedagoģijas zinātniskās teorijas konstrukcija, kas vispārīgi analizē un modelē, t.i., palīdz plānot didaktiskos procesus izglītības iestādē un ārpus izglītības iestādes. Modelis sniedz informāciju par mācību un mācīšanas procesa priekšnosacījumiem, iespējām un robežām.

Modelim piemīt heuristiskā funkcija (mācību pētīšana un analīze) (*Ashersleben, 1983:63*) un praktiskā, jo didaktisko modeļu ietvaros tiek sniegti norādījumi par mācību praktisku norisi

darbības aspektā. Šajos modeļos tiek apskatīta gan mācību procesa tiešā plānošana un izvērtēšana, gan atbildība par mācību norisi (*Prange, 1983; Becker, 1984; 1986; Kratochwil, 1992*).

No I. Žoglas (*2001*) modeļu klasifikācijas karjeras vadības prasmju attīstībai atbilstīgākie ir šādi didaktiskie modeļi:

- individualizētie modeļi – fokusēti uz paša indivīda uzņēmīgumu, atbildību, uzdrošināšanos, riskēšanu un izejas meklējumu patstāvību;
- sadarbības, grupu, komandas modeļi – realizē decentralizācijas un demokratizācijas ideju izglītības reformas apstākļos.

Pieaugušo darba meklētāju izglītības procesā efektīvāk var piemērot sadarbības, grupu, komandas modeļus, jo tie veicina vadības, lēmuma pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmju attīstību. Sadarbības modelis veidojas starp izglītības iestādi un izglītības procesā iesaistītajiem sadarbības partneriem.

I. Maslo (*2001*) didaktisko modeļu klasifikācijas pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai un pilnveidei atbilstīgākie ir:

- kognitīvie didaktiskie modeļi, kas tiek orientēti uz izglītojamā izziņas sfēras (atmiņas, domāšanas, uztveres) attīstību mācīšanas procesā. Modelī netiek atspoguļota saikne starp zināšanām un praksi;
- komunikatīvie didaktiskie modeļi tiek virzīti uz izglītojamā attieksmju veidošanos informācijas apmaiņas procesā, saskarsmē un darbībā. Modelis orientēts uz sociālo un komunikācijas prasmju veidošanos;
- uzdevumorientētie didaktiskie modeļi paredz personības integrētu attīstību un socializāciju. Tiek uzsvērta pašmācība (*Maslo, 2001*).

Karjeras vadības prasmju apguve darba meklētājiem notiek integrēti, realizējot izglītības programmu attiecīgajā jomā. Atkarībā no izmantotajiem modeļiem, pedagogs savā darbībā var izmantot metodes un uzdevumus, lai vienlaicīgi attīstītu pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes.

Analizējot G. Oses (*2001*) didaktiskos modeļus, var secināt, ka to izmantošana atbilstoši paredzētajiem mācību uzdevumiem var sekmēt karjeras vadības prasmju attīstīšanu:

- izaugsmes modelī pozitīvi vērtējamās piedāvātās attiecības starp studējošo un izglītības saturu (piemēram, izglītības saturs un tā realizācijas formu izvēle), pedagogam (konsultantam) atvēlot visai mazu lomu. Modelis demonstrē tikai vienu no zināšanu un prasmju apguves iespējām, tomēr daudziem pieaugušajiem (īpaši tālmācībā iesaistītajiem) tas ir pieņemams un praksē tiek plaši lietots. I. Kristovska (*2012:107-108*) uzsver, ka šis modelis sekmē praktisko iemaņu un profesionālo

kompetenču attīstību, tajā būtiska loma ir dalībnieka pašmācībai, kas balstīta uz nozīmīgu mērķu un uzdevumu izvirzīšanu un realizēšanu;

- dialoga modeļa priekšrocība ir sadarbība starp pieaugušajiem un mācībspēkiem izglītības satura un formu izstrādē. Studiju vide tiek veidota tā, lai pieaugušajiem rastos iespējas risināt arvien sarežģītākus, individuālajām vajadzībām saturiski un formāli atbilstīgus uzdevumus, veicinātu viņu iniciatīvu, patstāvību, sadarbības un savstarpējās atbildības spējas;
- kritizētāja modelī izglītības saturs ir aktuāls un saistīts ar pieaugušo sociālo un profesionālo situāciju sabiedrībā, līdz ar to ar izglītības satura un pedagogu starpniecību viņiem ir iespēja iesaistīties dažādos vajadzīgos procesos, kā arī karjeras vadības prasmju apguvē.

Pieaugušo darba meklētāju izglītošanā, sevišķi karjeras vadības prasmju veidošanas procesā, nozīmīgākais ir dialoga modelis, kas sekmē komunikācijas kvalitātes paaugstināšanos, un kritizētāja modelis, jo ļauj izvērtēt konkrēto situāciju profesionālajā aspektā, un šī izvērtēšana saistīta ar personīgās karjeras modelēšanu.

Karjeras plānošanas dziļākā būtība ir attīstība. Tiek vērtētas zināšanas par izvēlēto darba jomu, profesionālā piemērotība un spējas, karjeras atklāsme, sagatavošanās darbam un pati darba pieredze (*Zilīte, 2013:104*). Tā ir uz konkurētspējas paaugstināšanu virzīta darbība, kas var būt divējāda – lai sasniegtu organizācijas mērķus un lai sasniegtu darbinieka personiskos mērķus (*Сотникова, 2001:260*).

N. Solomons (*Solomon, 2007*) uzsver, ka robežas starp mācībām un praksi grūti novilkt, īpaši profesionālajā izglītībā. Prakse un mācīšanās aktivitātes ietver pieredzes un realitātes kombināciju. Darba holistiskā simulācija – viena no pedagoģiskajām metodēm speciālistu sagatavošanā. Simulācija pedagoģiskajā praksē rada neapmierinātību, tas saistīts ar darba atalgojumu, prasmju trūkumu un nenoteiktību. Pirms mācībām nepieciešams novērtēt profesionālo lietderību, veidot pedagoģisko praksi darba vidē (*Edwards et al., 2002:533*).

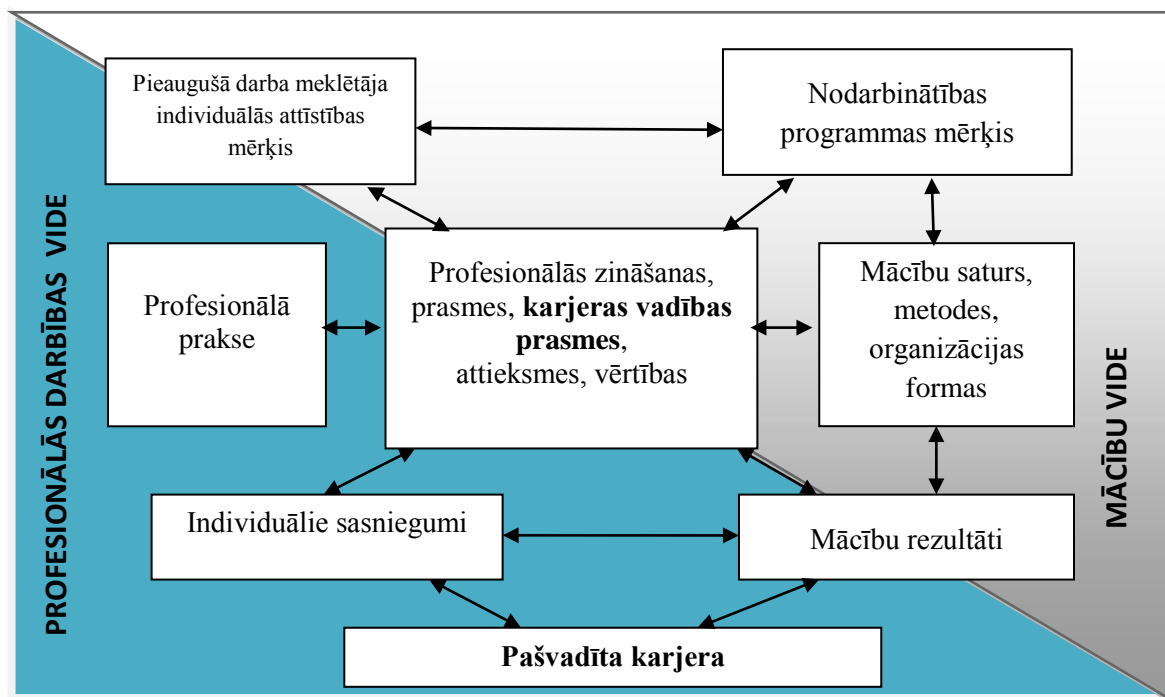
Ciešā saikne starp izglītību un praksi, atbilstoši darba devēju prasībām, nodrošina labu izglītošanu. CEDEFOP Eiropas valstīs popularizē dubultu mācību modeli. Sociālās prasmes daudz vieglāk un efektīvāk var apgūt darba vietā, piemēram, klientu apkalpošanas centrā. Mācekļa statuss ir labākais veids, kā iegūt praktiskas iemaņas, kas palīdz tiem, kam ir grūtības pēc teorētisko zināšanu apguves. Reālā darba vietā mācību laikā var veidot attiecības ar darba devējiem, saprast organizācijas funkcijas, kas vēlāk uzlabo izredzes iegūt darbu. Mācekļu sistēma jeb dubultais mācīšanās modelis veiksmīgi darbojas Vācijā. Tas būtu jāievieš izglītības un

nodarbinātības praksē arī citās Eiropas valstīs (CEDEFOP, 2012). Dubultais mācību modelis ļauj mācību programmas pielāgot jaunajām prasībām darba vietās.

Karjeras vadības prasmju novērtēšanai atbilstošākais ir ekonomiskais modelis. Ekonomiskā modeļa piekritēji Ronalds D. Erenbergs un Roberts S. Smits (Erenbergs, Smits, 1996) uzskata, ka nevajadzētu vērtēt programmas efektivitāti uzreiz pēc kursu pabeigšanas, respektīvi, vērtēt, vai kursu dalībnieks ir atradis darbu vai nē, jo cilvēks ar nolūku varētu būt par darba meklētāju ilgāku laiku.

Darba autores skatījumā nevar viennozīmīgi uzskatīt par nelietderīgu resursu izmantošanu darba meklētāju izglītošanā gadījumos, kad viņi nav iekārtojušies darbā pēdējo sešu mēnešu laikā. Ja valsts un sabiedrība vēlas saņemt lielāku ekonomisko efektu, atbilstoši ieguldītajiem līdzekļiem darba meklētāju izglītošanā, jāvērtē citu valsts pieredzi. Pozitīva pieredze ir ieviesta Lietuvā, paredzot, ka sešu mēnešu laikā pēc kursu pabeigšanas darba meklētājam saskaņā ar līgumu jānostrādā pie darba devēja, kurš piekritis parakstīt līgumu. Ja darba meklētājs atsākās strādāt, viņam jāatgriež izglītībā ieguldītie naudas līdzekļi valsts budžetam.

Izvērtējot pedagoģiskos modeļus, kas efektīvi attiecināmi uz pieaugušo izglītību (sk. 2.1.apakšnod.), tiek piedāvāts pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei. Tas balstās uz starpinstitucionālo sadarbību (izglītības iestāde–uzņēmums) un mācību vides iespēju nodrošināšanu karjeras vadības prasmju integrētai apguvei izglītības procesā (sk. 2.3.2.1.att.).



2.3.2.1.attēls. Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei

(autores veidots)

Modeļa 1.posmā „Iekļaušana izglītībā” pieauguša darba meklētāja individuālās attīstības mērķis un NVA nodarbinātības atbalsta programmas mērķis atrodas mijiedarbībā ar darba meklētāja karjeras vadības prasmēm, profesionālajām prasmēm, vērtībām, zināšanām un attieksmi pret iespēju piedalīties programmā un integrēties darba tirgū. Nodarbinātības mērķis ir veidot mācību saturu, kas attīsta darba meklētāja karjeras vadības prasmes.

Kompetences līmeņa un iepriekšējās izglītības analīze palīdz noteikt vajadzīgo virzienu izglītības programmas izvēlē. Mācīšanās un karjeras vadības prasmju vajadzības var noskaidrot diagnostikas un analīzes rezultātā. Papildus mācīšanās vajadzību noteikšanai pedagogs sadarbībā ar dalībnieku noskaidro dzīves pieredzes apjomu un raksturojumu sadzīvē, profesionālajā un sociālajā jomā, un kognitīvos un mācīšanās stilus (*Змеёв, 2002*). Pieaugušā piedalīšanās mācību procesa plānošanā paaugstina motivāciju izglītoties un atbildības līmeni par mācību rezultātiem. Karjeras vadības prasmju novērtēšana notiek pirms mācību periodā, lai plānotu mācību saturu un metodes, kas veicina prasmju attīstību. Novērtēšanai iespējams izmantot autores izstrādāto „Darba meklētāju karjeras vadības prasmju novērtēšanas anketu”, kuru aizpilda pats darba meklētājs.

2.posmā karjeras vadības prasmju apguve notiek gan mācību vidē, attīstot informācijas vadības un vadības prasmi, kā arī lēmuma pieņemšanas prasmi un paplašinot zināšanas izvēlētajā profesijā, gan profesionālās darbības vidē, pielietojot zināšanas, risinot problēmsituācijas, komunicējot ar darbiniekiem un prakses vadītāju. Pieaugušā darba meklētāja attieksme pret darba uzdevumiem profesionālajā vidē ir vērtējama no darba devēja un prakses vadītāja puses. Prakses vadītājs vērtē sadarbības, komunikācijas un problēmu risināšanas prasmes, jo prasmei strādāt komandā mūsdienās ir izšķiroša nozīme. Darba vidē pieaugušais darba meklētājs vairāk izprot iztrūkstošās prasmes un reāli vērtē savu zināšanu līmeni. Izglītības satura integrētai apguvei pedagogs izmanto daudzveidīgas mācību metodes, kas veicina pieauguša darba meklētāja karjeras vadības prasmju attīstību, tajā skaitā pamatprasmju attīstību.

M. Young (*Young, 2003*) atzīmē, ka cilvēkiem jāmacās vairāku prasmju kopums visu savu dzīvi. Mācības, kas notiek tikai darba vietā vai izglītības iestādē, nav pietiekamas – abas iespējas ir vajadzīgas, un tās ir jāsavieno. Zinātnieki N. Longworth un M. Osborne (*Longworth, Osborne, 2010*) uzsver izglītības programmu paplašināšanu laika kontekstā, pagarinot praksi, un vajadzību tās saskaņot ar darba devējiem, arodbiedrībām, profesionālajām asociācijām, kopienas pārstāvjiem. Profesionālās pieaugušo izglītības piedāvājumus nepieciešams sabalansēt ar reģiona attīstības vajadzībām un darba tirgus attīstības prognozēm. Plānošanas reģioniem, nodarbinātības politikas koordinatoriem vajadzētu piedalīties izglītības programmu piedāvājuma izpētē un izvērtēšanā.

Karjeras izglītību pieaugušajiem darba meklētājiem nodrošina NVA un tās sadarbības partneri: izglītības iestādes, nozaru uzņēmumi, nevalstiskās organizācijas. G. Strods (2012) akcentē karjeras vadības prasmju attīstību, izmantojot starpinstitucionālo sadarbību starp izglītības iestādēm, uzņēmumiem, kompetenču centriem un pašvaldībām. Pašvaldības iestāžu speciālisti veic motivējošo, izglītojošo, konsultatīvo un sociālo darbu ar pieaugušajiem darba meklētājiem. Investīcijas pieaugušo izglītībā var attaisnoties tad, kad ir veikta karjeras plāna un karjeras vadības prasmju priekšizpēte, līdz ar to nepieciešams novērtēšanas paņēmieni šo prasmju līmeņa noteikšanai.

Latvijā pastāv prakse, ka NVA un izglītības iestādēm, kuras organizē darba meklētāju izglītību, ir noslēgti sadarbības līgumi ar uzņēmumiem (darba devējiem) par prakses vietu, un, ja ir iespējams, par darba vietu nodrošināšanu.

3.posmā nepieciešams pierādīt un pārbaudīt mācīšanas procesa pozitīvos rezultātus, t.i., kādas iegūtas spējas, atziņas, prasmes, vai paveiktais darbs liecina par to, ka mācību process pabeigts ar individuāliem sasniegumiem un mācību rezultātiem. Autores izstrādātie karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un rādītāji tiek aprobēti, un izmantojami minēto prasmju līmeņa noteikšanai, mācības uzsākot un pabeidzot. Darba meklētājs, saņemot jaunas zināšanas un attīstot karjeras vadības prasmes, pats nosaka savas karjeras virzienu un veiksmīgāk integrējas darba tirgū, ka arī izprot trūkstošās zināšanas un prasmes turpmākai karjeras veidošanai.

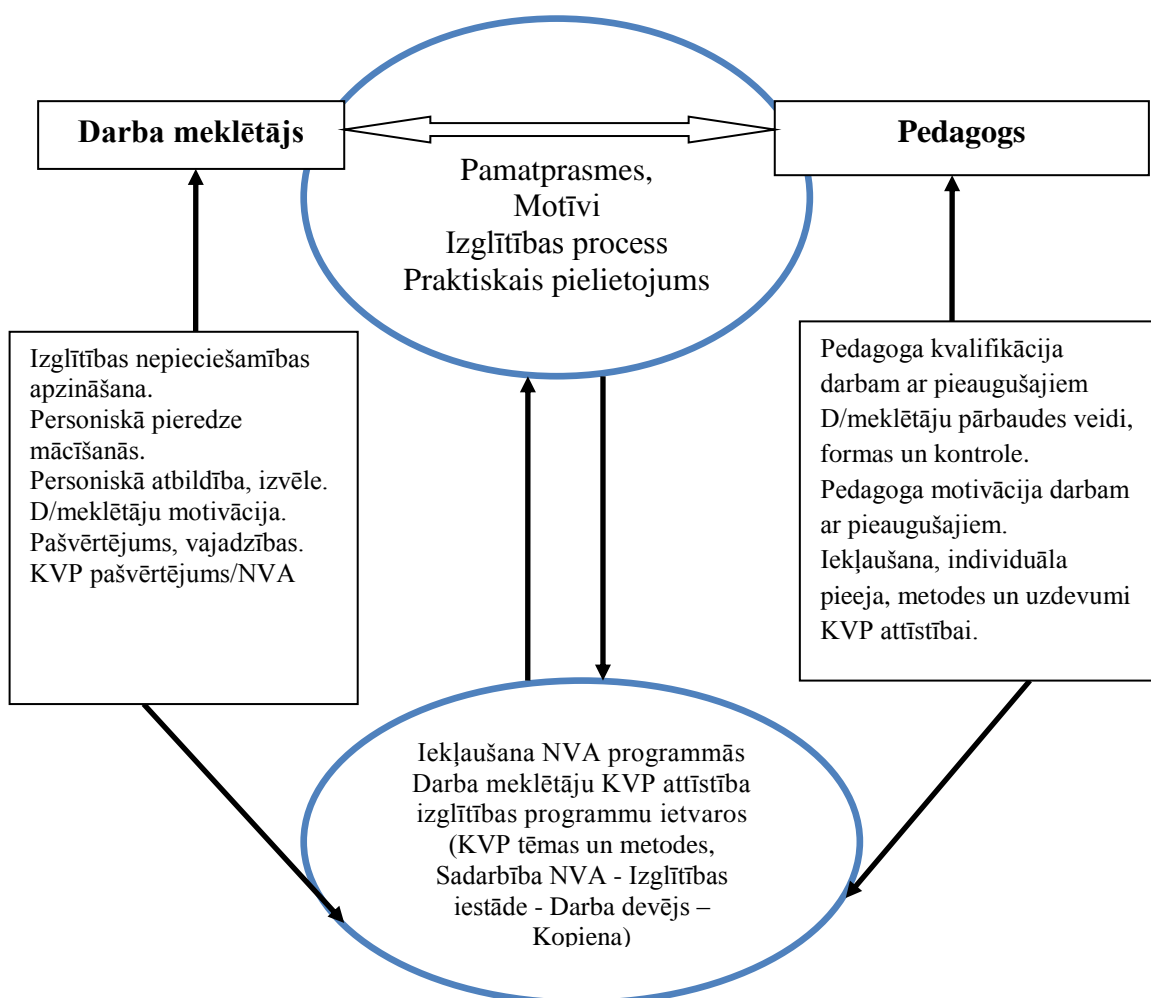
2.3.2.1.tabula

Pieaugušā darba meklētāja izglītības procesa nodarbinātība atbalsta programmās un pedagoģiskā procesa modeļa daļu atbilstība (autores veidota)

Posms	Izglītības procesa posms nodarbinātības atbalsta programmās	Izglītības procesa stadija	Pedagoģiskā procesa modeļa daļa
1.	Dalībnieku atlase NVA nodarbinātības atbalsta programmās (turpmāk – programma)	Pirms mācību	Pieaugušā darba meklētāja individuālās attīstības mērķis – Nodarbinātības programmas mērķis
2.	Personības iezīmju izpēte. Karjeras konsultanta konsultācija		
3.	Iekļaušana programmā		
4.	Programmas apguve mācību vidē (teorētiskā daļa)	Mācību	Profesionālo zināšanu, pamatprasmju un karjeras vadības prasmju apguve, attieksmju, vērtību veidošana
5.	Programmas apguve profesionālās darbības vidē (praktiskā daļa)		
6.	Individuālie sasniegumi – mācību rezultāti		
7.	Iegūto zināšanu un karjeras vadības prasmju praktiskais pielietojums	Pēc mācību	Rezultātu novērtēšana Pašvadīta karjera

Promocijas darba ietvaros, pamatojoties uz pieaugušo izglītības teorijām un atziņām par karjeras vadības prasmēm, tika izstrādāta darbības programma pedagoga un darba meklētāja mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās (sk. 2.3.2.2.tab.). Karjeras vadības prasmju veidošana un attīstība tiek iekļauta izglītības procesā, kuru veido septiņi secīgi posmi. 2.3.2.1.tabulā atspoguļota to atbilstība pedagoģiskā procesa modeļa daļām.

Pamatojoties uz NVA nodarbinātības atbalsta programmu specifiku un izvērtējot darba meklētāju un pedagoga sadarbības lomu izglītības procesā, tai skaitā karjeras vadības prasmju veidošanās procesā, tiek piedāvāta sadarbībā iesaistīto subjektu (darba meklētāja – pedagoga) mijiedarbības shēma (sk. 2.3.2.2 att.).



2.3.2.2.attēls. **Darba meklētāja – pedagoga mijiedarbība karjeras vadības prasmju veidošanās procesā (autores veidots)**

2.3.2.2.attelā redzama darba meklētāja un pedagoga mijiedarbība karjeras vadības prasmju veidošanās procesā. Karjeras vadības prasmju veicinošas tēmas var integrēt izglītības saturā, ņemot vērā darba meklētāja novērtējumu. Pedagoģi, kuri ir iesaistīti darbā ar pieaugušajiem, bieži

nepārzina specifiku un daudzveidīgās metodes teorētiskā materiāla pasniegšanā. Izglītības iestādēm, kopienai nepieciešams atbalstīt pedagogu izglītošanos par karjeras vadības prasmju tēmām un karjeras vadības prasmes attīstošām mācību metodēm.

Pamatojoties uz zinātnieku atziņu izpēti par karjeras vadības prasmju attīstību, promocijas darba ietvaros izstrādāta darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās (sk. 2.3.3.2.tab.).

Darbības programma ietver 3 izglītības procesa stadijas (pirms mācību, mācību un pēc mācību), kas sadalītas septiņos posmos (sk. 2.3.2.1.tab.).

2.3.2.2.tabula

Darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās (autores veidota)

Posmi	Pieaugušā darba meklētāja darbība	Pedagoga darbība
1.posms	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktīvi piedalīties personības iezīmju izpētes procesā, noskaidrot un apzināt motīvus jaunas profesijas saņemšanai. 2. Saņemt karjeras konsultanta, psihologa, jurista, sociālā darbinieka konsultāciju. 3. Izstrādāt karjeras plānu. 4. Izvērtēt karjeras vadības prasmes (turpmāk – KVP) līmeni (pašvērtējums). 5. Novērtēt pamatprasmes. 6. Sadarbībā ar karjeras konsultantu izstrādāt individuālo plānu KVP attīstībai. 7. Piedalīties ekskursijā izglītības iestādē. 8. Rakstiski izteikt vēlmi piedalīties NVA programmā. 9. Apmeklēt ģimenes ārstu un sociālā dienesta sociālo darbinieku. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iepazīstināt ar mācību vidi. 2. Novadīt ekskursiju. 3. Sniegt atbildes uz jautājumiem. 4. Izsniegt bukletu par programmas saturu. 5. Pedagoģs izstrādā programmu sadarbībā ar darba devējiem un NVA. 6. Prezentēt programmu.
2.posms	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sagatavot CV, EUROPASS CV, motivācijas vēstuli par piedalīšanos programmā. 2. Iepazīties ar programmas saturu. 3. Piedalīties programmas atlasē pasākumā. 4. Pēc atlasē komisijas pozitīvā lēmuma saņemšanas pieņemt lēmuma par piedalīšanos programmā, pēc negatīvā lēmuma saņemšanas turpināt karjeras un programmu izpēti. 5. Motīvu noteikšana un apspriešana ar pedagogu, karjeras konsultantu un kolēģiem grupā. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Piedalīties atlasē komisijas darbā. 2. Izvērtēt dalībnieku dokumentus un individuālo plānu KVP attīstībai. 3. Iepazīties ar speciālistu vērtējumu. 4. Sniegt objektīvo vērtējumu dalībnieku iesaistīšanai programmā. 5. Sniegt rekomendācijas KVP attīstībai atlasē pasākuma dalībniekiem. 6. Apspriezt ar dalībniekiem izglītošanas motīvus.

3.posms	<p>1.Sagatavot un parakstīt visus nepieciešamos dokumentus par piedalīšanos programmā.</p> <p>2.Apmeklēt pedagoga konsultāciju.</p> <p>3. Plānot visas nepieciešamās darbības programmas apguvei.</p> <p>4.Saņemt kuponu un iesniegt to izglītības iestādē.</p> <p>5.Rakstiski noteikt mācību mērķus un uzdevumus.</p> <p>6.Noteikt kritērijus zināšanu iegūšanai.</p> <p>7.Noteikt šķēršļus jauno zināšanu un profesijas iegūšanai.</p>	<p>1.Noteikt darba meklētāja mācīšanas stilu, mācīšanas vajadzības un mērķus.</p> <p>2. Sadarbībā ar darba meklētāju, izvērtēt KVP apguves uzdevumus, apspriest pamatprasmju un KVP pašvērtējumu.</p> <p>3.Izstrādāt un samērot ar izglītības programmu katram darba meklētājam uzdevumus KVP attīstībai.</p> <p>4. Rakstiski sagatavot rekomendācijas KVP un pamatprasmju attīstībai.</p> <p>5. Rakstiski informēt sadarbības partnerus (NVA, Sociālais dienests) par pārrunas gaitu un rekomendācijām.</p> <p>6. Izstrādāt kritērijus zināšanu apguvei.</p> <p>7.Apspriest ar dalībnieku šķēršļus jauno zināšanu saņemšanai (tehnoloģijas, laika menedžments u.c.).</p>
4.posms	<p>1. Apmeklēt nodarbības.</p> <p>2.KVP apguve pēc individuālā plāna.</p> <p>3.Līguma ar NVA izpilde.</p> <p>4.Sadarbība ar NVA konsultantiem darba meklēšanā.</p>	<p>1.Programmas īstenošana, pielāgošana izglītojamo vajadzībām.</p> <p>2. Atbalsta sniegšana.</p> <p>3.Sadarbības partneru informēšana par apmeklējumu un satura apguvi.</p> <p>4.Uzdevumu sagatavošana grupu darbam un individuāli.</p> <p>5. Mājas darbu plānošana un pārbaude.</p> <p>6. Informācijas vadības prasmes veicināšana ar multimediju palīdzību.</p>
5.posms	<p>1.Apmeklēt nodarbības mācību vidē un darba vidē.</p> <p>2. Izpētīt uzņēmuma darbības jomu, iekšējos normatīvos aktus.</p> <p>3.Iepazīties ar informāciju internetā un citos masu mediju līdzekļos par uzņēmumu un darba devēju.</p> <p>4.Izpētīt profesijas standartu un darba aizsardzības pasākumus.</p> <p>5. Gūt priekšstatu darba vidē par nākamo profesiju.</p>	<p>1.Informēt par prakses prasībām.</p> <p>2.Nepieciešamības gadījumā sadarboties ar praktiskās daļas pasniedzēju, ja pats nevada praksi.</p> <p>3.Adaptēt KVP apguves elementus programmas praktiskajā daļā.</p> <p>4.Informēt par profesijas standartu, prasībām, specifiku, zināšanu praktisko pielietojumu.</p> <p>5.Informēt sadarbības partnerus par praktiskās daļas apguvi.</p> <p>6.Organizēt semināru par jaunas profesijas nozīmi darba meklētājiem sabiedrībā.</p>
6.posms	<p>1. Izpildīt visas saistības ar NVA, SD, NVO, prakses vadītāju.</p> <p>2.Nokārtot pārbaudes eksāmenus.</p> <p>3. Sagatavot individuāla KVP plāna izpildes pašvērtējumu.</p> <p>4.Izpētīt vakances darba tirgū.</p> <p>5.Izpētīt iespējas turpināt izglītību un pilnveidot zināšanas.</p>	<p>1. Aktualizēt informāciju par līguma saistību izpildi.</p> <p>2.Novērtēt KVP apguvi.</p> <p>2. Rakstiski informēt sadarbības partnerus par programmas un KVP apguves rezultātiem.</p> <p>3. KVP apguves novērtējums grupā.</p> <p>4. Darba meklētājiem sniegt rekomendācijas KVP apguvei.</p> <p>5.Sniegt informāciju par turpmākās izglītības iespējām izvēlētajā profesijā.</p> <p>6. Organizēt tikšanos ar potenciālo darbadevēju.</p> <p>7.Informēt darba meklētājus par iespējām iekārtoties darbā.</p> <p>8.Veikt darba meklētāju aptauju par apmierinātību ar saņemtajām zināšanām un pakalpojumiem izglītības programmas ietvaros.</p>

7.posms	1. Turpināt pastāvīgi pilnveidot zināšanas. 2. Prakse saskaņā ar līgumu līdz 6 mēnešiem. 3.Izvērtēt KVP un pamatprasmju līmeni, salīdzināt ar rezultātiem pirms un pēc mācībām. 4.Izvērtēt karjeras attīstības plāna izpildi. 5.Informēt NVA karjeras konsultantu par sasniegumiem un sniegt priekšlikumus programmas uzlabošanā.	1. Sniegt atbalstu un informāciju par iespējām papildināt zināšanas. 2.Sniegt atskaiti NVA par Programmas īstenošanas rezultātiem. 3.Sniegt informāciju par individuālā KVP īstenošanu. 4. Sagatavot korekcijas programmā. 5.Pieprasīt un analizēt informāciju pie darbadevēja, kas nodrošina praksi un darbavietu par nepieciešamajiem uzlabojumiem programmā. 6.Programmas efektivitātes analīze.
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Darbības programma nosaka darba meklētāja un pedagogu rīcību nodarbinātības atbalsta programmās. Pielietot darbības programmu kopumā var tikai ar NVA atbalstu un politikas maiņu karjeras izglītībā. Stingra pedagoga darbības reglamentācija neļauj šobrīd pedagogam piedalīties visos septiņos posmos un aktivitātēs, īpaši pirms mācību posmā. Darbības programma nav aprobēta, tās ieviešana ir aktuāla tēma turpmākajiem pētījumiem.

Eiropas Savienības Padomes Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas atzinumā par izglītības pārvērtēšanu (2013) izteikts aicinājums nodrošināt efektīvāku izglītību, kas būtu pieejama ikvienam, īpašu vērību pievēršot aktīvam pilsoniskumam, radošo spēju attīstībai, nodrošinot transversālas prasmes (palīdz izglītojamiem risināt problēmas, būt elastīgiem un spējīgiem pielāgoties neparedzētiem apstākļiem un darba kolektīvā un daudz kultūru vidē), uzņēmīgumu veicinošām un ar zinātnei, tehnoloģijām, inženierzinātnei un matemātiku (STEM) saistītām praktiskām prasmēm. Komiteja atzīmē zemo pieaugušo līdzdalības līmeni izglītībā lielākajā daļā dalībvalstu, kas vidēji ES ir 8,9%, un iesaka paplašināt pieejamu un kvalitatīvu programmu klāstu pieaugušo apmācībai, jo īpaši darbavietā (*ESP atzinums par izglītības pārvērtēšanu, 2013*).

Atzinumā rosināts veicināt pastāvīgu dialogu, sadarbību un partnerattiecību veidošanu starp izglītības iestādēm, uzņēmumiem, sociālajiem partneriem un darba devēju tādās svarīgās jomās kā izglītības un apmācības politikas izstrāde, mācību programmu plānošana, konsultāciju sniegšana un ikdienā noderīgas izglītības, apmācības un profesionālās orientācijas nodrošināšana. Komiteja aicina dalībvalstis veikt pasākumus, lai plašāk iesaistītu darba ņēmējus un darba meklētājus profesionālās pārorientēšanas un pārkvalificēšanas programmās, lai mazinātu bezdarba, īpaši ilgstoša bezdarba risku, un uzsver kvalificētu pedagogu sagatavošanas nozīmi. Ir jāgatavo pedagogi, kuri pievērš uzmanību prasmēm un kompetencei un nodrošina neaizsargātām sociālajām grupām novatoriskas mācību metodes, kuras iepazīnušas dažādas kultūras un pielāgo nodarbinātības izglītojamo atšķirīgajam komunikācijas un mācīšanās stilam, kā arī galveno uzmanību pievērš mācību procesa rezultātam (*ESP atzinums par izglītības pārvērtēšanu, 2013*).

Secinājumi par 2.3.2. apakšodaļu:

- Pedagoģiskā procesa modelis pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju integrētai apguvei kā teorētiska konstrukcija norāda ceļu pašvadītas karjeras apguvei:
 - Modelī iestrādāts sadarbības aspekts starp NVA, izglītības iestādi un uzņēmumu (prakses vietu);
 - Norādīts pieaugušo darba meklētāju mācību rezultāts, kurš īstenojams, ieviešot „Darbības programmu pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās”.
- Pedagoģiskā procesa modelis nosaka:
 - Pedagogu iesaistīšanu pirms mācību periodā, veicot eksperta, atbalstītāja un informatora lomu;
 - Darba meklētāju grupu komplektēšanu, piesaistot darba devējus un izglītības iestāžu pedagogus;
 - Mācību organizācijas formu izmantošanu, kas veicina karjeras vadības prasmju attīstību (kooperatīvais grupu darbs, mācību ekskursijas, seminārnodarbība, profesionālā prakse); mācību metožu izmantošanu, kas uzlabo darba meklēšanas prasmi un veido priekšstatu par darba meklētāja nākamo profesiju (prezentāciju izstrādāšana, situāciju un resursu analīze, pašnovērtēšana, darbs NVA e-vidē u.c.);
 - Sadarbību starp prakses vadītāju un pedagogu programmas izglītības satura pilnveidošanā un korekciju ieviešanā;
 - Mācību rezultātu sasaisti ar karjeras vadības prasmju (pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme) attīstību, organizējot pašnovērtējumu pirms un pēc mācības programmas;
 - ⊖ Nodarbinātības situācijas un darba meklētāja mērķu salāgošanu, veidojot pašvadītu karjeru.

Secinājumi par 2.nodaļu

Pedagoģisko atziņu par pieaugušo izglītību analīzes rezultātā secināts, ka:

- NVA nodarbinātības atbalsta programmās metodoloģiskais pamatojums karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai balstās uz humānpedagoģijas, darbības, konstruktīvisma un sociālās mācīšanas pedagoģiskajām teorijām.
- Pašanalīze un karjeras konsultācija palīdz noskaidrot motīvus un mērķus iesaistīšanai izglītībā. Pieaugušā darba meklētāja mācīšanās motīvi:

- vajadzība jaunas zināšanas pielietot praksē;
 - valsts finansēta izglītība, t.i., iespēju izmantošana;
 - interese saņemt jaunas zināšanas;
 - karjeras sasniegumu vajadzība.
- Mācību organizācijas formu daudzveidīga izmantošana nodrošina pieaugušo darba meklētāju teorētisko un praktisko izglītošanu. Stunda, ekskursija, profesionālā prakse, seminārnodarbība, kooperatīvais grupu darbs veicina gan profesionālo, gan karjeras vadības prasmju apguvi.
 - Mācību metodes pedagogs izvēlas atbilstoši noteiktu mācību uzdevumu īstenošanai:
 - izglītojamo darbības aktivizēšanai;
 - pozitīva emocionālā fona radīšanai;
 - ieinteresēšanai;
 - domāšanas procesu attīstīšanai;
 - prasmju apguvei;
 - sadarbības veicināšanai;
 - radošo spēju attīstīšanai;
 - attieksmju un vērtību noskaidrošanai;
 - pašvērtēšanas prasmju veicināšanai;
 - zināšanu pārbaudei praksē.
- Attiecīgi atbilstošo metožu blakusrezultāts ir pilnveidotas karjeras vadības prasmes – *pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme.*
 - Mācību metožu izvēli nosaka: mācību tēma; mācību uzdevumi; pieaugušo izziņas darbības īpatnības; izglītojamā uztveres sistēmu dominante; izglītojamā mācīšanās stili; mācību vide; mācību resursi.
 - Karjeras vadības prasmju attīstībai nozīmīga ir pedagoga radošā pieeja mācību metožu izvēlei un individualizēto uzdevumu izstrādei, papildinot teorijas ar praktiskiem reāliem piemēriem un problēmsituācijām, balstoties uz darba meklētāju dzīves un darba pieredzi.
 - Lai pēc kursu pabeigšanas sekmīgi atrastu darbu, ir vajadzīga praktiskā darba pieredze. Prakse palīdz attīstīt profesionālās prasmes darba vidē un attīstīt *problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes*, strādājot komandā. Prakses laikā profesionālajā darba vidē darba meklētājam veidojas jauns uzvedības modelis un priekšstats par nākamo profesiju.

- Karjeras vadības prasmju attīstībai piemēro:
 - o nestandarta izglītības saturu (atlase individualizēta, saistīta ar katra pieaugušā darba meklētāja pieredzi, sagatavotības līmeni, vajadzībām, individuālajām atšķirībām);
 - o integratīvo izglītības saturu (tēmas, metodes, uzdevumi);
 - o izglītības saturu saskaņā ar programmas veidu un stundu skaitu, pieejamajiem resursiem.
- Lai efektīvi izmantotu iespējas un resursus pieaugušo izglītībā, ir nepieciešams novērtēt darba meklētāju karjeras vadības prasmes, kā arī tās analizēt un trenēt mācību situācijās.
- Zinātnieku atziņu un pētījumu analīzes rezultātā apstiprinājās, ka pastāv pretrunas starp sagaidāmo mācību rezultātu, pašvadītu karjeru un nepietiekami attīstītajām karjeras vadības prasmēm, kas apgrūtina darba meklētāja iekļaušanos darba tirgū.
- Didaktisko modeļu analīze ļauj secināt, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmām atbilstošākie ir:
 - o andragoģijas modelis, kas ir piemērots nestandarta individualizēto izglītības satura īstenošanai, jo tiek ņemta vērā darba meklētāju dzīves pieredze, iepriekšējais izglītības līmenis, grupas psiholoģiskās īpatnības un sociālā situācija;
 - o individualizētie modeļi – fokusēti uz paša indivīda uzņēmīgumu, atbildību, uzdrošināšanos, riskēšanu un izejas meklējumu patstāvību;
 - o komunikatīvie didaktiskie modeļi - virzīti uz izglītojamā attieksmju veidošanos informācijas apmaiņas procesā, saskarsmē un darbībā.
- Darbības programma un pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei balstās uz starpinstitutionālo sadarbību (izglītības iestāde – uzņēmums), kā arī profesionāļu iesaistīšanu pieaugušo darba meklētāju izglītošanā (darba devējs, karjeras konsultants, sociālais darbinieks un pedagogs).

3. PIEAUGUŠO DARBA MEKLĒTĀJU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU VEIDOŠANĀS EMPĪRISKĀ IZPĒTE NODARBINĀTĪBAS ATBALSTA PROGRAMMĀS

3.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija

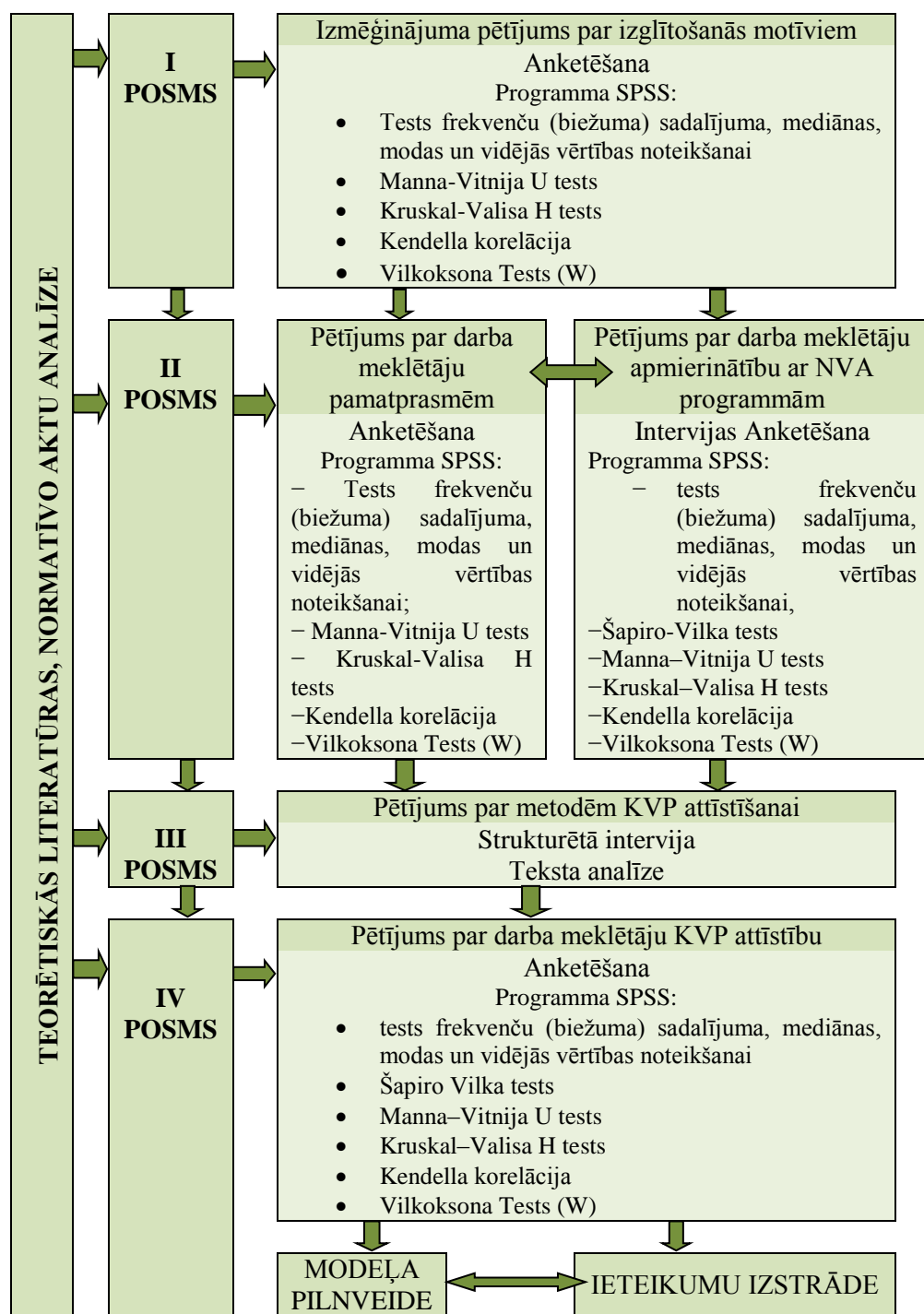
Pētījums ietver teoriju izpēti par pētījuma priekšmetu, pieaugušo darba meklētāju (turpmāk – darba meklētāju) izglītošanās motīvu izpēti, darba meklētāju pamatprasmju pašnovērtējumu, viņu karjeras vadības prasmju līmeņa noteikšanu, modeļa un vērtēšanas kritēriju izstrādi pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros.

Pētījums notika secīgi, pa posmiem, sasaistot teorētisko un empīrisko pētījumu (*sk. 3.1.1.att.*).

I posmā, lai analizētu darba meklētāju izglītošanās motīvus tālākai izglītības pilnveidei, un, balstoties uz pētījuma rezultātiem, izstrādātu pašnovērtēšanas anketu lielākai darba meklētāju grupai, tika veikts izmēģinājuma pētījums par darba meklētāju izglītošanās motīviem. Pētījumā piedalījās Austrumvidzemes mācību centra 40 darba meklētāji ar augstāko un profesionālo izglītību vecumā no 40 līdz 60 gadiem, kuri apmeklēja NVA nodarbinātības atbalsta programmas. Darba meklētāji iesaistījās neformālajā izglītībā ar mērķi pilnveidot savas prasmes, kā arī attīstīt mācīšanās prasmi. Izmēģinājuma pētījumā piedalījās 32 sievietes un 8 vīrieši.

II posmu veidoja darba meklētāju aptauja par pamatprasmju pašnovērtēšanu. Pētījuma izlase šajā posmā ataino Latvijas darba meklētāju ģenerālkopu. Aptaujas izlase otrajā posmā 2013. gadā aptvēra 1,10% no visas ģenerālkopas – 2013. gadā iesaistīto darba meklētāju nodarbinātības atbalsta programmās (21600 darba meklētāji pēc NVA datiem, kuri iesaistīti NVA nodarbinātības atbalsta programmās ESF projekta ietvaros). Kopā ar izmēģinājuma pētījuma dalībniekiem aptaujā piedalījās 278 darba meklētāji. Kopā ar Lietuvas darba meklētājiem aptaujā piedalījās 331 darba meklētāji. Paralēli tika veikts arī pētījums par darba meklētāju apmierinātību ar NVA programmām.

III posmā tika veikta desmit pedagogu aptauja par pedagoģiskā procesa organizāciju karjeras vadības prasmju attīstīšanai, un aptaujas rezultātu analīzei tika izmantota aprakstošā metode. Pedagogu aptaujas mērķis: noskaidrot pedagoģisko metožu izmantošanu karjeras vadības prasmju attīstīšanai.



3.1.1.attēls. Pētījumā izmantotās datu ieguves un apstrādes metodes (autores veidots)

IV posmā (2014. gada jūnijs – decembris) tika veikta karjeras vadības prasmju izpēte darba meklētājiem NVA nodarbinātības atbalsta programmas ietvaros. Empīriskā pētījuma mērķis – veikt darba meklētāju karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu, uzsākot un beidzot mācības, un izstrādāt ieteikumus pedagogiem karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās. Pētījumā iesaistījās 59 darba meklētāji.

Iegūto kvalitatīvo datu izvērtēšanai tika izmantota aprakstošā analīze, savukārt kvantitatīvie dati tika apstrādāti programmā SPSS 20. Tā kā iegūtie dati bija neparametriski, tika izmantoti šādi testi:

- tests frekvenču (biežuma) sadalījuma, mediānas, modas un vidējās vērtības noteikšanai;
- Šapiro -Vilka tests datu atbilstības pārbaudei, mediānas, dispersijas un vidējās vērtības noteikšanai;
- Manna–Vitnija U – tests – neparametriska metode divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmo pazīmju līmenī;
- Kruskal–Valisa H – tests – neparametriskā metode vairāk kā divu neatkarīgu izlašu salīdzināšanai un atšķirību noteikšanai pētāmās pazīmes līmenī.
- Kendella korelācija – neparametriska metode sakarību noteikšanai, ja mainīgais lielums satur vienādas rangu nozīmes jeb tā saucamos saistītos rangus;
- Vilkoksona Tests (W) – izmantots pētāmās pazīmes salīdzināšanai divos mērījumos, kas veikti vienai un tai pašai izlasei attīstības dinamiku noteikšanai (*Наследов, 2005; 2013*).

Pēc problemātikas un pētnieciskā jautājuma - tas ir konstatējošais pētījums ar mērījumiem un datu apkopojumu, datu matemātisko apstrādi, jo balstās paradigmā, ka pedagoģija ir zinātne, kuras uzdevums ir esošās prakses analīze un attīstāmo elementu noteikšana, lai uzlabotu sociālos procesus, sniedzot ieguldījumu noteiktā prakses situācijā nākotnē, atspoguļojot realitāti un rekomendējot tajās veikt izmaiņas (*Coghlan, Brannick, 2005; Cohen et al., 2007; Geske, Grīnfelds, 2006; Gutjahr, 1971; Kristapone, 2008; Kristapone, Raščevska, 2000*).

Tā kā pētījumam raksturīga kvalitatīvo un kvantitatīvo datu vākšana un to analīze, tam ir jauktais secīgais kvalitatīvi kvantitatīvais pētnieciskais dizains (*Geske, Grīnfelds, 2006; Flick, 2007; Kropļijs, Raščevska, 2004*).

Empīriskā pētījumu rezultāti publicēti septiņos zinātniskajos rakstos un prezentēti astoņās zinātniskajās konferencēs.

3.2. Izmēģinājuma pētījuma rezultāti par pieaugušo darba meklētāju motīviem izglītības pilnveidei

Apakšnodalas mērķis – izpētīt pieaugušo darba meklētāju izglītības motīvus tālākai izglītības pilnveidei.

Personības struktūru veido dažādi komponenti, tajā skaitā karjeras vadības prasmes un motīvi (*Spensers et al., 2011*). Motīvus veido personiskie uzskati, vērtības, ideāli, intereses,

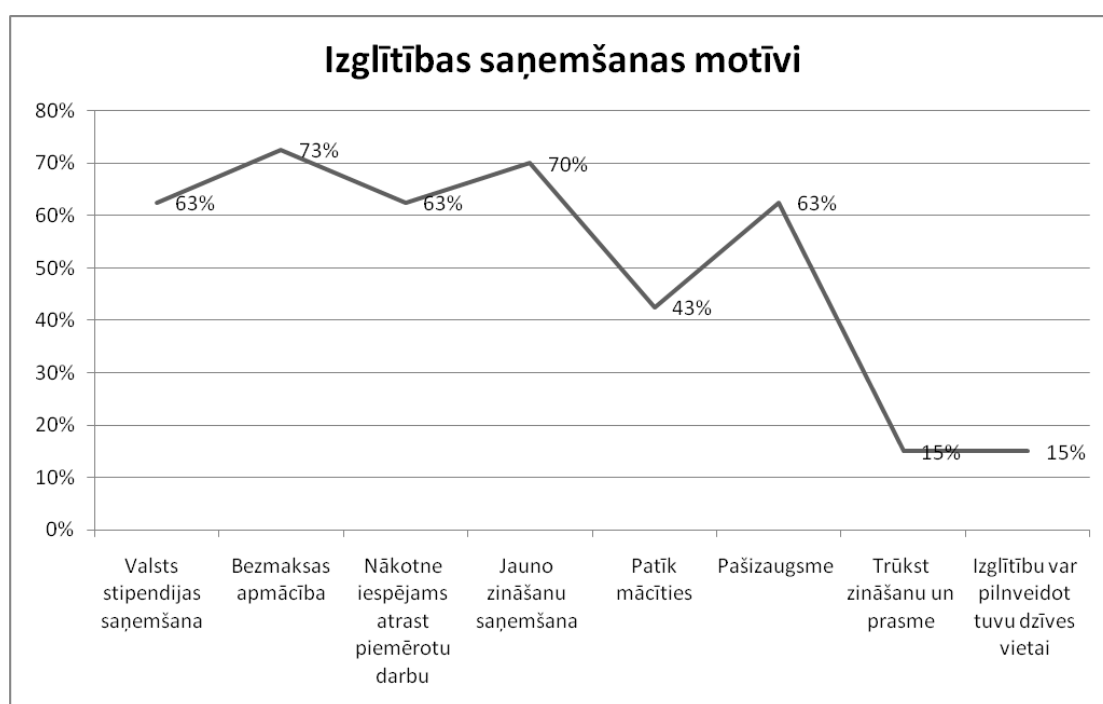
iekšējā pasaule. Motīvs ir objektīva vērtība (zināšanu vai darbības produkts) (Ильин, 2000). Darba meklētājiem ir atšķirīgi motīvi izglītības pilnveidošanai, bet nepieciešams stiprināt sasniegumu motīvus, lai būtu labāki mācību rezultāti.

Lai labāk izprastu reālo situāciju, tika veikts izmēģinājuma pētījums. Izmēģinājuma pētījuma mērķis – veikt darba meklētāju aptauju, lai analizētu un izvērtētu darba meklētāju izglītības motīvus tālākai izglītības pilnveidei, un, balstoties uz pētījuma rezultātiem, izveidotu pamatprasmju pašnovērtēšanas anketu lielākai darba meklētāju grupai.

Pētījumā piedalījās Austrumvidzemes mācību centra 40 darba meklētāji ar augstāko un profesionālo izglītību, vecumā no 40 līdz 60 gadiem, kuri apmeklēja NVA nodarbinātības atbalsta programmas. Darba meklētāji iesaistījās neformālajā izglītībā ar mērķi pilnveidot savas prasmes, kā arī attīstīt mācīšanās prasmi. Izmēģinājuma pētījumā piedalījās 32 sievietes un 8 vīrieši. Aptauja notika angļu valodas nodarbību laikā.

Izmēģinājuma pētījumā iegūtie dati tika statistiski apstrādāti SPSS 20 programmā (tests frekvenču (biežuma) sadalījuma noteikšanai).

Respondentiem tika piedāvāts izvērtēt, kuri ir būtiskākie izglītības motīvi tālākai izglītības pilnveidei. Rezultāti liecina, ka valsts finansēta izglītība un valsts stipendija kļūst par iespēju bezdarba problēmas risināšanai, un vienlaicīgi ir motīvs izglītoties, kā arī ietekmējošais faktors pārmaiņām (sk. 3.2.1.attēlu).



3.2.1.attēls. Izglītības iegūšanas motīvi

Pastāvīgo ienākumu trūkuma dēļ darba meklētāji nav spējīgi maksāt par mācībām, līdz ar to valsts finansēta izglītība ir viens no motīviem, to atzīmēja 73% gadījumos, stipendijas saņemšana un pašizaugsme – 63%, patīk mācīties – 43%, interese izglītoties – 70%, komunicēt ar citiem darba meklētājiem – 15%, jo mācības tiek organizētas nelielās grupās 8–12 cilvēku sastāvā un vienlaicīgi darbojas kā atbalsta grupa, kad dalībnieki sniedz emocionālo atbalstu cits citam. Tas reizē motivē darba meklētājus izglītības pilnveidei, un aptaujas rezultāti liecina, ka izglītoties līdz diviem mēnešiem vēlas 10% no kopējā respondentu skaita, līdz 6 mēnešiem – 23%, līdz vienam gadam – 27%, līdz četriem gadiem – 40%. Daži darba meklētāji gatavi izglītoties pat mūža garumā.

Atbildot uz jautājumu „Kādu speciālistu palīdzība Jums ir pieejama pašlaik?“, 88% no kopējā respondentu skaita norādīja uz sadarbību ar NVA karjeras konsultantu, attiecīgi ar psihologu – 5%, ar sociālo darbinieku – 8%. Šie speciālisti sniedz individuālās konsultācijas, kas dod impulsu darba meklētāju pozitīvai attieksmei izglītoties. Tāpēc respondentu atbildēs tiek konstatēts, ka informācijas izplatīšana par izglītības iespējām darba meklētāju vidū notiek dažādos veidos, bet vislabāk viņi uztver informāciju, kura saņemta personīgi.

Izmēģinājuma pētījuma rezultātā redzams, ka visvairāk darba meklētāji informāciju saņem no NVA karjeras konsultanta, 50% gadījumos informētāja loma bija draugiem un paziņām, 30% – informācija iegūta ar interneta palīdzību, 15% – no radio un 15% – no televīzijas kanāliem, 15% gadījumos – informācija saņemta, izlasot informatīvos bukletus.

Izmēģinājuma pētījumā tika uzdots jautājums par mācību vides apstākļiem. Darba meklētāji akcentē mācību vides nozīmīgumu, atzīmējot, ka mācību telpai jābūt ar atbilstošu aprīkojumu (galdiem un krēsliem), ar apkuri – 60% gadījumos, ar apgaismojumu – 78%, ar ventilāciju – 58%, ar audio un video iekārtām – 65%, ar datoriem – 53%, ar projektoru – 45%. Darba meklētāji vēlas izmantot mūsdienīgas multimediju tehnoloģijas. Komforta sajūta pozitīvi ietekmē darba meklētāju mācību gaitu, to atzīmēja 25% gadījumu.

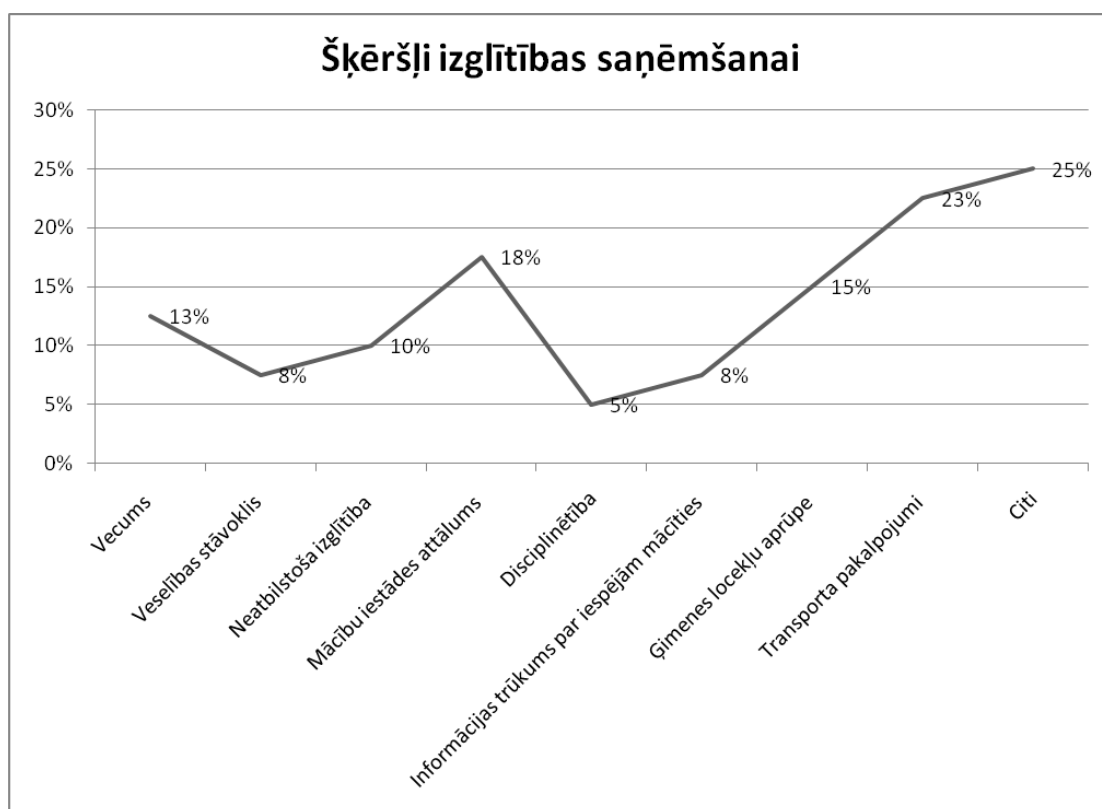
Metodisko līdzekļu nepieciešamību, kā arī materiālu nodrošināšanu praktisko nodarbību veikšanai, atzīmēja 68% gadījumu, mācību grāmatu nepieciešamību – 75%. Darba meklētājiem patīk, ja pedagogs izmanto audio un video ierakstus – 65% gadījumu, prezentācijas – 50%, didaktiskos materiālus – 38%. Vizuālā informācija palīdz apgūt mācību materiālu, aktualizē atmiņu un domāšanu, palīdz noturēt interesi un uzmanību.

Izmēģinājuma pētījuma rezultātā tika noteikta darba meklētāju apmierinātība ar piedāvātajām NVA atbalsta programmām. Apmierinātību pauž 39 no 40 darba meklētājiem, kas liecina par NVA kvalitatīvo darbu izglītību iestāžu atlasē un darba meklētājiem nepieciešamo

programmu īstenošanu, taču aptaujā tiek noskaidrots, ka saņemtās zināšanas praktiskajā darbībā plāno izmantot tikai 58% gadījumos.

Izglītības procesā svarīgs ir pedagoga ieguldītais darbs, un aptaujas gaitā noskaidrots, ka pedagogu darbu ar atzīmi „ļoti labi” novērtēja 32 darba meklētāji un 8 – ar atzīmi „gandrīz labi”, kas liecina par pedagoga profesionālo pieeju izglītības procesā.

Izmēģinājuma pētījumā tika analizēti darba meklētāju šķēršļi izglītības ieguvei (sk. 3.2.2.attēlu) šādā secībā: transporta pakalpojumu nepieejamība – 23% gadījumos, izglītības iestādes attālums – 18%, ģimenes locekļu aprūpe – 15%, vecums – 13%, neatbilstoša izglītība – 10%, veselības stāvoklis – 8%, informācijas trūkums par iespējām izglītoties – 8%, disciplinētība – 5%. Katram darba meklētājam ir individuālie šķēršļi izglītības saņemšanai, līdz ar to jābūt elastīgākai pieejai izglītības procesa organizēšanā. Tomēr 25% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka nekādu šķēršļu izglītības saņemšanai nav, tikai no paša cilvēka ir atkarīgs, vai viņš ir spējīgs apmeklēt kursus.



3.2.2.attēls. Šķēršļi izglītības iegūšanai

Izmēģinājuma pētījumā tika veikts darba meklētāju pamatprasmju pašnovērtējums, kas parādīja, ka rezultāti ir zemi. Tas var liecināt par darba meklētāju nepilnīgām zināšanām par pamatprasmēm. Rezultāti liecina, ka visaugstāk tika novērtēta pamatprasme – saziņa dzimtajā valodā – 35 darba meklētāji; saziņa svešvalodās un sociālās un pilsoniskās prasmes – 22;

mācīšanas prasme – 18; matemātikas, kultūras izpratne – 17; dabas zinības un tehnoloģijas prasme – 14; pašiniciatīva un uzņēmējdarbība – 14.

Atbildot uz jautājumu „Kādas prasmes jāattīsta nākotnē?” redzams, ka visvairāk ir vēlme apgūt svešvalodas, to atzīmēja 28 darba meklētāji.

- Kā motīvs tam tika minēts, ka darba meklētāji vēlas mainīt dzīves vietu, ceļot, saņemt darba vietu starptautiskajās organizācijās, kā arī ārzemēs.
- Nepieciešamību attīstīt uzņēmējdarbības prasmi – atzīmēja 43% gadījumos, digitālās prasmes – 38%, komunikācijas prasmi – 33%, prasmi mācīties – 25%, latviešu valodas prasmi personām, kurām dzimtā valoda ir krievu vai cita – 23%.
- Jautājums „Kādām īpašībām jābūt darba meklētājam, lai izglītos?” raksturo karjeras vadības prasmju nepieciešamību. Darba meklētāji atzīmēja: uzņēmība – 83%, atbildība – 75%, mērķtiecība un spēja domāt un analizēt – 73%, disciplinētība – 60%, izturība – 53%, patstāvība – 50%. Papildus tika minētas šādas rakstura īpašības: drosmē, ticība, gribasspēks un motivācija izglīties visa mūža garumā.
- Prasmei izglīties darba meklētāju vidū ir augsts līmenis, tas ir 73% no kopējā respondentu skaita, kas liecina par aktīvo dzīves pozīciju un motivāciju izglītības pilnveidē.

Veiktais izmēģinājuma pētījums ļauj secināt, ka darba meklētāji, kuri jau ir iesaistīti NVA nodarbinātības atbalsta programmās, vairumā gadījumu norāda motīvu – jaunu zināšanu saņemšana un prasmju apguve, viņi kritiski izvērtē savas pamatprasmes un izmanto iespējas, lai nākotnē atrastu labi apmaksātu darbu vai kļūtu par pašnodarbinātu personu, vai uzsāktu uzņēmējdarbību. Darba meklētājiem ir svarīgi pilnveidoties, saņemt stipendiju, izglīties tuvu dzīves vietai, atbilstošā mācību vidē, kurā strādā profesionāli pedagogi. Izmēģinājuma pētījuma rezultāti liecina par darba meklētāju vadības un informācijas vadības prasmju pilnveides nepieciešamību.

3.3. Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības NVA nodarbinātības atbalsta programmās izpētes rezultāti

Apakšnodaļas mērķis – izmantot izstrādāto karjeras vadības prasmju novērtēšanas veidu (*sk. 1.3.apakšn.*) un veikt karjeras vadības prasmju novērtēšanu darba meklētājiem, salīdzinot un analizējot rezultātus pirms un pēc mācībām. *Karjeras vadības prasmju* komponenti – pašizziņas prasme, vadības prasme, informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas prasme, lēmumu pieņemšanas prasme.

Atbilstoši promocijas pētījuma tēmai - empīriskā pētījuma uzmanības centrā ir karjeras vadības prasmju veidošanās darba meklētājiem. Balstoties uz literatūras analīzi par karjeras vadības prasmēm (*Boitmane, 2009; Bright, Pryor, 2011; Dombrovska, 2009; Heler, 2004; Jones, 1989; Krumboltz, Henderson, 2002; Miķelsone, 2008; Saks, Cote, 2006; Sampson et al., 2013; Savickas, 2001; 2005; 2009; 2012; Sultana, 2007; Super, 1957; Taylor, Betz, 1983; Сорокин, 2013; Пряжников, 1996 u.c.*), tika identificēti karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to raksturojošie rādītāji (*sk. 1.3.apakšn.*). Autore uzskata, ka izvirzītie kritēriji un rādītāji ļauj speciālistiem, kuri nodrošina daudzveidīgus izglītības pakalpojumus pieaugušajiem, novērtēt darba meklētāju karjeras vadības prasmes. Minēto novērtēšanas veidu var izmantot NVA karjeras konsultanti, sociālā dienesta sociālie darbinieki, psihologi, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi.

Respondentiem tika piedāvāts apgalvojumus vērtēt 5 ballu sistēmā, kur 1 nozīmē „nevaru atbildēt”, 2 – „pilnībā nepiekrītu (nē)”, 3 – „vairāk nē”, 4 – „vairāk jā” un 5 – „pilnībā piekrītu (jā)”.

Karjeras vadības prasmju izpēte pieaugušajiem darba meklētājiem NVA nodarbinātības atbalsta programmas ietvaros tika veikta no 2014.gada jūnija līdz 2014.gada decembrim. Datu ieguves metodes – aptauja (*sk. 3.3.1.piel.*).

Pētījuma uzdevumi:

- veikt darba meklētāju karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu, uzsākot un beidzot mācības;
- analizēt kvantitatīvā pētījuma rezultātus;
- izstrādāt ieteikumus pedagogiem karjeras vadības prasmju attīstīšanai NVA nodarbinātības atbalstu programmās.

Pētījuma bāze: Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centra un no mācību centra „BUTS” Jelgavas filiāles 59 darba meklētāji, kuri piedalījās NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Darba meklētāji iesaistījās neformālajā un profesionālajā izglītībā ar mērķi apgūt profesiju, pilnveidot savas prasmes, kā arī attīstīt mācīšanās un karjeras vadības prasmes.

Darba meklētāju karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa (*sk. 3.3.1.piel.*) tika piedāvāta:

- 20 darba meklētājiem – mācību kursu dalībniekiem no Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centra, Jelgavā, tajā skaitā:
 - 10 dalībniekiem no mācību kursa „Datorzinības (bez priekšzināšanām)”, 120 stundas;

- 10 dalībniekiem no mācību kursa „Angļu valoda” (bez priekšzināšanām)”, 120 stundas.
- 39 darba meklētājiem mācību kursa dalībniekiem no mācību centra „BUTS” Jelgavas filiāles, tajā skaitā:
 - 9 dalībniekiem no mācību kursa „Klientu apkalpošanas operators”, 320 stundas;
 - 8 dalībniekiem no mācību kursa „Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana”, 320 stundas;
 - 4 dalībniekiem no mācību kursa „Sociālā aprūpe”, 160 stundas;
 - 8 dalībniekiem no mācību kursa „Datorzinības (bez priekšzināšanām)”, 120 stundas;
 - 10 dalībniekiem no mācību kursa „Lietvedība”, 320 stundas.

Aptauja tika veikta izglītības procesa sākumā (59 respondentiem) un beigās (29 respondentiem). Atšķirības respondentu skaitā noteica fakts, ka autore pētījuma veikšanas brīdī nestrādāja NVA un kursu pasniedzēji nelabprāt ļauj veikt aptauju savas nodarbības ietvaros, kā arī savlaicīgi neinformēja darba autori par izglītības procesa beigām, rezultātā nebija iespējas aptaujāt visus 59 darba meklētājus.

Iegūtie rezultāti tika kodēti (*sk. 3.3.2.piel.*) un apstrādāti SPSS.20 programmā.

Lai veidotu priekšstatu par respondentu pamatprasmju pašnovērtējumu, uzsākot mācību kursu, darba meklētājiem tika piedāvāts aizpildīt anketu. Respondenti novērtēja savas dzimtās valodas, svešvalodas, eksaktās zināšanas, digitālās zināšanas, mācīšanās prasmes, sociālās un pilsoniskās prasmes, pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasmes, kultūras zināšanas.

Sākotnējā datu statistiskā analīze liecina, ka 33 respondentiem dzimtā valoda ir latviešu, 22 respondentiem – krievu. Dzimtās valodas prasmes līmeni 44 respondenti vērtē drīzāk kā augstu nekā zemu. Uz apgalvojumu „Es brīvi runāju vienā svešvalodā (kāda?)” 5 respondenti atzīmēja, ka svešvalodā nerunā vispār, bet angļu valodā runā – 22 respondenti, attiecīgi vācu valodā – 9, citā svešvalodā – 23. Vērtējot savu svešvalodas zināšanu līmeni, 10 respondenti to nevarēja novērtēt, 6 respondenti vērtē kā zemu, 10 respondenti – drīzāk kā zemu nekā augstu, 16 respondenti – drīzāk kā augstu nekā zemu un 13 respondenti vērtē kā augstu.

Gandrīz puse respondentu (27 gadījumos) savu eksakto zināšanu līmeni vērtē drīzāk kā zemu nekā augstu, 17 respondenti drīzāk kā augstu nekā zemu, 3 respondenti – kā augstu. 6 respondenti uzskata, ka viņu digitālās prasmes ir zemā līmenī, taču 25 respondenti to vērtē drīzāk kā augstu nekā zemu, 16 respondenti drīzāk kā zemu nekā augstu. 32 gadījumos mācīšanās prasmes līmenis tiek vērtēts drīzāk kā augsts nekā zems, 37 gadījumos tādā pašā līmenī tiek novērtētas sociālās un pilsoniskās prasmes, 23 gadījumos pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības

prasmes (*visus rezultātus sk. 3.3.3.piel.*). Šāds pamatprasmju pašnovērtējums ļauj secināt, ka respondentiem ir nepieciešams uzlabot pamatprasmes, kas iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā, savukārt kursu vadītājiem jāizprot, ka izglītojamo sastāvs nav viendabīgs, tādēļ īpaša uzmanība jāvelta gan satura atlasei, izmantojamajām metodēm, gan individuālo uzdevumu sagatavošanai. Respondenti biežāk novērtē savu pamatprasmju līmeni zemāk nekā augstāk. Tas liecina, ka bezdarba situācija pazemina pašapziņu un pastāv vajadzība piedalīties NVA nodarbinātības atbalsta programmās.

Tā kā izglītības procesa sākumā un beigās tika anketēti 29 respondenti, turpmāk uzmanība tiks pievērsta šo respondentu atbilžu analīzei. Kronbaha alfa ir 0,949, kas liecina, ka izvēlēta pazīmju kopa ir piemērota konkrētajai kultūrvidei.

Izmantojot frekvenču (biežuma) testu, tika salīdzināti pētījuma sākumā un beigās iegūto rezultātu aprakstošās statistikas rādītāji. Uzmanība tika pievērsta minimālajai vērtībai, maksimālajai vērtībai, mediānai, modai un summai. Tā kā minimālās vērtības, maksimālās vērtības, mediānas un modas rādītāji palika nemainīgi, uzmanība tiek pievērsta summai (*sk. 3.3.1.tab.*).

3.3.1. tabula

Atbilžu summas salīdzinājums pirms un pēc mācībām

Kritērijs	Summa	
	Pirms mācībām	Pēc mācībām
Pašizziņas prasme	707,0	734,0
Vadības prasme	710,0	745,0
Informācijas vadības prasme	919,0	956,0
Problēmu risināšanas prasme	579,0	585,0
Lēmumu pieņemšanas prasme	420,0	444,0
Zināšanas	602,0	588,0

Rezultāti liecina, ka kritēriju pašnovērtējumos notikušas tikai nelielas izmaiņas: izņemot kritēriju „Zināšanas”, summa pieaugusi. Summas samazināšanos kritērijā „Zināšanas” varētu skaidrot ar to, ka respondenti adekvātāk novērtējuši savas zināšanas. Promocijas pētījuma aspektā autori interesēja, vai kursu rezultātā ir notikušas izmaiņas un, ja notikušas, tad kādas un cik lielā mērā, vai notikusi respondentu karjeras vadības prasmju attīstība.

Lai noskaidrotu attīstības dinamiku divu atkarīgu izlašu salīdzināšanai, atbilžu analīzei tika izmantots Vilkoksona tests. Tika analizētas izmaiņas gan kritērijiem, gan tos raksturojošiem rādītājiem (*sk. 3.3.2.tabulā*).

Vilkoksona testa rezultāti kritērijiem (p-vērtība)

Kritērijs	p
Pašizziņas prasme	0.104
Vadības prasme	0,057
Informācijas vadības prasme	0,016
Problēmu risināšanas prasme	0,049
Lēmumu pieņemšanas prasme	0,662
Zināšanas	0,488

3.3.2.tabulā redzams, ka būtiskas izmaiņas notikušas tikai divos kritērijos: „Informācijas vadības prasme” ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$). Autore pieļauj, ka daļēji šādu rezultātu varētu izskaidrot arī ar faktu, ka respondenti apguva tādus mācību kursus kā „Klientu apkalpošanas operators”, „Datorzinības (bez priekšzināšanām)”, „Lietvedība”, kuru saturs iekļauj gan informācijas vadību, gan problēmu risināšanas prasmi. Savukārt detalizēta rezultātu analīze (sk. 3.3.7.piel.) liecina, ka katrā kritērijā vērojamas gan pozitīvas, gan negatīvas izmaiņas (sk. 3.3.3.tab.).

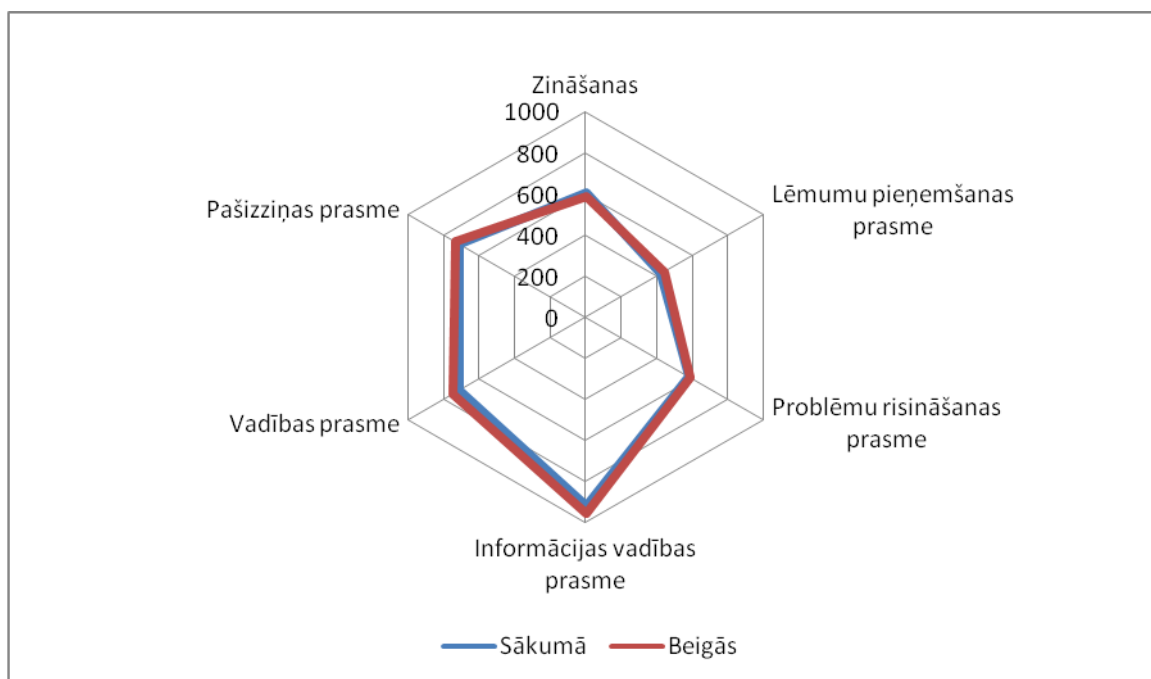
Vilkoksona testa rezultāti kritērijiem (pozitīvas/negatīvas izmaiņas)

Rank	Mean Rank	Summa	
Pašizziņas prasme	Negatīvs Rank	31,11	840,00
	Pozitīvs Rank	35,95	1438,00
Vadības prasme	Negatīvs Rank	46,09	1567,00
	Pozitīvs Rank	48,30	2898,00
Informācijas vadības prasme	Negatīvs Rank	51,78	2278,00
	Pozitīvs Rank	55,55	3499,50
Problēmu risināšanas prasme	Negatīvs Rank	31,43	691,50
	Pozitīvs Rank	30,76	1199,50
Lēmumu pieņemšanas prasme	Negatīvs Rank	28,39	511,00
	Pozitīvs Rank	31,40	1319,00
Zināšanas	Negatīvs Rank	29,67	356,00
	Pozitīvs Rank	24,87	970,00

Tā kā jebkuram pašnovērtējumam piemīt subjektīvisms, autore pieļauj, ka, izvērtējot savas prasmes modelētajās mācību situācijās, respondenti izvērtējuši savas stiprās un vājās puses, līdz ar to mainījies arī viņu pašnovērtējums.

Tā kā izmaiņas vērtējumos ir nelielas, moda un mediāna nemainījās, karjeras vadības prasmju pašnovērtējuma pētījuma aspektā tika salīdzinātas summas karjeras vadības prasmju novērtēšanas kritērijiem, mācību procesu sākumā un mācību procesa beigās.

Vizuāli vidējo vērtību izmaiņas kritērijiem redzamas 3.3.2.attēlā.



3.3.2.attēls. Summa kritērijiem, izglītības procesu uzsākot un procesa beigās

Attēlā redzams, ka visiem kritērijiem, izņemot kritēriju „Zināšanas”, summas nedaudz palielinājušās. Vidējo vērtību samazināšanos kritērijā „Zināšanas” var skaidrot ar respondentu nespēju mācību sākumā adekvāti novērtēt savas zināšanas. Iespējams, mācību laikā viņi uzzināja daudz jaunas informācijas, un tas radīja apziņu par to, ko nezina, ka nepieciešams mācīties, lai pilnveidotos.

Manna–Vitnija testa rezultātu analīzē konstatētas ļoti būtiskas atšķirības kritērija „Vadības prasme” novērtējumā atkarībā no respondentu dzimuma. Uzsākot mācību procesu, būtiskas atšķirības ($p=0,044$) konstatētas viena kritērija „Informācijas vadības prasmes” novērtējumā, augstāks pašnovērtējums ir sievietēm (Mean Rank 16,31), savukārt vīriešiem ranga vidējā vērtība ir zemāka (Mean Rank 8,70). Atšķirības konstatētas arī rādītāju novērtējumos (*sk. 3.3.4.piel.*).

Novērtējot kritērijus mācību beigās, ļoti būtiskas atšķirības ($p=0,005$) konstatētas kritērija novērtējumā „Vadības prasme”: augstāks pašnovērtējums ir sievietēm (Mean Rank 16,85), vīriešiem tas ir tikai 6,10. (sk. 3.3.5.piel.).

Rezultātu analīze ļauj secināt, ka sievietes intensīvāk un pacietīgāk strādā ar informācijas meklēšanu, pētīšanu un apstrādi, veiksmīgāk attīsta digitālas prasmes. CV un motivācijas vēstules sagatavošana no darba meklētāja prasa pacietību. Vīriešiem sliktāk padodas tekstu sagatavošana un drukāšana, savukārt viņiem ir lielāka pieredze problēmu risināšanā.

Analizējot respondentu pašnovērtējumu atbilstoši izvirzītajiem kritērijiem un rādītājiem, tika izmantots Kruskal–Valisa tests atšķirību noteikšanai atkarībā no respondentu vecuma, izglītības līmeņa, darba stāža un laika, cik ilgi respondents atrodas bez darba. Kritēriju novērtējumā konstatētas būtiskas atšķirības ($p=0,015$) atkarībā no respondentu izglītības līmeņa kritērija „Vadības prasme” novērtējumā: augstāka ranga vidējā vērtība ir respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 19,17), zemāka – respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 9,25). Citur kritēriju novērtējumos būtiskas atšķirības netika konstatētas.

Rezultātu analīze liecina, ka kritēriji „Informācijas vadības prasme” un „Problēmu risināšanas prasme” korelē ar visiem pārējiem izvirzītajiem karjeras vadības prasmju kritērijiem (sk. 3.3.4.tab.).

3.3.4.tabula

Kritērija „Informācijas vadības prasme” korelācija ar citiem kritērijiem

Kritērijs	Informācijas vadības prasme		Problēmu risināšanas prasme	
	r	p	r	p
Pašizziņas prasme	0,224	0,008	0,370	0,000
Vadības prasme	0,214	0,005	0,205	0,026
Problēmu risināšanas prasme	0,259	0,005	–	–
Lēmumu pieņemšanas prasme	0,290	0,001	0,275	0,003
Zināšanas	0,412	0,000	0,346	0,001
Informācijas vadības prasme	–	–	0,258	0,005

Kaut arī konstatētās korelācijas starp kritēriju „Informācijas vadības prasme” un kritēriju „Problēmu risināšanas prasme” ir vājas ($r < 0,5$), tās tomēr ir statistiski būtiskas (p – vērtība), un tas tomēr nozīmē, ka, paaugstinoties viena kritērija līmenim, paaugstinās arī otra kritērija līmenis.

Lai labāk izprastu situāciju, izmantojot Vilkoksona testu divām atkarīgām grupām, tika salīdzināts, vai notikušas un cik lielā mērā (p – vērtība) izmaiņas rādītājos (*sk. 3.3.6.piel. un 3.3.5.tab.*).

Rezultāti liecina (*sk. 3.3.5.tab.*), ka būtiskas atšķirības ($p > 0,01$ līdz $0,05$) ir tikai kritērija „Informācijas vadības prasme” un trijos rādītājos „Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli” ($p = 0,045$), „Protu izvērtēt informācijas svarīgumu” ($p = 0,004$), „Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem” ($p = 0,019$). Būtiskas atšķirības pamatā veidojas sakarā ar praktiskām nodarbībām izglītības satura apguvē (klientu apkalpošanas centra operators) un pedagoģisko metožu pielietojumu e-vidē minēto rādītāju attīstībai. Tiek novērota darba meklētāju attīstības dinamika mācību kursa ietvaros. Nenoliedzami, pašnovērtējums lika aizdomāties par savām prasmēm.

Vilkoksona testa rezultāti kopumā parāda dinamisku karjeras vadības prasmju attīstībā. Izmantojot W. Gutjaha (*Gutjahr, 1971*) metodi būtiskuma un ticamības līmeņa raksturojumam, tiek veikta karjeras vadības prasmju kritēriju un rādītāju sakritības līmeņa analīze.

Vāja sakritība ($p > 0,10$ līdz $0,25$) kritērija „Pašizziņas prasme” rādītājiem kritērija „Es protu izziņāt savas personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības)” ($p = 0,235$) un „Es veidoju pozitīvas, harmoniskās attiecības, protu atstāt labvēlīgu iespaidu, man piemīt elastīgums, radošums” ($p = 0,185$) ļauj secināt, ka izmaiņas, kaut arī notikušas, tomēr nav būtiskas, izglītības saturs nebija pietiekami virzīts uz pašizziņas prasmes attīstību, un, lai pilnveidotu prasmes, nepieciešams individuālās karjeras konsultanta konsultācijas, citu speciālistu atbalsts, kā arī datorprasmju pilnveidošana, lai aizpildītu NVA testus e-vidē. Darba meklētāji ieinteresēti uzlabot savu paštēlu, bet motivēti nopietni analizēt savas īpašības un prasmes, un sabalansēt tās ar prasībām darba tirgū.

Kritērija „Vadības prasme” rādītāja „Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli” ($p = 0,125$) vājā sakritība atspoguļo darba meklētāju laika plānošanas prasmju attīstību, mācību kursa apmeklēšana disciplinē un dot virzienu darba meklēšanai un izglītības pilnveidei.

Vāja sakritība kritērija „Problēmu risināšanas prasme” rādītājam „Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai” ($p = 0,151$) atspoguļo dinamisku minētās prasmes attīstībā, jo darbojoties grupā, piedaloties praksē pie darba devēja, attīstās konfliktsituāciju risināšanas prasme. Minēto prasmi nepieciešamas trenēt - modelējot situācijas, analizējot konfliktsituācijas prakses laikā darba vidē. Minēto prasmju trenēšanai nepieciešams vairāk laikā. Prasmes attīstība ir aktuāla mūsdienu sabiedrībā.

Vāja sakritība kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” rādītājam „Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē” ($p=0,157$) atspoguļo darba meklētāju pozitīvo pieeju minētās prasmes novērtēšanā. Piedaloties programmā, tiek stiprināta pārliecība, ka darba meklētājs varēs integrēties darba tirgū un pieņemt pareizo karjeras lēmumu. Lai pielāgotos mainīgajiem apstākļiem sabiedrībā, nepieciešamas attīstītas karjeras vadības prasmes, un pārliecinošāki mācību rezultāti.

Mērena sakritība ($p>0,10$ līdz $0,25$) kritērija „Pašizziņas prasme” trijiem rādītājiem „Es protu savaldīt emocijas un stresu. Es apzinos savas emocijas, vajadzības, intereses un uzvedības modeļus” ($p=0,277$), „Es protu atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju” ($p=0,344$) un „Es spēju apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas” ($p=0,376$) liecina par minimālo dinamiku rādītāju attīstībā. Darba meklētājiem ir nedrošības sajūta par savām spējām apgūt jaunas prasmes, un bezdarba situācija palielina stresa līmeni. Vājās motivācijas dēļ darba meklētāji praktiski neizmanto iespēju saņemt psihologa un pedagoga konsultāciju emocionālā stāvokļa līdzsvarošanai un mācīšanās prasmju uzlabošanai. Tiek konstatēta minimāla motivācija apzināt savas intereses profesijas izvēlē un zems sagatavotības līmenis jauno prasmju attīstībai.

Trijos rādītājos kritērijam „Vadības prasme” tiek novērota mērena sakritība. Tas ļauj secināt, ka notikusi minimāla pozitīva dinamika, un nepieciešams uzlabot darba meklētāju ikdienas plānošanas prasmes. Kritērija „Zināšanas” rādītājam „Es apzinos trūkstošās zināšanas” arī ir mērena sakritība” ($p=0,263$), kas sniedz informāciju par to, ka darba meklētājiem nepieciešama dziļāka izpēte par savu zināšanu līmeni un prasmēm. Mērena sakritība kritērija „Informācijas vadības prasme” rādītājiem „Es spēju izvērtēt informāciju par izglītības iespējām” ($p= 0,334$) un „Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā” ($p=0,374$) atspoguļo darba meklētāju informācijas trūkumu par izglītības iespējām izvēlētajā profesijā un vajadzību trenēt prasmi pārliecinoši prezentējot sevi darba intervijas laikā. Var konstatēt, ka darba meklētājiem nav atbilstošas informācijas par nākamajiem soļiem izglītības pilnveidē.

Mērena sakritība kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” rādītājam „Es pieņemu lēmumus ātri un atbildīgi” ($p=0,288$) liecina par pārliecības un informācijas trūkumu, ko ietekmē bezdarba situācija.

Laba sakritība ($p>0,50$) ir kritērija „Pašizziņas prasme” rādītājam „Es analizēju savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi” ($p= 0,782$), kritērija „Vadības prasme” rādītājiem „Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus” ($p= 0,600$), „ Es motivēti veicu pārmaiņas” ($p=0,772$) un „Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai” ($p=0,922$). Laba sakritība rādītājiem liecina par trūkumiem, vāju

motivācijas līmeni analizēt apstākļus, formulēt un veikt pārmaiņas savas dzīves situācijas uzlabošanā.

Labā sakritība atspoguļo kritērija „Informācijas vadības prasme” rādītāju „Ikdienā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas” ($p=0,550$), „Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai” ($p=0,922$), „Es pētīju informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu” ($p=0,763$) minimālo attīstību un darba meklētāju sociālo slinkumu meklēt alternatīvas darbā iekārtošanās jautājumā. Tiek konstatēta vāja interese apgūt darba meklēšanas metodes e-vidē.

Labā sakritība kritērija „Problēmu risināšanas prasme” četriem rādītājiem parāda, ka minētā prasme ir nedaudz attīstījusies, jo sadarbojoties grupā, analizējot un modelējot darba situācijas, un piedaloties darba praksē, tiek trenēta problēmu risināšanas prasme. Labā sakritība kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” tiek konstatēta vienam rādītājam - „Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem” ($p=0,719$), kas liecina, ka no darba meklētāju puses gandrīz nav veikta resursu analīze par iespēju izmantošanu.

3.3.5.tabula

Vilkoksona testa rezultāti rādītājiem

Kritērijs	Rādītāji	p-vērtība	Sakritības līmenis
Pašizziņas prasme	Es analizēju savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi.	0,782	Labā sakritība
	Es protu atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju.	0,344	Mērena sakritība
	Es protu izziņāt savas personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības).	0,235	Vāja sakritība
	Es protu savaldīt emocijas un stresu. Es apzinos savas emocijas, vajadzības, intereses un uzvedības modeļus.	0,277	Mērena sakritība
	Es spēju apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas.	0,376	Mērena sakritība
	Es veidoju pozitīvas, harmoniskās attiecības, protu atstāt labvēlīgu iespaidu, man piemīt elastīgums, radošums.	0,185	Vāja sakritība
Vadības prasme	Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, ka arī karjeras mērķus	0,600	Labā sakritība
	Es varu izstrādāt karjeras plānu rakstiski, to prezentēt.	0,302	Mērena sakritība
	Es protu sabalansēt darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības.	0,311	Mērena sakritība
	Es motivēti veicu pārmaiņas.	0,772	Labā sakritība
	Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai.	0,922	Labā sakritība
	Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli.	0,125	Vāja sakritība
	Es plānoju rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku.	0,389	Mērena sakritība

3.3.5.tabulas turpinājums

Informācijas vadības prasme	Ikdienā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas.	0,550	Laba sakritība
	Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai.	0,922	Laba sakritība
	Es pētu informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu.	0,763	Laba sakritība
	Es spēju izvērtēt informāciju par izglītības iespējām.	0,334	Mērena sakritība
	Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli.	0,045	Būtiskas atšķirības
	Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā.	0,374	Mērena sakritība
	Protu izvērtēt informācijas svarīgumu.	0,004	Būtiskas atšķirības
	Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem.	0,019	Būtiskas atšķirības
Problēmu risināšanas prasme	Protu saskatīt problēmas cēloni	0,607	Laba sakritība
	Es protu risināt problēmas pārrunu ceļā, pielietoju komunikācijas prasmes.	0,776	Laba sakritība
	Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai.	0,151	Vāja sakritība
	Es protu sadarboties ar citiem.	0,523	Laba sakritība
	Es spēju pārliecināt citus.	0,518	Laba sakritība
Lēmumu pieņemšanas prasme	Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem	0,719	Laba sakritība
	Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgu un dzīvē.	0,157	Vāja sakritība
	Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus.	0,060	Iezīmējas atšķirības
	Es pieņemu lēmumus ātri un atbildīgi.	0,288	Vāja sakritība
Zināšanas	Man ir zināšanas izvēlētajā izglītības jomā.	0,521	Laba sakritība
	Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju.	0,554	Laba sakritība
	Es apzinos trūkstošās zināšanas.	0,263	Mērena sakritība
	Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā.	0,617	Laba sakritība
	Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas.	0,816	Laba sakritība

Laba sakritība tiek konstatēta kritērija „Zināšanas” četriem rādītājiem un kopumā vērtība ir pazeminājusies, analizējot zināšanu līmeni pēc mācībām, rādītājiem „Man ir zināšanas izvēlētajā izglītības jomā” ($p=0,521$), „Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju” ($p=0,554$), „Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā” ($p=0,617$) un „Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas” ($p=0,816$). Kritērija dinamika liecina par adekvātu zināšanu līmeņa novērtēšanu programmas ietvaros un veiktu pašanalīzi.

Kritērija „Informācijas vadības prasme” rādītāji, kuros izglītības procesā notikušas būtiskas izmaiņas, – „Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli”, „Protu izvērtēt informācijas svarīgumu” un „Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem” – korelē ar ļoti daudziem gan šī, gan citus kritērijus raksturojošiem rādītājiem (*sk. 3.3.6.piel.*). Tas

ļauj pieņemt, ka izmaiņas, kaut arī ne būtiskas, notikušas visos karjeras vadības prasmes kritēriju raksturojošos rādītājos. Lai par to pārliecinātos, tika salīdzinātas rādītāju pašnovērtējumu summas kursu sākumā un beigās.

Kritērija „Pašizziņas prasme” un tā raksturojošo rādītāju vidējās vērtības redzamas 3.3.6.tabulā.

3.3.6.tabula

Kritērija „Pašizziņas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Savu spēju un talantu, veselības stāvokļa, iepriekšējās pieredzes analīze	122,0	122,0
Prasme atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju	115,0	125,0
Prasme izziņāt savas personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības)	120,0	125,0
Prasme savaldīt emocijas un stresu, apzināties savas emocijas, vajadzības, intereses un uzvedības modeļus	107,0	115,0
Spēja apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas	127,0	121,0
Prasme atstāt labvēlīgu iespaidu, veidot pozitīvas, harmoniskas attiecības	116,0	126,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Pašizziņas prasme” norāda, ka sākumā summa bija 707,0, beigās - 734,0. Arī rādītāju summas pieaugušas, izņemot rādītāju „Spēja apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas”, kur sākumā vidējā vērtība bija 127,0, beigās – 121,0. Iespējams, ka šādu rezultātu var skaidrot ar grūtībām, ar kurām respondenti saskārās mācību laikā, jo materiāla apguve prasīja piepūli. Detalizēts respondentu pašnovērtējums kritērijam „Pašizziņas prasme” liecina, ka novērtējumos nepastāv atšķirības atkarībā no respondentu dzimuma, vecuma, izglītības, darba stāža, bezdarba ilguma.

Analizējot rādītājus, būtiskas atšķirības ($p=0,039$) atkarībā no bezdarba ilguma tika konstatētas tikai vienam rādītājam „Spēja apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas”: pirms mācību uzsākšanas augstāks pašnovērtējums (Mean Rank 18,83) ir respondentiem, kuri bez darba ir no 2 līdz 5 gadiem, viszemākais (Mean Rank 7,38) - respondentiem, kuri ir bez darba no 5 līdz 10 gadiem. Atkārtotā anketēšanā atšķirības netika konstatētas.

Var secināt, ka, jo ilgstošāk darba meklētājs ir bez darba, jo zemāks ir viņa pašnovērtējums jauno mācīšanās prasmju un iemaņu apguvē. Darba autores skatījumā tas ir saistīts ar digitālo prasmju līmeni, informācijas trūkumu par multimediju metožu lietošanu ikdienā.

Kritērija „Vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas redzamas 3.3.7.tabulā.

Kritērija „Vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, ka arī karjeras mērķus	103,0	105,0
Es varu izstrādāt karjeras plānu rakstiski, to prezentēt	87,0	95,0
Es protu sabalansēt darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības	111,0	117,0
Es motivēti veicu pārmaiņas	107,0	109,0
Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai	108,0	108,0
Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli	105,0	115,0
Es plānoju rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku	89,0	96,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Vadības prasme” norāda, ka sākuma summa bija 710,0, beigās - 745,0. Arī rādītāju summas pieaugušas, izņemot rādītāju „Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai”, kur summa palika nemainīga – 108,0.

Detalizēta rezultātu analīze liecina, ka atkārtotā anketēšanā kritērija „Vadības prasme” raksturojošo rādītāju novērtējumos vērojamas atšķirības (uzsākot mācības, būtiskas atšķirības netika konstatētas) atkarībā no respondentu dzimuma:

- ļoti būtiskas atšķirības ($p=0,005$) rādītājam „Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus”: augstāka ranga vidējā vērtība ir sievietēm (Mean Rank 16,85), vīriešiem ranga vidējā vērtība ir tikai 6,10;
- būtiskas atšķirības rādītājam „Es motivēti veicu pārmaiņas” ($p=0,020$) un rādītājam „Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai” ($p=0,025$), abos gadījumos ranga vidējā vērtībā sieviešu pašnovērtējums (Mean Rank 16,46 un 16,44) ir augstāks nekā vīriešu (Mean Rank 8,00 un 8,10).

Atkarībā no respondentu izglītības līmeņa tika konstatētas:

- būtiskas atšķirības ($p=0,031$) pirms mācību uzsākšanas rādītājam „Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus”. Atšķirības konstatētas arī atkārtotā anketēšanā ($p=0,015$). Abos gadījumos augstāka ranga vidējā vērtība ir respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 18,38 un 19,17), savukārt zemāka ranga vidējā vērtība pirmajā anketēšanā ir respondentiem ar pabeigtu pamatzglītību (Mean Rank 7,10), atkārtotajā anketēšanā – respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 9,25). Rezultāti liecina - jo augstāks izglītības līmenis, jo

augstāks pašnovērtējums un efektīvāk tiek lietota vadības prasme, veicot karjeras plānošanu.

- būtiskas atšķirības ($p=0,020$) pirms mācību uzsākšanas rādītājam „Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli”: augstāka ranga vidējā vērtība respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 20,13), zemāka – respondentiem ar pabeigtu pamatizglītību (Mean Rank 6,30). Atkārtotā anketēšanā būtiskas atšķirības netika konstatētas. Darba meklētājiem ar pamatizglītību vāji attīstīta vadības prasme, jo ir grūtības gan stratēģiskajā, gan ikdienas plānošanā. Tieši darba meklētājiem ar pamatizglītību nepieciešams izmantot metodes vadības prasmju attīstībai un piedāvāt programmu „Laika menedžments”.

Atšķirības atkarībā no respondentu vecuma, darba stāža, bezdarba ilguma, kritērija „Vadības prasme” raksturojošo rādītāju novērtējumos netika konstatētas.

Rezultātu analīze ļauj secināt, ka darba meklētājiem, piedaloties NVA nodarbinātības atbalsta programmās, minimālā apjomā tiek konstatēta vadības prasmes attīstīšana. Rezultāti liecina par to, ka programmām nav virzības uz karjeras stratēģisko plānošanu. Darba meklētājiem ar pamatizglītību vispirms nepieciešams apgūt laika plānošanas metodes sadarbībā ar sociālo darbinieku un NVA speciālistiem, tad būtu efektīvāka atdeve minētajām programmām.

Kritērija „Informācijas vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas redzamas 3.3.8.tabulā.

3.3.8.tabula

Kritērija „Informācijas vadības prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Ikdienā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas	121,0	125,0
Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai	108,0	108,0
Es pētu informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu	117,0	116,0
Es spēju izvērtēt informāciju par izglītības iespējām	115,0	124,0
Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli	125,0	123,0
Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā	113,0	119,0
Protu izvērtēt informācijas svarīgumu	115,0	123,0
Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem	105,0	118,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Informācijas vadības prasme” norāda, ka sākumā summa bija 3,96, beigās - 4,12. Divos kritērija raksturojošos rādītājos – „Es pētu informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu” un „Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio,

motivācijas vēstuli” – sākuma summa ir nedaudz augstāka nekā atkārtotajā anketēšanā, savukārt rādītāja „Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai” summa palikusi nemainīga. Salīdzinot summas pārējiem rādītājiem, redzams, ka tās palielinājušās.

Acīmredzot to var skaidrot ar to, ka, vērtējot vakances, darba meklētāji adekvātāk izprot un vērtē savas prasmes, papildus tam notiek informācijas apmaiņa un prasmju salīdzināšana grupas iekšienē. Darba meklētāji precīzāk vērtē prasmi izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli, jo darba devēji izvirza augstas prasības pretendentiem uz darba vakanci.

Detalizēta rezultātu analīze liecina, ka mācību sākumā anketēšanas rezultātos pastāvēja būtiskas atšķirības ($p=0,044$) atkarībā no respondentu dzimuma, atkārtotā anketēšanā atšķirības netika konstatētas. Savukārt detalizētā rādītāju rezultātu analīzē konstatētas būtiskas atšķirības atkarībā no respondentu dzimuma, izglītības līmeņa un bezdarba ilguma.

Darba meklētāju, uzsākot mācības, atbildēs konstatētas ļoti būtiskas atšķirības atkarībā no respondentu dzimuma rādītāja „Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai” ($p=0,003$) un būtiskas atšķirības rādītājā „Ikdiennā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas” ($p=0,44$). Abos gadījumos ranga vidējā vērtība sievietēm ir augstāka (Mean Rank 17,00 un 16,31) nekā vīriešiem (Mean Rank 5,40 un 8,70). Atkārtotā anketēšanā atšķirības rādītājā „Ikdiennā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas” netika konstatētas, savukārt rādītājā „Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai” tās kļuvas maksimāli būtiskas ($p=0,001$). Sievietēm joprojām ranga vidējā vērtība ir augstāka (Mean Rank 16,98) nekā vīriešiem (Mean Rank 5,50). Tas liecina, ka sievietes vairāk strādā ar informāciju, kura saistīta ar darba meklēšanas jautājumiem.

Atkarībā no izglītības līmeņa respondentu atbildēs, uzsākot mācības, konstatētas atšķirības ($p=0,045$) rādītājā „Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli”: savas prasmes visaugstāk vērtē respondenti, kuri absolvējuši profesionālās izglītības iestādes (Mean Rank 19,38), viszemāk – respondenti ar vidējo izglītību (Mean Rank 9,56). Var secināt, ka profesionālās izglītības ieguvēji labāk orientējas darba meklēšanas jautājumos un tiem ir augstāks informācijas vadības prasmes līmenis.

Atkārtotā anketēšanā atšķirības netika konstatētas. Līdzīgi ir ar atšķirībām atkarībā no bezdarba ilguma: ja pirmajā anketēšanā tika konstatētas būtiskas atšķirības rādītājā „Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā” ($p=0,024$) un rādītājā „Protu izvērtēt informācijas svarīgumu”, tad atkārtotā anketēšanā atšķirības netika konstatētas. Rezultāti liecina par to, ka, aktīvi strādājot ar informāciju un trenējot prasmi, darba meklētājiem mācību laikā ir attīstījusies informācijas vadības prasme.

Kritērija „Problēmu risināšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas redzamas 3.3.9.tabulā.

3.3.9.tabula

Kritērija „Problēmu risināšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Protu saskatīt problēmas cēloni	115,0	116,0
Es protu risināt problēmas pārrunu ceļā, pielietoju komunikācijas prasmes	114,0	115,0
Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai	115,0	113,0
Es protu sadarboties ar citiem	126,0	127,0
Es spēju pārliecināt citus	109,0	114,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Problēmu risināšanas prasme” norāda, ka sākuma summa, kas bija 919,0, atkārtotā anketēšanā nedaudz paaugstinājusies – 956,0. Līdzīgi ir visu rādītāju summām – salīdzinot ar pirmo anketēšanu, atkārtotajā anketēšanā summas ir nedaudz lielākas, izņemot rādītāja „Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai” summu, kas sākumā bija 115,0, bet beigās - 113,0.

Pirmajā anketēšanā atšķirības rādītāju novērtējumos netika konstatētas (*sk. 3.3.4.piel.*). Manna–Vitnija testa rezultātu analīze liecina, ka atkārtotā anketēšanā (*sk. 3.3.6.piel.*) pastāv atšķirības atkarībā no dzimuma:

- ļoti būtiskas atšķirības ($p=0,011$) atkarībā no dzimuma rādītāja „Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai”: sievietēm ranga vidējā vērtība 16,65, vīriešiem – 7,10;
- ļoti būtiskas atšķirības ($p=0,015$) atkarībā no dzimuma rādītāja „Es protu risināt problēmas pārrunu ceļā, pielietoju komunikācijas prasmes”: vīriešiem ranga vidējā vērtība (Mean Rank 8,70) zemāka nekā sievietēm (Mean Rank 16,31);
- būtiskas atšķirības ($p=0,032$) atkarībā no dzimuma rādītāja „Es protu sadarboties ar citiem” novērtējumos, arī šajā gadījumā sievietēm pašnovērtējums augstāks (Mean Rank 16,38) nekā vīriešiem (Mean Rank 8,40).

Šādas atšķirības atkārtotajā anketēšanā ļauj secināt, ka sievietes prasmīgāk var risināt konfliktsituācijas sarunu ceļā, detalizētāk analizē problēmsituācijas un meklē alternatīvas problēmas atrisināšanai, sadarbojoties ar citiem.

Kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas redzamas 3.3.10.tabulā.

3.3.10.tabula

Kritērija „Lēmumu pieņemšanas prasme” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem	106,0	104,0
Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē	111,0	119,0
Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus	102,0	113,0
Es pieņemu lēmumus ātri un atbildīgi	101,0	108,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Lēmumu pieņemšanas prasme” norāda, ka sākuma summa, kas bija 420,0, atkārtotā anketēšanā nedaudz paaugstinājusies – 444,0. Līdzīgi ar visu rādītāju summām – salīdzinot ar pirmo anketēšanu, atkārtotajā anketēšanā summas ir nedaudz lielākas, izņemot rādītāja „Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem” summas: mācību sākumā – 106,0, beigās – 104,0.

Kritēriju novērtējumos būtiskas atšķirības netika konstatētas (*sk. 3.3.3.piel. un 3.3.5.piel.*), bet rādītāju novērtējumos (*sk. 3.3.4.piel. un 3.3.6.piel.*) atšķirības tika konstatētas:

- atkārtotā anketēšanā būtiskas atšķirības ($p=0,015$) tika konstatētas atkarībā no respondentu dzimuma rādītājam „Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus”, augstāks pašnovērtējums ir sievietēm (Mean Rank 16,52) nekā vīriešiem (Mean Rank 7,70). Dati liecina, ka sievietes detalizētāk veic savas karjeras plānošanu, rūpīgāk vērtē resursus un ierobežojumus;
- atkārtotā anketēšanā būtiskas atšķirības ($p=0,020$) tika konstatētas atkarībā no izglītības līmeņa rādītāja „Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē” pašnovērtējumos, augstāks pašnovērtējums ir respondentiem ar pabeigtu pamatizglītību (Mean Rank 20,80), bet zemāks – respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 10,19). Paaugstinātu pašnovērtējumu darba meklētājiem ar pamatizglītību var uzskatīt par neadekvāto vērtējumu, jo tomēr visi atrodas bez darba situācijā, bet tajā pašā laikā prasme pielāgoties, lai dzīvotu, nestrādājot algotu darbu, ir pietiekoši labi attīstīta, jo lielāka daļa no darba meklētājiem var iztikt no sociālās palīdzības pabalstiem (*sk. 3.2.apakšnod.*).

- pirmajā anketēšanā ļoti būtiskas atšķirības atkarībā no bezdarba ilguma konstatētas rādītāja „Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē” ($p=0,007$) un rādītājā „Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus” ($p=0,010$). Savu spēju pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē visaugstāk novērtē personas, kas ir bez darba no 5 līdz 10 gadiem (Mean Rank 18,50), bet viszemāk – personas, kas ir bez darba no 1 līdz 2 gadiem. Reālā situācija, kad bez darba var izdzīvot no 5 līdz 10 gadiem, liecina par to, ka darba meklētājam ir nelegālie ienākumi vai viņš ilgstoši atrodas citas personas apgādībā. Neapšaubāmi, darba meklētājiem ar bezdarba ilgumu no 5 līdz 10 gadiem ir grūtāk pielāgoties darba tirgus prasībām, līdz ar to šis vērtējums ir neadekvāts.

Savukārt, savu prasmi novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un spēju plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus, augstāk novērtē personas, kas ir bez darba no 2 līdz 5 gadiem (Mean Rank 19,00), viszemāk – personas, kas ir bez darba 10 un vairāk gadus (Mean Rank 5,00). Ņemot vērā karjeras teorijas, kas pauž atziņas, ka jaunas karjeras virzienam ir vajadzīgs laiks vismaz līdz 3 gadiem, darba meklētāji ar bezdarba ilgumu no 2 līdz 5 gadiem ir spējīgi reāli izveidot karjeras plānu un paredzēt pasākumus plāna izpildei. Personas ar bezdarba ilgumu vairāk par 10 gadiem īsti nezina kādā jomā viņi vēlas strādāt.

Atkārtotā anketēšanā būtiskas atšķirības netika konstatētas. Šādu rezultātu var skaidrot ar to, ka darba meklētāji programmas apguves laikā saņem informāciju un attīsta minētās prasmes.

Kritērija „Zināšanas” un tā raksturojošo rādītāju summas redzamas 3.3.11.tabulā.

3.3.11.tabula

Kritērija „Zināšanas” un tā raksturojošo rādītāju summas

Rādītājs	Summa	
	Sākumā	Beigās
Man ir zināšanas izvēlētajā izglītības jomā	112,0	114,0
Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju	120,0	115,0
Es apzinos trūkstošās zināšanas	121,0	109,0
Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā	123,0	125,0
Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas	126,0	125,0

Iegūtie rezultāti kritērijam „Zināšanas” norāda, ka sākuma summa, kas bija 602,0, atkārtotā anketēšanā nedaudz pazeminājusies – 588. Summa pazeminājusies arī triju rādītāju – „Man ir

priekšstats par izvēlēto profesiju”, „Es apzinos trūkstošās zināšanas” un „Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas” – pašnovērtējumos. Iespējams, ka respondenti sākuši apzināties, ka viņiem trūkst zināšanu, un adekvātāk novērtē savu zināšanu līmeni.

Detalizētā rādītāju pašnovērtējumu analīzē konstatētas atšķirības:

- pirmajā anketēšanā ļoti būtiskas atšķirības atkarībā no dzimuma rādītāja „Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas” ($p=0,002$) un būtiskas atšķirības rādītāja „Es apzinos trūkstošās zināšanas” ($p=0,036$) pašnovērtējumos. Abos gadījumos augstāks pašnovērtējums ir sievietēm. Atkārtotā anketēšanā atšķirības, atkarībā no dzimuma rādītāja, pašnovērtējumos izzudušas;
- anketēšanas, kas notika mācību sākumā, rezultātu analīzē konstatētas būtiskas atšķirības atkarībā no respondentu izglītības līmeņa divu rādītāju pašnovērtējumos:
 - 1) „Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju” ($p=0,039$), augstākais pašnovērtējums ir respondentiem ar vidējo profesionālo izglītību (Mean Rank 20,50), zemākais – respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 8,63);
 - 2) „Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas” ($p=0,019$): augstākais pašnovērtējums respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 19,75), zemākais – atkal respondentiem ar vidējo izglītību (Mean Rank 9,63).

Atkārtotā anketēšanā atšķirības rādītāja „Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas” pašnovērtējumos izzudušas, taču saglabājušās būtiskas atšķirības ($p=0,020$) rādītāja „Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju” pašnovērtējumos. Šoreiz visaugstākais pašnovērtējums ir respondentiem ar pabeigtu pamatizglītību (Mean Rank 19,90), bet viszemākais – respondentiem ar vidējo profesionālo izglītību (Mean Rank 10,13).

Atkārtotā anketēšanā konstatētas būtiskas atšķirības atkarībā no respondentu bezdarba ilguma rādītāja „Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā” pašnovērtējumos ($p=0,048$). Augstāks pašnovērtējums ir respondentiem, kuri ir bez darba no 2 līdz 5 gadiem (Mean Rank 24,00), zemāks – respondentiem, kuri ir bez darba 10 un vairāk gadus (Mean Rank 10,00). Pirmajā anketēšanā atšķirības atkarībā no bezdarba ilguma netika konstatētas.

Autore pieļauj, ka to var skaidrot ar to, ka darba meklētāji programmas apguves laikā izprot trūkstošās zināšanas un adekvātāk vērtē savas esošās zināšanas. Darba meklētāji, kuri ilgāk par 10 gadiem atrodas bez darba, mācību gaitā salīdzināja savas zināšanas ar vajadzīgajām zināšanām,

kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā (lietvedis, grāmatvedis). Pašnovērtējuma līmenis attiecīgi samazinājās.

Konstatētās atšķirības kritērija „Zināšanas” rādītājos ļauj secināt, ka kopumā mācību sākumā pašnovērtējums bija augstāks, jo darba meklētāji vērtēja savas zināšanas mācību gaitā, kā arī salīdzināja ar citu programmas dalībnieku zināšanām, kas attiecīgi pazemināja pašnovērtējumu mācību beigās.

Izglītība ir viens no priekšnosacījumiem veiksmīgai karjerai. Balstoties uz teorētiskās literatūras izpēti, autore uzskata, ka izglītošanās motīvi ir karjeras attīstības virzītāji un ir tieši saistīti ar sasniegto rezultātu. Autores veiktais izmēģinājuma pētījums par izglītošanās motīviem (*sk. 3.2.apakšn.*) liecina, ka ienākumu trūkuma dēļ darba meklētāji nav spējīgi maksāt par mācībām, līdz ar to valsts finansēta izglītība ir viens no noteicošajiem motīviem, to atzīmēja 73% gadījumu, stipendijas saņemšana un pašizaugsme – 63%. Ja galvenais motīvs ir saistīts ar finansiālu, nevis intelektuālu ieguvumu, tad izglītības vajadzības nav primāras. Autore pieļauj, ka tas ir iemesls pasīvai iesaistei mācību satura apgūvē un ietekmē sasniegto rezultātu. Tas ir vēl viens no skaidrojumiem, kāpēc Vilksoksona testa rezultāti uzrāda pozitīvas būtiskas izmaiņas tikai vienam kritērijam un trim rādītājiem.

Vēl viens būtisks faktors – cik lielā mērā piedāvātais izglītības saturs un izmantotās metodes atbilst darba meklētāju konkrētā brīža izglītības, t.s. pamatprasmju līmenim. Satura un formu atbilstība nosaka darba meklētāju apmierinātību ar NVA nodarbinātības atbalsta programmu piedāvājumu un, pēc autores domām, ietekmē motivāciju aktīvi iesaistīties/līdzdarboties izglītības procesā. Darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības kontekstā NVA nodarbinātības atbalsta programmās labākai izpratnei promocijas tēmas ietvaros tika analizēti arī šie aspekti (*anketa un anketas jautājumu kodēšana 3.3.8. un 3.3.9.piel.*).

238 darba meklētāju atbilžu par apmierinātību ar NVA programmām (*visus rezultātus sk. 3.3.10.piel.*) analīze liecina, ka bieži darba meklētāji nav apmierināti vai ir tikai daļēji apmierināti ar piedāvāto programmu kvalitāti. Piemēram, 93 respondenti jeb 39,1% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka saņēmuši tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū. Analizējot rezultātus par apmierinātību ar piedāvātajām NVA nodarbinātības atbalsta programmām, konstatētas nozīmīgas atšķirības ($p=0,029$) atkarībā no respondentu izglītības līmeņa. Zemākā ranga vērtība ir respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 104,63) un respondentiem bez pamatizglītības (Mean Rank 109,86). Tas ļauj pieņemt, ka NVA piedāvājuma saturs vērsts uz personām ar pamatizglītību, vidējo un vidējo profesionālo izglītību. Personām bez pamatizglītības, kā jau iepriekš norādīts (*sk. 2.1.apakšnodaļā*), tiek piedāvātas mācības vakarskolā. Savukārt, darba meklētāji ar augstāko izglītību, iespējams, ir ar paaugstinātām gaidām

un ambīcijām, līdz ar to ne vienmēr pieņem piedāvājumu, neizprot, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmām jābūt saistītām ar praktiskām lietām, respektīvi, obligāti jāiekļauj prakse pie potenciālā darba devēja.

Par NVA nodarbinātības atbalsta programmu atbilstību darba meklētāju vajadzībām liecina arī pasniedzēju spēja izmantot metodes, kas veicina kursu apmeklētāju profesionalitātes un karjeras vadības prasmju attīstību. Desmit pedagogi, kuri īsteno NVA nodarbinātības atbalsta programmas darba meklētājiem, par ko liecina aptaujas rezultāti, karjeras vadības prasmju attīstībai visbiežāk izmanto šādas metodes: individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, SVID analīze, situācijas analīze, publiskās uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs u.c. Izmantojamo metožu loks katram pedagogam ir individuāls, kā arī ir atšķirīga izpratne par metožu pielietošanu. Vienojošais ir darba meklētāju izglītošanas rezultāts – veiksmīga iekļaušana darba tirgū. Jāatzīst, ka šobrīd rezultāts ir zems: tikai 34,8% no apmācītajiem darba meklētājiem pēdējo sešu mēnešu laikā pēc mācībām ir iekārtojušies darbā tirgū (*Pasaules Bankas zinātniskā pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais un trūcīgais?”*, 2013). Tas liecina, ka nepieciešami pedagogu profesionālās pilnveides pasākumi, jo izglītības procesā, darbā ar mērķgrupu – darba meklētājiem nepieciešams pievērst īpašu uzmanību karjeras vadības prasmju praktizēšanai dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās.

Jau pirms darba meklētāju karjeras vadības prasmju izpētes promocijas pētījuma ietvaros, izmantojot Likerta skalu, 238 darba meklētājiem no Zemgales un Latgales reģiona tika piedāvāts veikt pamatprasmju pašnovērtējumu (sk. 3.3.12.tab.).

3. 3.12.tabula

Darba meklētāju pašnovērtējums pamatprasmēm (%)

<i>Pamatprasmje</i>	Prasme nepiemīt, netiek izmantota	Prasme tiek izmantota reti	Prasme tiek izmantota dažreiz	Prasme tiek izmantota	Prasme tiek izmantota bieži
Dzimtās valodas prasme	3,8	4,7	5,2	19,6	66,7
Valsts valodas prasme	12,0	19,9	9,6	16,2	42,3
Svešvalodas prasme	39,2	15,5	11,0	17,8	16,5
Zināšanas matemātikā, dabas zinībās, tehnoloģijās	30,2	29,0	26,9	8,4	5,5
Digitālā (datorlietošanas) prasme	29,9	22,3	18,2	18,9	10,7
Mācīšanās prasmes	17,2	28,9	26,5	18,9	8,5
Sociālās un pilsoniskās prasmes	14,4	25,8	23,4	21,3	15,1
Pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasmes	34,4	26,1	21,3	10,0	8,2
Zināšanas kultūras izpratnē un izpaušmē	21,6	25,4	26,1	15,1	11,8

Rezultātu analīze liecina, ka darba meklētājiem bieži vien ir pazemināts, neadekvāts pašnovērtējums. Par to liecina dzimtās valodas prasmes novērtējums. Šāds dzimtās valodas prasmes novērtējums varētu būt arī tāpēc, ka daļa respondentu neizprot vārda *prasmes* nozīmi.

Kopumā 39,2% respondentu atzīst, ka viņiem nepiemīt svešvalodu prasme, kas ir nozīmīga, lai integrētos darba tirgū, 34,4% respondentu atzīst, ka viņiem trūkst uzņēmējdarbības prasmju un pašiniciatīvas, 29,9% respondentu atzīst, ka viņiem trūkst datorprasmju. Visas minētas pamatprasmes šobrīd ir pieprasītas darba tirgū. Līdz ar to NVA svarīgi paplašināt programmu piedāvājumu bezdarbnieku un darba meklētāju pamatprasmju attīstīšanai.

Kruskal–Valisa testa un Manna–Vitneja testa rezultāti liecina, ka pamatprasmju pašnovērtējumu ietekmē iepriekšējā izglītība, respondentu ienākumu līmenis, kā arī dzimums un vecums (*detalizēti rezultāti aprakstīti 3.3.10. un 3.3.11.piel.*).

Tā kā tika secināts, ka darba meklētājiem bieži ir zems pamatprasmju pašnovērtējums, promocijas darba aspektā, izvērtējot karjeras vadības prasmju attīstības dinamiku iepriekš raksturotajiem 29 respondentiem, tika skatīts, vai kritēriju pašnovērtējumu ietekmē respondentu pamatprasmju pašnovērtējums (*sk. 3.3.13.tab.*).

Rezultāti liecina, ka respondentu pamatprasmju pašnovērtējums, iespējams, arī reālais pamatprasmju līmenis, ir viens no galvenajiem noteicošajiem faktoriem karjeras vadības prasmju kritēriju pašnovērtējumam - vairumā gadījumu, jo augstāk respondents novērtē savas pamatprasmes, jo augstāks ir arī kritēriju novērtējums (*visus rezultātus sk. 3.3.10. un 3.3.11.piel.*).

3.3.13.tabula

Atšķirības atkarībā no pamatprasmju pašnovērtējuma līmeņa kritērijiem

Kritērijs	Svešvalodu prasme	Eksaktās zināšanas	Digitālā prasme	Mācīšanās prasme	Sociālās un pils. prasmes	Pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasme	Zināšanas kultūras izpratnē un izpaušmē
Pašizziņas prasme	0,170	0,166	0,058	0,010	0,085	0,221	0,269
Vadības prasme	0,214	0,225	0,548	0,310	0,206	0,020	0,090
Informācijas vadības prasme	0,217	0,260	0,022	0,024	0,032	0,426	0,221
Problēmu risināšanas prasme	0,239	0,563	0,923	0,254	0,326	0,567	0,381
Lēmumu pieņemšanas prasme	0,145	0,381	0,127	0,238	0,195	0,012	0,144
Zināšanas	0,064	0,197	0,001	0,018	0,036	0,213	0,301

Par pamatprasmju nozīmi karjeras vadības prasmju attīstībā liecina arī konstatētās korelācijas starp izvirzītajiem kritērijiem un pamatprasmju pašnovērtējumu (sk. 3.3.14.tab.).

3.3.14.tabula

Korelācijas starp izvirzītajiem kritērijiem un pamatprasmju pašnovērtējumu

Kritērijs	Eksaktās zināšanas	Digitālā prasme	Mācīšanās prasme	Sociālās un pils. prasmes	Pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasme	Zināšanas kultūras izpratnē un izpausmē
Pašizziņas prasme		,465** ,007	,594** ,001	,474** ,006	,355* ,038	
Vadības prasme					0,538** 0,001	
Informācijas vadības prasme		,412* ,015	,474** ,006	,508** ,004		
Problēmu risināšanas prasme						
Lēmumu pieņemšanas prasme				,351* ,042	,578** ,000	,374* ,027
Zināšanas	,374* ,027	,374* ,027	,546** ,001	,510** ,003		

Var secināt, ka pastāv korelācija starp pamatprasmes „Digitālā prasme” pašnovērtējuma līmeni un kritērijiem „Pašizziņas prasme” ($r=0,465$, $p=0,007$), „Informācijas vadības prasme” ($r=0,412$, $p=0,015$) un „Zināšanas” ($r=0,374$, $p=0,027$). Ņemot vērā, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmās bija paredzētas nodarbības digitālās prasmes pilnveidei, tas būtiski ietekmēja iepriekš minēto prasmju attīstību. Uzlabojusies pieeja informācijai kopumā, kā arī pašizziņas testiem. Lielāka uzmanība tiek veltīta darba meklēšanai, CV ievietošanai multimediju vidē. Darba meklētāji izmanto iespēju pētīt informāciju par savu nākamo profesiju, kā arī apgūt jaunas zināšanas.

Konstatēta korelācija starp pamatprasmes „Mācīšanās prasme” pašnovērtējuma līmeni un kritērijiem „Pašizziņas prasme” ($r=0,594$, $p=0,001$), „Informācijas vadības prasme” ($r=0,474$, $p=0,004$) un „Zināšanas” ($r=0,546$, $p=0,001$). Pedagoģi programmas ietvaros piemēro daudzveidīgas pedagoģiskās metodes, lai pilnveidotu mācīšanas prasmi darba meklētājiem, kas notiek tiešā un netiešā veidā. Prezentācijas sagatavošana, darbs grupā, esejas, informācijas analīze multimediju vidē, audio un vizuālā informācijas analīze un citas interakcijas uzlabo darba meklētāju mācīšanas prasmi un karjeras vadības prasmju komponentus.

Pastāv korelācija starp pamatprasmes „Sociālās un pilsoniskās prasme” pašnovērtējuma līmeni un kritērijiem „Pašizziņas prasme” ($r=0,474$, $p=0,006$), „Informācijas vadības prasme”

($r=0,508$, $p=0,004$) un „Lēmumu pieņemšanas prasme” ($r=0,351$, $p=0,042$) „Zināšanas” ($r=0,510$, $p=0,003$). Darba meklētāju orientēšanos sabiedrībā notiekošajos procesos, normatīvajos aktos, valsts institūciju funkciju darbībā visvairāk ietekmē karjeras vadības prasmju attīstību. Darba meklētāja pārlicība par savām zināšanām palīdz efektīvāk un ātrāk pieņemt karjeras lēmumu, kā arī citus lēmumus, kuri skar dažādas dzīves jomas.

„Pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasme” pašnovērtējuma līmenis korelē ar kritērijiem „Pašizziņas prasme” ($r=0,355$, $p=0,038$), „Vadības prasme” ($r=0,538$, $p=0,001$) un „Lēmumu pieņemšanas prasme” ($r=0,578$, $p=0,000$). Jo augstāk tiek novērtēta pamatprasme, kas orientēta uz uzņēmējdarbību, jo augstāk darba meklētājs vērtē vadības un lēmumu pieņemšanas prasmi.

„Zināšanas kultūras izpratnē un izpausmē” pašnovērtējuma līmenis korelē ar kritēriju „Lēmumu pieņemšanas prasme” ($r=0,374$, $p=0,027$). Jo augstāks pašnovērtējuma līmenis, jo labāk attīstīts kritērijs, kurš raksturo lēmuma pieņemšanas prasmi. Zināšanas par kultūras īpatnībām, tradīcijām, radošums, informācija par kultūrvidi uzņēmumā palīdz efektīvāk pieņemt lēmumu karjeras izvēlē. Darba meklētājam ir svarīgi apzināties savu kultūras izpausmes līmeni, analizēt – vai ir nepieciešams mainīt dzīves vietu citā reģionā vai valstī jaunā darba dēļ.

Izvērtējot atšķirības atkarībā no pamatprasmju līmeņa minētajiem kritērijiem, var secināt, ka mācību laikā vislabāk attīstījās kritēriji, kuri raksturo pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmi. Kritērijs „Zināšanas” korelē praktiski ar visām pamatprasmēm. Ņemot vērā, ka aptaujas dalībnieki atkārtotajā anketēšanā piedalījās pārsvarā no NVA nodarbinātības atbalsta programmām: „Lietvedība”, „Klientu apkalpošanas operators”, „Grāmatvedība – kvalifikācijas paaugstināšana” un programmu pamatā ir informācijas analīze, zināšanas saskarsmes veidošanā, normatīvo aktu pārzināšana, var secināt, ka saņemtās zināšanas, pedagoģisko metožu lietošana vislabāk attīstīja pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmju kritērijus.

Apkopojot karjeras vadības prasmju izpētes rezultātus, var secināt, ka:

- Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus kā novērtēšanas veidu (metodi) var izmantot NVA karjeras konsultanti, sociālā dienesta sociālie darbinieki, psihologi, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti;
- Pamatprasmju pašnovērtējums, kas iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā, sniedz informāciju par izglītojamo sagatavotību, kas ir atšķirīga, tādēļ īpaša uzmanība jāvelta gan satura atlasei, gan izmantojamajām metodēm un individuālo uzdevumu sagatavošanai;
- Jo augstāks izglītības līmenis, jo augstāks pamatprasmju un karjeras vadības prasmju pašnovērtējums, un efektīvāk tiek lietota vadības prasme, veicot karjeras plānošanu;

- Darba meklētājiem ar pamatzglītību ir vāji attīstīta vadības prasme;
- Sievietes vairāk strādā ar informāciju, kura pamatā saistīta ar darba meklēšanas jautājumiem, prasmīgāk var risināt konfliktsituācijas sarunu ceļā, detalizētāk analizē problēmsituācijas un meklē alternatīvas problēmas atrisināšanai, sadarbojoties ar citiem;
- Savas prasmes izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli augstāk vērtē darba meklētāji, kuri absolvējuši profesionālās izglītības iestādi, tas liecina par karjeras vadības prasmju apguvi izglītības procesā;
- Aktīvi strādājot ar informāciju un attīstot datorprasmi, darba meklētājiem mācību laikā ir attīstījusies informācijas vadības prasme;
- Kopumā mācību sākumā pašnovērtējums kritērijam „Zināšanas” bija augstāks. Darba meklētāji vērtēja savas zināšanas mācību gaitā, kā arī salīdzināja tās ar citu programmas dalībnieku zināšanām, kas attiecīgi pazemināja pašnovērtējumu mācību beigās;
- Analizējot izmaiņas gan kritērijiem, gan tos raksturojošiem rādītājiem, izmaiņas ir kritērijam „Informācijas vadības prasme” – ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$). Izglītības saturs ietekmē karjeras vadības prasmju minēto komponentu attīstību, jo dalībnieki piedalījās programmās, kuru pamatā ir izmantotas metodes informācijas analīzei un apstrādei;
- Vilksoksona testa rezultāti liecina par dinamisku karjeras vadības prasmju kritēriju un rādītāju attīstībā, darba meklētāja pašnovērtējuma (pašanalīzes) pozitīvo ietekmi un vajadzību turpināt darba meklētāju izglītošanos;
- NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros darba meklētāji nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes un vislabāk attīstīja to komponentus: pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes.

3.4. NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogu aptaujas rezultāti par pedagoģiskā procesa organizāciju pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai

Apakšnodaļas mērķis ir analizēt pedagogu strukturētas intervijas rezultātus par pedagoģiskā procesa organizāciju karjeras vadības prasmju attīstīšanai.

Viens no noteicošajiem faktoriem darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstīšanai izglītības procesā – pedagogu izmantotās metodes satura apguvei. Pasaules Bankas pētījuma „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais vai trūcīgais?” (2013) izvērtējuma rezultātā

autore pieļauj, ka ne vienmēr pedagogu izmantotās metodes atbilst konkrētajai situācijai un darba meklētāju vajadzībām. Līdz ar to, balstoties uz karjeras vadības prasmju kritērijiem un to rādītājiem (*sk. 1.3.apakšnod.*), tika veikta strukturētā intervija un sagatavota anketa pedagogiem (*sk. 3.4.1.piel.*) ar atvērtiem jautājumiem un veikts kvalitatīvais pētījums par darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās iespējām pieaugušo izglītības iestāžu pedagogu skatījumā.

Kvalitatīvā pētījuma mērķis – izvērtēt biežāk lietotās metodes un izstrādāt priekšlikumus metožu pilnveidošanai karjeras vadības prasmju attīstīšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmu ietvaros.

Datu ieguves metodes: strukturētā intervija (*sk. 3.4.1.piel.*).

Datu apstrādes metode: aprakstošā metode.

Strukturētā intervija – jautājumu un atbilžu apmaiņa, kurā tiek izmantoti speciāli sagatavotie jautājumi ar mērķi saņemt konkrētas atbildes. Jautājumi tiek iegūti, balstoties uz noteiktas jomas teorijām, kā arī no iepriekšējas vai pilotāžas pētījuma rezultātiem jeb saistītiem ar pētnieka interesēm kādā jomā. Respondenti sniedz brīvas atbildes uz strukturētās intervijas jautājumiem (*Kropļijs, Raščevska, 2004*). Balstoties uz pedagoģiskajām teorijām, tiek sagatavots jautājumus par katru darba meklētāju karjeras vadības prasmju kritēriju, piedāvājot pedagogiem novērtēt – ar kādām pedagoģiskajām metodēm vai uzdevumiem ir iespējams attīstīt un/vai novērot kritērija rādītājus NVA nodarbinātības atbalsta programmas nodarbībās. Jautājumi strukturētai intervijai ir izstrādāti, balstoties uz apgalvojumiem, kuri raksturo karjeras vadības prasmju kritērijus.

Pētījuma bāze – 10 pedagogi, kuri īsteno NVA nodarbinātības atbalsta programmas darba meklētājiem (mācību centrs „Livonija” – 2 (Rēzekne); Jelgavas pilsētas pašvaldības iestāde „Zemgales reģiona Kompetenču attīstības centrs” – 1 (Jelgava); SIA Mācību centrs „BUTS” – 2 (Jelgava); SIA Vadības un sociālā darba augstskola „Attīstība” (Rīga) – 3; Rēzeknes Augstskola – 2.

Strukturētās intervijas jautājumus rakstiski aizpildīja 10 pedagogi, kuriem bija pieredze programmu īstenošanā ar darba meklētājiem, ar pedagoģisko stāžu no 10 līdz 33 gadiem, kuri vada kursus un profesionālās izglītības programmas: „Sociālais darbinieks” un „Aprūpētājs”, „Floristika”, „Angļu valoda bez priekšzināšanām”, „Ēdināšanas uzņēmuma darba organizācija”, kā arī īsos kursus, piemēram, motivācijas kursus u.c. Jāatzīmē, ka dažiem pedagogiem bija grūtības metožu un uzdevumu noteikšanā, kas liecina par minēto problēmu aktualizēšanas nepieciešamību, jo pedagogiem trūka izpratnes par karjeras vadības prasmēm un to veidošanos. Pētījumā zemāk tiek apkopotas pedagogu atbildes uz jautājumu – ar kādām pedagoģiskām metodēm var uzlabot karjeras vadības prasmes darba meklētājiem izglītības pilnveides procesā.

Respondents A atzīmēja šādas metodes: laika menedžmenta prasmju apgūšana, pašanalīze, pašnovērtēšana, anketēšana, testi, diskusijas, pozitīvu piemēru demonstrēšana, pašprezentēšana.

Respondentam B ir laba izpratne par pedagoģisko metožu lietošanu. Tiek atzīmētas metodes pašizziņas prasmju attīstīšanai: grupu darbs, vingrinājumi, situāciju analīze, novērošana prakses laikā, stresa menedžmenta vingrinājumi. Problēmu risināšanas prasmes attīstīšanai viņš piemēro šādas metodes: grupu darbs, vingrinājumi, situāciju analīze, lomu spēle. Visbiežāk minētās metodes: situāciju analīze, grupu darbs, diskusija, prāta vētra, modelēšana, animācija.

Respondenta C nosauktās metodes: prezentācijas sagatavošana, kontrole, plāna regulāra pārskatīšana, runātprasmes praktizēšana, novērtēšana, resursu izvērtēšana, datorprasmju uzlabošana, komandas darbs, kas ir aktuālākās metodes vadības un informācijas vadības prasmes attīstīšanai.

Respondenta D metodes: patstāvīgais darbs, praktisku uzdevumu izpilde, projektu darbs, pāru, grupu darbs, diskusija.

Respondenta E nosauktās metodes: pašizziņas prasmes attīstīšanai – grupu, pāru darbs, diskusija, prezentācija, intervēšana, interaktīvās metodes, kas attīsta komunikācijas un problēmu risināšanas prasmi.

Respondents J demonstrē profesionālo pieeju metožu izmantošanā stratēģisko mērķu uzstādīšanai: patstāvīgs darbs, lekcijas, semināri, interneta konferences, problēmsituācijas atrisinājuma modelēšana un rezultātu prezentācija; individuāla vai grupu projekta sagatavošana un prezentācija, projekta stratēģijas formulēšana un pieteikuma izstrāde, pieredzes refleksija. Šiem mācīšanās veidiem mijiedarbojoties, attīstās izziņas (kognitīvās) prasmes, refleksīvo domāšanu un lēmumu pieņemšanas prasme, sākumā izvirzītās problēmas risinājumu meklējuma laikā integrējot informāciju un zināšanas. Respondenti izmanto publicētu darbu analīzi un kritiku, praktisku institūcijas/iestādes/pakalpojuma sniedzēja darbības kvalitātes izvērtējumu, lomu spēles. Izglītības iespēju pētīšanai un informācijas vadības prasmei tiek izmantotas: mācību pētījumu veikšana, miniprojekta sagatavošana un prezentācija, pašnovērtējums, salīdzinoša problēmsituācijas analīze, dienasgrāmatas izstrāde un analīze.

Respondenta K metožu saraksts: situācijas analīze, pašpārbaude, SVID analīze, „pašreklāmas” izveidošana, publiskas uzstāšanās auditorijas priekšā, pētnieciskais darbs, darbs ar literatūras avotiem, aptaujas sastādīšana, pašvērtējums, grupu darbs, aktivitāšu plāna sastādīšana, situācijas demonstrēšana, kas attīsta informācijas vadības un lēmuma pieņemšanas prasmi.

Respondenta L izmantotās metodes: grupu darbs, projektu darbs, pāru darbs, seminārs, interaktīvas metodes, SVID analīze, situāciju analīze, diskusija, sava individuālā plāna

sastādīšana, lomu spēles, kas visvairāk attīsta problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasmi.

Respondenta M nosauktās metodes: plānošanas domu karte, mape, situāciju analīze, analītiskā un kritiskā vērtēšana, paškontrolē, diskusija, stresa vadīšanas metodes, saskarsmes prasmju treniņš, simulāciju spēles, darbs ar literatūras avotiem, kas attīsta visus karjeras vadības prasmju komponentus.

Respondenta N metodes: testi, diskusijas, pašizziņas vingrinājumi, piemēru analīze, kooperatīvās mācīšanas, diskusija, patstāvīgais darbs, pieredzes refleksija, prezentācija, piemēru demonstrējums, grupu darbs, lomu spēles visvairāk attīsta pašizziņas, vadības un problēmu risināšanas prasmi.

Apkopojot pedagogu nosauktās metodes karjeras vadības prasmju attīstībai darba meklētājiem, var secināt, ka tiek izmantotas šādas mācību metodes:

- *Pašizziņas prasmes attīstībai*: stresa vadīšana, situācijas analīze, SVID analīze, lomu spēles, saskarsmes prasmju treniņš, pieredzes refleksija, testi, domu karte, saskarsmes treniņš, grupu darbs, pāru darbs, pašrefleksija, novērošana, pašnovērtējums, lekcijas, piemēru analīze, meditācija, garīgās prakses, individuālais darbs.
- *Vadības prasmes attīstībai*: individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, SVID analīze, situācijas analīze, publiskās uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs u.c.
- *Informācijas vadības prasmes attīstībai*: datorprasmes, darbs ar literatūras avotiem, mediju informācija, pētnieciskais darbs, seminārs, projektu darbs, grupu darbs, pāru darbs, diskusija, lomu spēles, patstāvīgais darbs izmantojot e-vidi, interaktīvās metodes, darba intervijas simulācija, praktiskās nodarbības.
- *Problēmu risināšanas prasmes attīstībai*: saruna mazajās grupās, grupu darbs, pāru darbs, situācijas analīze, prāta vētra, lomu spēles, alternatīvas izvēle, SVID analīze, diskusijas.
- *Lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai*: projekta izstrāde, pašnovērtējums, patstāvīgais darbs, grupu darbs, grupu maiņa, pāru darbs, diskusijas, SVID analīze, dienasgrāmata, plāns aktivitāšu noteikšanai, laika menedžments, domu karte, mape, situācijas analīze, seminārs.

Izvērtējot kvalitatīvā pētījuma rezultātus, var secināt, ka karjeras vadības prasmju attīstībai pedagogi biežāk izmanto šādas metodes: individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs,

SVID analīze, situācijas analīze, publiskās uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs u.c.

Izmantojamo mācību metožu loks katram pedagogam ir individuāls, kā arī ir atšķirīga izpratne par metožu pielietošanu. Tas apstiprina karjeras vadības prasmju apguves nepieciešamību darba meklētājiem un pedagogu izglītošanu par pedagoģisko metožu izmantošanu karjeras vadības prasmju attīstībā.

Visbiežāk pieminētās izmantotās mācību metodes ir diskusijas (minēts 7 gadījumos), dažāda veida prezentācijas (minēts 6 gadījumos), grupu darbs (minēts 6 gadījumos), situāciju analīze (minēts 5 gadījumos), 3 gadījumos minētas tādas metodes kā analīze/pašanalīze, novērtēšana/pašnovērtēšana, projekti. Balstoties uz teorētisko atziņu par karjeras vadības prasmju attīstību analīzi (*sk. 1.nod.*) un pedagoģisko darbību, kā arī ieteicamajām metodēm tās attīstīšanai (*sk. 2.3.1.apakšnod.*), autore uzskata, ka šīs biežāk minētās mācību metodes sekmē karjeras vadības prasmju attīstību, bet ar tām nav pietiekami, jo netiek minēti (autore pieļauj, ka mācību procesā netiek vai maz tiek izmantots) labās prakses piemēri, patstāvīgais darbs, datortehnoloģijas u.c. Nepietiekama uzmanība tiek pievērsta menedžmentam (laika plānošana, darbības plānošana/modelēšana), cēloņu un seku izvērtēšanai un savas un kolēģu darbības analīzei. Tā kā izmantoto metožu klāsts, kas tiek izmantots pedagoģiskajā praksē darbā ar darba meklētājiem, nav daudzveidīgs, nepietiekami tiek veicināta tik nozīmīgu karjeras vadības prasmju kritēriju kā vadības prasme, informācijas, problēmu risināšanas prasme un lēmumu pieņemšanas prasmes attīstība.

Situācijas uzlabošanai nepieciešami pedagogu profesionālās pilnveides pasākumi, jo pedagoģiskajā procesā, darbā ar mērķgrupu – darba meklētājiem, jāpievērš īpaša uzmanība karjeras vadības prasmju praktizēšanai dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās. Promocijas darba ietvaros ir izstrādāti ieteikumi pedagogiem mācību metožu pielietošanā karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

3.5. Ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai

Balstoties uz pieaugušo pedagoģijas principiem, izstrādāto pedagoģiskā procesa modeli karjeras vadības prasmju integrētai apguvei, izvērtējot zinātnieku atziņas un pētījumus par darba meklētāju karjeras vadības prasmju un izglītošanas motīvu nozīmi NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kā arī apkopojot kvantitatīvo un kvalitatīvo empīrisko pētījumu rezultātus, tika izstrādāti ieteikumi pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju

karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās (turpmāk – programmas).

1) Izglītības procesa plānošana un darba meklētāju iekļaušana programmās

- Balstoties uz autores izstrādāto darbības programmu „Darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās”, tiek rekomendēts **pirms mācību periodā:**
- Organizēt pedagogu profesionālās pilnveides pasākumus, lai veidotu vienotu izpratni par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmēm, mācību organizācijas formām un metodēm, kuras lietderīgi izmantot izglītības procesā karjeras vadības prasmju attīstībai, prasmju praktizēšanai dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās.
- Pilnveidot pedagogu sagatavošanas studiju programmas augstskolās un profesionālās pilnveides kursus, iekļaujot karjeras izglītības īstenošanas metodikas moduli.
- Lai sekmētu pieaugušā darba meklētāja zināšanu un prasmju pilnveidi, ņemot vērā viņa pamatprasmju līmeni, karjeras vadības prasmju līmeni, izglītības līmeni, intereses un vajadzības, svarīgi ir nodrošināt programmas individualizāciju, elastīgu pieeju izglītības procesa organizēšanā, darba meklētāju pašmotivācijas stiprināšanā, kas vērsta uz pozitīvu mācību rezultātu sasniegšanu.
- Darba meklētāju iesaistīšanai programmās, izmantot karjeras atbalsta pakalpojumus un atbalsta pasākumus, tajā skaitā izstrādāt individuālo darba meklēšanas un karjeras attīstības plānu.
- Darba meklētājiem nodrošināt ilglaicīgu individualizēto karjeras informāciju un atbalstu, kas atbilst individuāliem apstākļiem, kā arī nepārtrauktu informāciju par darba tirgus un izglītības iespējām, un tā izmaiņām.
- Darba meklētāju grupu komplektēšanai programmās piesaistīt darba devējus un izglītības iestāžu pedagogus. Darba meklētājiem iepriekš jāgūst priekšstats par programmas mērķiem, izglītības saturu un potenciālajiem mācību rezultātiem, kā arī iespējām integrēties darba tirgū pēc programmas apguves.
- Izmantot karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu - **„Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa”** pamatprasmju un karjeras vadības prasmju noteikšanai un analizēšanai saistībā ar darba piedāvājumiem un darba meklētāja interesēm. Tas paaugstinās izredzes darba meklētājiem mērķtiecīgāk izvēlēties nepieciešamo programmu un efektīvāk izmantot pieejamos NVA resursus.

- Darba meklētājiem pirms mācībām nodrošināt iespēju apmeklēt izglītības iestādi vai uzņēmumu un novērtēt izglītības iestādes vidi, kā arī, ja iespējams, darba vidi (prakses vietu).
- Nodrošināt darba meklētāja iesaistīšanu mācību procesa plānošanā, kas paaugstina motivāciju izglītoties un ceļ atbildības līmeni par mācību rezultātiem.

Ieteikumi pedagogiem:

- Izstrādāt programmu un izglītības saturu sadarbībā ar darba devējiem un NVA karjeras konsultantu.
- Programmas īstenošanā paredzēt daudzveidīgu mācību organizācijas formu un metožu pielietojumu, atbilstoši sasniedzamajiem mācību rezultātiem (zināšanas, karjeras vadības prasmes, profesionālās prasmes, pamatprasmes u. c.).
- Iepazīstināt potenciālos programmas dalībniekus ar mācību vidi, prezentēt programmu, tās izglītības saturu un prognozējamus mācību rezultātus.
- Sniegt palīdzību darba meklētājam karjeras attīstības plāna veidošanā un lēmumu pieņemšanā.
- Grupu konsultāciju un/vai mācību konsultāciju laikā noteikt darba meklētāja mācīšanās stilu, mācīšanās vajadzības un mērķus, apspriest pamatprasmju un karjeras vadības prasmju pašvērtējuma rezultātus, izglītošanās motīvus, sagaidāmos mācību rezultātus.
- Sadarbībā ar prakses vadītājiem veikt korekcijas programmā pēc mācību un prakses rezultātu izvērtēšanas.
- Sniegt atbalstu darba meklētājiem izglītības satura apguvē un pašizglītības veicināšanā.
- Veikt savas pedagoģiskās darbības pašanalīzi.

2) Mācību vides organizācija

- Pozitīva emocionālā klimata nodrošināšana nodarbībās.
- Sadarbību veicinošas vides radīšana, atbilstošu mācību organizācijas formu izmantošana (darbs grupās un pāros, diskusijas, seminārnodarbība, mācību ekskursija).
- Atbilstošu apstākļu nodrošināšana (vide) individuālā un grupu darba veikšanai.
- Tehnoloģisko iekārtu, informācijas tehnoloģiju un multimediju vides pieejamība.
- Piekļuves nodrošināšana karjeras atbalsta informācijai, mācību grāmatām.
- Nodrošināšana ar kancelejas precēm, metodisko literatūru, izdales materiāliem un vizuālo informāciju.

3) Izglītības procesa organizācija

- Personības izpētes metožu (novērošana, darba meklētāja darbības un biogrāfiju analīze, anketēšana, intervēšana, saruna, sociometrija, psiholoģiskie testi) izmantošana

- ļauj darba meklētājam apzināt savu personību, savas intereses, prasmes un vērtības, dalīties ar grupu savā pieredzē, noteikt ceļus profesionālajai attīstībai. Mācību laikā nepieciešams izmantot testus, kuri ir pieejami NVA e-vidē.
- Pamatprasmju pašnovērtējumu ieteicams arhivēt NVA izveidotajā informācijas sistēmā, lai novērotu dinamiku un sekotu cilvēkresursu potenciāla attīstībai. Pedagogam nepieciešams nodrošināt pieeju šai informācijai.
 - Lai noteiktu sākotnējā, prognozējamā un mācību rezultātā sasniegtā darba meklētāja karjeras vadības prasmju attīstības līmeni, ieteicams ieviest un izmantot karjeras izglītības e-darbu mapi kā vērtēšanas metodisko paņēmieni.
 - Karjeras vadības prasmju attīstībai piemērot:
 - nestandarta izglītības saturu (individualizēta atlase, saistīta ar katra pieaugušā darba meklētāja pieredzi, sagatavotības līmeni, vajadzībām, individuālajām atšķirībām);
 - integratīvo izglītības saturu (tēmas, metodes, uzdevumi);
 - izglītības saturu saskaņā ar programmas veidu un stundu skaitu, pieejamajiem resursiem.
 - Izmantot daudzveidīgas mācību organizācijas formas - stundu, ekskursiju, profesionālo praksi, seminārnodarbību, kooperatīvo grupu darbu, darba meklētāju pamatprasmju, profesionālo un karjeras vadības prasmju apguvei.
 - Mācību metožu izvēli veikt atbilstoši: mācību tēmai; mācību uzdevumiem; pieaugušo izziņas darbības īpatnībām; izglītojamā uztveres sistēmu dominantei; izglītojamā mācīšanās stilam; mācību videi; mācību resursiem.
 - izvērtēt karjeras vadības prasmju – pašizziņas prasmes, vadības un informācijas vadības prasmes, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes attīstību kā atbilstošo mācību metožu izmantošanas rezultātu.
 - **Ieteicamās mācību organizācijas formas un metodes karjeras vadības prasmju apguvei:**
 - Organizēt pedagogu profesionālās pilnveides pasākumus, lai veidotu vienotu izpratni par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmēm, mācību metodēm, kuras lietderīgi izmantot izglītības procesā karjeras vadības prasmju attīstībai, prasmju praktizēšanai dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās.
 - Pilnveidot pedagogu sagatavošanas studiju programmas, iekļaujot karjeras izglītības īstenošanas metodikas moduli.

- Lai sekmētu pieaugušo darba meklētāju integrēšanos darba tirgū, piedāvāt programmas, ņemot vērā darba meklētāju pamatprasmju līmeni, karjeras vadības prasmju līmeni, izglītības līmeni, intereses un vajadzības, tādējādi nodrošinot programmas individualizāciju.
- Iesaistīšanai programmās, izmantot karjeras atbalsta pakalpojumus un atbalsta pasākumus, tajā skaitā izstrādāt individuālo darba meklēšanas un karjeras attīstības plānu, kā arī noteikt darba meklētāja pamatprasmju un karjeras vadības prasmju attīstības līmeni.
- Darba meklētājiem nodrošināt ilglaicīgu individualizēto karjeras informāciju un atbalstu, kas atbilst individuāliem apstākļiem, kā arī nepārtrauktu informāciju par darba tirgus un izglītības iespējām un tā izmaiņām.
- Turpināt īstenot programmas, kas sekmē pamatprasmju attīstību (svešvalodas prasme, uzņēmējdarbības prasme un pašiniciatīva, digitālā prasme).
- Darba meklētāju grupu komplektēšanai programmās piesaistīt darba devējus un izglītības iestāžu pedagogus. Darba meklētājiem iepriekš jāgūst priekšstats par programmas mērķiem, izglītības saturu un potenciālajiem mācību rezultātiem, kā arī iespējām integrēties darba tirgū pēc programmas apguves.
- Ņemt vērā, ka katram darba meklētājam ir individuālie šķēršļi izglītības saņemšanai, nodrošināt elastīgu pieeju izglītības procesa organizēšanā, darba meklētāju pašmotivācijas stiprināšanā, kas vērsta uz pozitīvu mācību rezultātu sasniegšanu.
- Ņemot vērā, ka komunikācija ir aktuālāka darba meklētājiem bez pamatizglītības, šai mērķgrupai nodrošināt individuālo pieeju, dienas/konsultācijas centra pakalpojumus, lai saņemtu aktuālo informāciju.
- Noskaidrot pieaugušo darba meklētāju vērtības, jo tie ir personīgie faktori, kuri ietekmē gan motivāciju, gan karjeras vadības prasmju attīstību. Izglītības procesā nepieciešams teoriju saistīt ar reālo dzīvi, akcentējot darba meklētājiem nozīmīgās vērtības.
- Izmantot karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu - anketu „**Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa**” pamatprasmju un karjeras vadības prasmju noteikšanai un analizēšanai saistībā ar darba piedāvājumiem un darba meklētāja interesēm. Tas paaugstinās izredzes darba meklētājiem mērķtiecīgāk izvēlēties nepieciešamo programmu un efektīvāk izmantot pieejamos NVA resursus.
- Veikt pamatprasmju pašnovērtējumu. Pamatprasmes iekļaujas karjeras vadības prasmju struktūrā, sniedz informāciju par izglītojamo sagatavotību, kas ir atšķirīga,

tādēļ īpaša uzmanība jāvelta gan satura izglītības atlasei, gan izmantojamajām metodēm un individuālo uzdevumu sagatavošanai.

- Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju pašnovērtējumu var izmantot NVA karjeras konsultanti, psihologi, sociālā dienesta sociālie darbinieki, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti.
- Darba meklētājiem pirms mācībām nodrošināt iespēju apmeklēt izglītības iestādi vai uzņēmumu un novērtēt izglītības iestādes vidi, kā arī, ja iespējams, darba vidi (prakses vietu).
- Nodrošināt darba meklētāja iesaistīšanu mācību procesa plānošanā, kas paaugstina motivāciju izglītoties un ceļ atbildības līmeni par mācību rezultātiem.
- Pielietot elastīgāku pieeju gadījumos, kad darba meklētājam rodas šķēršļi izglītības saņemšanā: slimība, bērnu un slimo cilvēku aprūpe, veselības problēmas u.c.
- **Pedagogam rekomendēts**
 - Izstrādāt programmu un izglītības saturu sadarbībā ar darba devējiem un NVA karjeras konsultantu.
 - Programmas īstenošanā paredzēt daudzveidīgu mācību metožu pielietojumu, atbilstoši sasniedzamajiem mācību rezultātiem (zināšanas, karjeras vadības prasmes, profesionālās prasmes, pamatprasmes u. c.).
 - Iepazīstināt potenciālos programmas dalībniekus ar mācību vidi, prezentēt programmu, tās izglītības saturu ar integrētajām tēmām un uzdevumiem par karjeras vadības prasmēm.
 - Sniegt palīdzību darba meklētājam karjeras attīstības plāna veidošanā un lēmumu pieņemšanā.
 - Grupu konsultāciju un/vai mācību konsultāciju laikā noteikt darba meklētāja mācīšanās stilu, mācīšanās vajadzības un mērķus, apspriest pamatprasmju un karjeras vadības prasmju pašvērtējuma rezultātus, izglītošanās motīvus.
 - Apspriest sagaidāmos mācību rezultātus.
 - Izmantot karjeras vadības prasmju veicinošās tēmas, metodes un uzdevumus.
 - Sadarboties un apmainīties ar informāciju ar prakses vadītājiem par korekcijām programmā. Veikt korekcijas programmā pēc mācību un prakses rezultātu izvērtēšanas.
 - Sniegt atbalstu darba meklētājiem izglītības satura apguvē un pašizglītības veicināšanā.
 - Veikt savas pedagoģiskās darbības pašanalīzi.

4) Mācību vides organizācija

- Pozitīva emocionālā klimata nodrošināšana nodarbībās.
- Sadarbību veicinošas vides radīšana, atbilstošu mācību organizācijas formu izmantošana (darbs grupās un pāros, diskusijas, seminārnodarbība, mācību ekskursija).
- Atbilstošu apstākļu nodrošināšana (vide) individuālā un grupu darba veikšanai.
- Tehnoloģisko iekārtu, informācijas tehnoloģiju un multimediju vides pieejamības nodrošināšana.
- Piekļuve karjeras atbalsta informācijai, mācību grāmatām.
- Nodrošināšana ar kancelejas precēm, metodisko literatūru, izdales materiāliem un vizuālo informāciju.

5) Izglītības procesa organizācija

- Par metodoloģisko pamatojumu pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstībai izmantot sociālās mācīšanas, humānpedagoģijas, darbības, konstruktīvisma pedagoģiskās teorijas.
- Personības izpētes metožu (novērošana, darba meklētāja darbības un biogrāfiju analīze, anketēšana, intervēšana, saruna, sociometrija, psiholoģiskie testi) izmantošana ļauj darba meklētājam apzināt savu personību, savas intereses, prasmes un vērtības, dalīties ar grupu savā pieredzē, noteikt ceļus profesionālajai attīstībai. Mācību laikā nepieciešams izmantot testus, kuri ir pieejami NVA e-vidē.
- Pamatprasmju pašnovērtējumu nepieciešams arhivēt NVA izveidotajā informācijas sistēmā, lai novērotu dinamiku un sekotu cilvēkresursu potenciāla attīstībai. Pedagogam nepieciešams nodrošināt pieeju šai informācijai.
- Ir nepieciešama sākotnējā, prognozējamā un mācību rezultātā sasniegtā darba meklētāja karjeras vadības prasmju attīstības līmeņa noteikšana.
- Ieviest un izmantot karjeras izglītības e-darbu mapi kā vērtēšanas instrumentu.
- Karjeras vadības prasmju attīstībai piemērot:
 - o nestandarta izglītības saturu (individualizēta atlase, saistīta ar katra pieaugušā darba meklētāja pieredzi, sagatavotības līmeni, vajadzībām, individuālajām atšķirībām);
 - o integratīvo izglītības saturu (tēmas, metodes, uzdevumi);
 - o izglītības saturu saskaņā ar programmas veidu un stundu skaitu, pieejamajiem resursiem.
- Daudzveidīgo mācību organizācijas formu izmantošana nodrošina darba meklētāju teorētisko un praktisko izglītošanu. Stunda, ekskursija, profesionālā prakse,

seminārnodarbība, kooperatīvais grupu darbs veicina pamatprasmju, profesionālo un karjeras vadības prasmju apguvi.

- Rūpīgāk izvēlēties mācību metodes. Mācību metožu izvēli nosaka: mācību tēma; mācību uzdevumi; pieaugušo izziņas darbības īpatnības; izglītojamā uztveres sistēmu dominante; izglītojamā mācīšanās stili; mācību vide; mācību resursi.
- Atbilstošo mācību metožu blakusrezultāts ir pilnveidotas karjeras vadības prasmes – pašizziņas prasme, vadības un informācijas vadības prasme, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasme.

Ieteicamās mācību metodes karjeras vadības prasmju apguvei

- **Pašizziņas prasmes attīstībai:** stresa vadīšana, situācijas analīze, SVID analīze, lomu spēles, saskarsmes prasmju treniņš, pieredzes refleksija, testi, domu karte, grupu darbs, pāru darbs, pašrefleksija, novērošana, pašnovērtējums, piemēru analīze, individuālais darbs, labās prakses piemēri, datortehnoloģijas, darbības plānošana/modelēšana, cēloņu un seku izvērtēšana.
- **Vadības prasmes attīstībai:** individuālā karjeras plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, datortehnoloģijas, SVID analīze, situācijas analīze, publiskā uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.
- **Informācijas vadības prasmes attīstībai:** datortehnoloģijas, darbs ar literatūras avotiem, multimediju informācija, pētnieciskais darbs, seminārnodarbība, projektu darbs, grupu darbs, pāru darbs, diskusija, lomu spēles, patstāvīgais darbs izmantojot e-vidi, interaktīvās metodes, darba intervijas simulācija, praktiskās nodarbības.
- **Problēmu risināšanas prasmes attīstībai:** saruna mazajās grupās, grupu darbs, pāru darbs, situācijas analīze, prāta vētra, lomu spēles, alternatīvas izvēle, SVID analīze, diskusijas, cēloņu un seku izvērtēšana, darbības plānošana/modelēšana, projekta izstrāde.
- **Lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai:** projekta izstrāde, pašnovērtējums, patstāvīgais darbs, grupu darbs, grupu maiņa, pāru darbs, diskusijas, SVID analīze, dienasgrāmata, plāns aktivitāšu noteikšanai, laika menedžments, domu karte, darbu mape, situācijas analīze, portfolio veidošana, laika plānošana, seminārs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.

6) NVA nodarbinātības atbalsta programmu novērtēšana

- NVA nepieciešams iegūt kvalitatīvu informāciju no praktiķiem par programmu nozīmīgumu un efektivitāti, kā minētajās programmās notiek karjeras vadības prasmju apguve pieaugušajiem darba meklētājiem, un noskaidrot viņu izpratni, viedokli un attieksmi pret karjeras vadības prasmju attīstību. Viena no programmu novērtēšanas metodēm – darba meklētāju, darba dēvēju un pedagogu aptauja.
- NVA tiek rekomendēts veidot efektīvu komunikāciju starp karjeras vadības prasmju politikas veidotājiem un īstenotājiem, kā arī starp dažādām ministrijām (Labklājības ministrija, Ekonomikas ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija). Veidot vienotu izpratnes par karjeras vadības prasmēm, struktūru, nozīmi darba meklētāju integrācijā darba tirgū.
- Koordinēt mērķtiecīgu starpinstitutionālu sadarbību karjeras izglītībā, kas veicina darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstību.
- Programmas ietvaros nepieciešams pagarināt prakses laiku līdz 6 mēnešiem (Lietuvas pieredze), lai apgūtu profesionālās prasmes darba vidē un attīstītu problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes, strādājot komandā.
- NVA nepieciešams intensīvāk sadarboties ar plānošanas reģioniem, pašvaldībām, darba devējiem izglītības programmu izstrādē un korekciju veikšanā, izglītības satura noteikšanā atbilstoši vietējā darba tirgus vajadzībām, un rekomendēt programmu veidotājiem iekļaut tēmas, mācību uzdevumus un metodes karjeras vadības prasmju attīstībai.
- Plānošanas reģioniem organizēt pieaugušo izglītības pedagogu seminārus par karjeras vadības prasmju attīstību.
- Turpināt īstenot programmas, kas sekmē pamatprasmju attīstību (svešvalodas prasme, uzņēmējdarbības prasme un pašiniciatīva, digitālā prasme).
- Pirms apstiprināt Labklājības ministrijas darba meklētāju mācību kursu sarakstu, nepieciešams izpētīt pedagogu viedokli par programmu efektivitāti un integrēto izglītības satura ieviešanu.
- Izstrādājot programmas, ņemt vērā sabiedrības viedokli un ciešāk sadarboties ar darba devējiem, kuri sagatavo pasūtījumu izglītības programmai un veido jaunas darba vietas. Sabiedrības viedokli veido masu mediju līdzekļi, līdz ar to jāpēta operatīvā informācija par programmu efektivitāti.

Secinājumi par 3.nodaļu

- Lai panāktu pieaugušo darba meklētāju iekļaušanu darba tirgū, vismaz 75% gadījumos (šobrīd – 34,8%), nepieciešams esošo NVA nodarbinātības atbalstu programmu satura apguvei izmantot mācību metodes, kuras veicina karjeras vadības prasmju attīstību.
- Izmēģinājuma pētījuma rezultāti apstiprināja vajadzību respektēt pieaugušo darba meklētāju motīvus NVA nodarbinātības atbalsta programmās, tādējādi saskaņojot individuālo programmas apguves un personības attīstības mērķi ar NVA programmas mērķiem, nepieciešamības gadījumā izmantojot individuālo pieeju un ārējos motīvus sekmīgai programmas apguvei.
- Izmēģinājuma pētījums norāda uz pieaugušo darba meklētāju nepieciešamību attīstīt uzņēmējdarbības prasmi (vadības prasmi), informācijas vadības prasmi, komunikācijas prasmi un problēmu risināšanas prasmi un vajadzību noteikt pamatprasmju līmeni, lai mācību procesā tiktu ievērots pakāpenības princips programmas satura apguvē.
- Gan izmēģinājuma pētījuma, gan empīrisko pētījumu par darba meklētāju pamatprasmēm un karjeras vadības prasmēm rezultāti apstiprināja nepieciešamību noteikt pieaugušā darba meklētāja pamatprasmju līmeni, kas ir karjeras vadības prasmju struktūras pamatā. Pamatprasmju pašnovērtējumu var izmantot, lai novērotu dinamiku un sekotu cilvēkresursu potenciāla attīstībai.
- Mūsdienu sociāli ekonomiskajos apstākļos darba meklētāji – NVA klienti – izmanto iespēju apmeklēt valsts finansētās mācību programmas. NAP mērķu sasniegšanai pastāv vajadzība saglabāt valsts finansēto profesionālo izglītību un pilnveidot praksi uzņēmumā (vismaz 6 mēnešus).
- Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus NVA karjeras konsultanti, psihologi, sociālā dienesta sociālie darbinieki, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti var izmantot darba meklētāju prasmju pašnovērtējumam.
- Karjeras vadības prasmju empīriskā izpēte norāda, ka izglītības saturs, pedagogu izmantotās metodes, prakses uzdevumu veikšana nedaudz attīsta darba meklētāju karjeras vadības prasmes un pazemina zināšanu līmeņa pašnovērtējumu, jo tas kļūst reālāks.
- Lai attīstītu karjeras vadības prasmes darba meklētājiem NVA nodarbinātības atbalstu programmās, satura apguvei nepieciešams izmantot mācību procesa organizācijas formas un metodes, kas veicina prasmju veidošanos.

- Veicot konstatējošo pētījumu NVA nodarbinātības atbalsta programmu norises sākumā un beigās, tika secināts, ka darba meklētāji nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes. No karjeras vadības prasmju komponentēm visvairāk tika attīstītas pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes. Tas nozīmē, ka, strādājot ar jaunu informāciju, attīstot digitālās prasmes, notiek minēto karjeras vadības prasmju komponentu attīstība.
- Pedagogu kvalifikācijas celšanai nepieciešami profesionālās pilnveides pasākumi, lai veidotu vienotu izpratni par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmēm, prasmju praktizēšanu dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas situācijās.
- Empīriskā pētījuma rezultātā tika noskaidrotas pedagogu ieteiktās mācību organizācijas formas un metodes karjeras vadības prasmju apguvei. Tās ir: projekti, grupu darbs, pāru darbs, diskusijas, individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas, situāciju analīze, piemēru analīze, pašanalīze, SVID analīze, novērtēšana/pāsnovērtēšana, publiskās uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments.

NOBEIGUMS

Veicot teorētisko un empīrisko pētījumu par tēmu „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās”, izdarīti secinājumi, kuri pamato promocijas darba mērķi un tēzes.

Teorētiskā pētījuma 1.nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās teorētiskā analīze” tika analizētas zinātnieku atziņas par karjeras un karjeras vadības prasmju jēdzienu karjeras attīstības teorijās un pētījumos, rezultātā tiek pamatota 1.tēze un tiek secināts, ka:

- Karjeras definīciju analīze apliecina, ka karjera ir viens no galvenajiem elementiem, kas nosaka cilvēka dzīves kvalitāti un pašrealizāciju mūža garumā. Karjeru var attiecināt gan uz darba jomu, gan uz dzīvi kopumā. Plašākā izpratnē karjera ietver cilvēka raksturojumu un viņa dzīves mērķu un uzdevumu secību, kuru ietekmē ekonomiskie, socioloģiskie un izglītības faktori.
- Pieaugušo darba meklētāju karjeras veidošanās procesā izglītības faktoram ir divējāds raksturs: (1) kā subjektīvais faktors izglītība raksturo indivīda vēlmi un spējas mācīties un pilnveidoties; (2) kā objektīvais faktors izglītība saistīta ar izglītības piedāvājumu un iespējām konkrētajā laikā un telpā.
 - Karjeras vadības prasmju kompleksa izpēte apliecina to saistību ar pamatprasmēm, vispārējām prasmēm, pārneses un sociālajām prasmēm un vispārējām profesionālajām prasmēm, jo minētie prasmju nosaukumi ir mainījušies laika gaitā, saistībā ar dažādu stratēģisko dokumentu izstrādi un lietojumu dažādu valstu autoru darbos.
 - Karjeras vadības prasmes ir personības attīstības rādītāji - pašizziņa, pašvadība, informācijas vadība, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, pašnovērtēšana, kas palīdz izprast, pētīt, plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt pieaugušā darba meklētāja iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu secīgai dzīves mērķu sasniegšanai un iekļaušanai sabiedrībā, palīdz uzņemties atbildību par personīgo dzīvi, nodarbinātību un izglītību visā mūža garumā.
 - Par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijiem tiek noteiktas: pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmuma pieņemšanas prasmes, kā arī zināšanas. Prasmju attīstība ir saistīta ar noteiktu zināšanu apguvi. Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriju rādītāji ir prasmes apliecinošas darbības.

- Karjeras vadības prasmes ietekmē: personīgie faktori - pārliecība par sevi; intelektuālās un izzināšanas spējas; radošums; gatavība mācīties; atbildība u.tml., starppersonu faktori - spēja vadīt; spēja strādāt komandā; spēja kontaktēties; konfliktu vadīšana; saskarsme u.tml. un profesionālie faktori - orientēšanās uz darbu; inovācijas spējas; profesionālā domāšana; darba metodes.

2.nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju pilnveides veicināšanas metodoloģiskais pamatojums” tika analizētas pedagoģiskās atziņas par pieaugušo izglītības specifiku, apkopotas mācību organizācijas formas un metodes karjeras vadības prasmju attīstībai, kā rezultātā secināts:

- Metodoloģisko pamatojumu karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās veido:
 - **Konstruktīvisma** teorijas atziņas par jauno zināšanu un prasmju veidošanu, balstoties uz cilvēka esošajām zināšanām, prasmēm un pieredzi. **Mācīšanās no pieredzes** izmantošana teorijas un prakses sintēzei pieredzes bagātināšanā, kritiskās domāšanas, virzības uz rezultātu, dzīves jēgas un refleksijas nodrošināšanā.
 - **Sociālās mācīšanās** teorijas atziņas par uzvedības modelēšanu un sociālo, ekonomisko un politisko apstākļu ietekmi uz darba meklētāja iesaistīšanu izglītībā.
 - **Darbības** teorijas uzskati par to, ka jaunas prasmes veidojas un attīstās darbībā: mācību un prakses laikā, kā arī strādājot darba vidē. Mācīšanās darbībā – dažādu problēmsituāciju risināšana, sadarbojoties ar mācību grupas dalībniekiem, kritiskā domāšana, pieredzes analīze, mācīšanās profesionālajā vidē, sadarbība ar darba devēju, praktiska izziņa, saskarsme ar prakses vadītāju.
 - **Humānpedagoģijas** teorijas atziņas par cilvēka attīstību visa mūža garumā. Pieaugušajam ir tieksme pašattīstīties un pašrealizēties, no darba meklētāja pašaktivitātes atkarīgs mācību rezultāts, motivācija izglītošanai, kritiskā domāšana, refleksija, informācijas analīze, problēmu risināšana, individualizācija, orientācija uz panākumiem, pozitīvisms.
 - Mācīšanās tehnoloģiju izvēli nosaka pieaugušo izglītības pedagoģiski psiholoģiskie aspekti un pieaugušo izglītības principu specifika.
 - Pieaugušā darba meklētāja mācīšanās motīvi ir: vajadzība jaunas zināšanas pielietot praksē, valsts finansēta izglītība, t.i., iespēju izmantošana, interese saņemt jaunas zināšanas un karjeras sasniegumu vajadzība.

- Karjeras izvēli nosaka ārējie resursi, kas ietver sabiedrības piedāvājumu, t.i., darba tirgus piedāvājumu un izglītības iespējas, kā arī iekšējie resursi, kas ietver personības potenciālu - pieaugušā darba meklētāja vajadzības, motīvus, intereses un gatavību mācībām, pamatprasmju, karjeras vadības prasmju apzināšanu un izmantošanu.
- Ņemot vērā, ka bezdarbs ir komplicēta ekonomiskā, sociālā un politiskā problēma, pieaugušo darba meklētāju iesaistīšanās NVA nodarbinātības atbalsta programmās atkarīga no paša pieaugušā darba meklētāja, darba devēja, karjeras konsultanta, sociālā darbinieka un pedagoga aktivitātēm. Veiksmīgai iekļaušanai programmās nepieciešama sadarbība starp profesionāļiem un koordinācija no pašvaldību puses, kopienas iesaistīšana.
- Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās notiek:
 - tiešā veidā (tematiskās lekcijas, karjeras konsultācijas, pamatprasmju noteikšana un attīstīšana neformālās izglītības programmās, piemēram, datorzināšanas un valsts valodas kursi un profesionālās izglītības programmās);
 - netiešā veidā, apmeklējot motivācijas un izglītojošas grupas, pētot informāciju NVA mājas lapā un citos portālos, aizpildot pašizziņas un darba meklētāju profilēšanas anketas, vērtējot informāciju masu informācijas līdzekļos, tiekoties ar bijušajiem darba meklētājiem, kuri jau atraduši darbu;
 - pedagoģiskajā procesā, izmantojot mācību organizācijas formas un metodes, kas veicina karjeras vadības prasmju (pašizziņas, vadības un informācijas vadības, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmju) attīstību.
- **Ieteicamās mācību metodes karjeras vadības prasmju apguvei:**
 - **Pašizziņas prasmes attīstībai:** stresa vadīšana, situācijas analīze, SVID analīze, lomu spēles, saskarsmes prasmju treniņš, pieredzes refleksija, testi, domu karte, grupu darbs, pāru darbs, pašrefleksija, novērošana, pašnovērtējums, piemēru analīze, individuālais darbs, labās prakses piemēri, datortehnoloģijas, darbības plānošana/modelēšana, cēloņu un seku izvērtēšana.
 - **Vadības prasmes attīstībai:** individuālā karjeras plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, grupu darbs, pāru darbs, datortehnoloģijas, SVID analīze, situācijas analīze, publiskā uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.

- **Informācijas vadības prasmes attīstībai:** datortehnoloģijas, darbs ar literatūras avotiem, multimediju informācija, pētnieciskais darbs, seminārnodarbība, projektu darbs, grupu darbs, pāru darbs, diskusija, lomu spēles, patstāvīgais darbs izmantojot e-vidi, interaktīvās metodes, darba intervijas simulācija, praktiskās nodarbības.
- **Problēmu risināšanas prasmes attīstībai:** saruna mazajās grupās, grupu darbs, pāru darbs, situācijas analīze, prāta vētra, lomu spēles, alternatīvas izvēle, SVID analīze, diskusijas, cēloņu un sekū izvērtēšana, darbības plānošana/modelēšana, projekta izstrāde.
- **Lēmumu pieņemšanas prasmes attīstībai:** projekta izstrāde, pašnovērtējums, patstāvīgais darbs, grupu darbs, grupu maiņa, pāru darbs, diskusijas, SVID analīze, dienasgrāmata, plāns aktivitāšu noteikšanai, laika menedžments, domu karte, darbu mape, situācijas analīze, portfolio veidošana, laika plānošana, seminārs, labās prakses piemēri, darbības plānošana/modelēšana.
- NVA nodarbinātības atbalsta programmām atbilstošs andragoģijas modelis, kas ļauj piemērot nestandarta individualizēto izglītības saturu, jo tiks ņemta vērā darba meklētāju dzīves pieredze, iepriekšējais izglītības līmenis, grupas psiholoģiskās īpatnības un sociālā situācija.

2. nodaļā tiek pamatota 3. tēze:

- Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei ietver starpinstitucionālo sadarbību - izglītības iestāde-uzņēmums, nodrošinot pieaugušā darba meklētāja individuālā attīstības mērķa un nodarbinātības programmas mērķa saskaņošanu un mācību procesa virzību uz pašvadītas karjeras kā mācību rezultāta sasniegšanu, karjeras vadības prasmes attīstot gan mācību vidē, gan profesionālās darbības vidē.

3. nodaļā „Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās empīriskā izpēte nodarbinātības atbalsta programmās” tika veikts empīriskais pētījums, kas ietver pieaugušo darba meklētāju izglītošanās motīvu izpēti un pamatprasmju pašnovērtējumu, karjeras vadības prasmju līmeņa noteikšanu, mācību organizācijas formu un metožu izvērtējumu karjeras vadības prasmju attīstībai. Empīriskais pētījums liecina, ka:

- Esošajos sociāli ekonomiskajos apstākļos darba meklētāji – NVA klienti – izmanto iespēju apmeklēt valsts finansētās mācību programmas.
- Lai veidotu vienotu izpratni par pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmēm un prasmju praktizēšanu dažādās mācību un praktiskās darba pieredzes gūšanas

situācijās, nepieciešams organizēt profesionālās pilnveides kursus/pasākumus pedagogu kvalifikācijas celšanai.

- NVA nodarbinātības atbalsta programmu piedāvājuma izglītības saturs vērsts uz personām ar pamatizglītību, vidējo un vidējo profesionālo izglītību. NVA nodarbinātības atbalsta programmām jābūt saistītām ar praktiskām lietām, respektīvi, obligāti jāiekļauj profesionālā prakse pie potenciālā darba devēja ilgstošā laika periodā – vismaz līdz 6 mēnešiem.
- Izmēģinājuma pētījuma rezultāti apstiprināja vajadzību orientēties uz pieaugušā darba meklētāja motīviem, tādējādi saskaņojot individuālo programmu apguves un personības attīstības mērķi ar NVA programmas mērķiem un nepieciešamības gadījumā, izmantojot individuālo pieeju un ārējos motīvus sekmīgai programmas apguvei.
- Par NVA nodarbinātības atbalsta programmu atbilstību darba meklētāju vajadzībām liecina pasniedzēju spēja izmantot mācību metodes un uzdevumus, kas veicina kursu apmeklētāju profesionalitātes un karjeras vadības prasmju attīstību. Karjeras vadības prasmju attīstībai pedagogi visbiežāk izmanto šādas mācību metodes: individuālā plāna sagatavošana, prezentācijas izstrādāšana un demonstrēšana, projektu izstrāde, mērķa formulēšana, SVID analīze, situācijas analīze, publiskā uzstāšanās, resursu noteikšana, laika menedžments, pieredzes refleksija, patstāvīgais darbs u.c. Izmantojamo mācību metožu lietošana satura apguvei ir atkarīga no katra pedagoga profesionalitātes un sapratnes par darba meklētāju mērķu sasniegšanas iespējām.
- Veicot konstatējošo pētījumu NVA nodarbinātības atbalsta programmu norises sākumā un beigās, tika secināts, ka darba meklētāji nedaudz attīstīja karjeras vadības prasmes, bet visvairāk – pašizziņas, informācijas vadības un lēmumu pieņemšanas prasmes. Tas nozīmē, ka, strādājot ar jaunu informāciju, attīstot digitālās prasmes, notiek minēto karjeras vadības prasmju komponentu attīstība.
- Izmaiņas gan kritērijiem, gan tos raksturojošiem rādītājiem „Informācijas vadības prasme” – ($p=0,016$) un „Problēmu risināšanas prasme” ($p=0,049$) pamato, ka izglītības saturs ietekmē minēto karjeras vadības prasmju attīstību, jo dalībnieki piedalījās NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kurās galvenokārt tiek izmantotas metodes informācijas analīzei un apstrādei.
- Izglītības saturs, pedagogu izmantotās mācību metodes, prakses uzdevumu veikšana nedaudz attīsta darba meklētāju karjeras vadības prasmes un pazemina zināšanu līmeņa pašnovērtējumu, jo tas kļūst reālāks.

- Darba meklētāji nav apmierināti vai ir tikai daļēji apmierināti ar piedāvāto programmu kvalitāti, jo 39,1% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka saņēmuši tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū.
- Mācību procesā netiek vai maz tiek izmantoti labās prakses piemēri, patstāvīgais darbs, datortehnoloģijas u.c., nepietiekama uzmanība tiek pievērsta menedžmentam (laika plānošana, darbības plānošana/modelēšana), cēloņu un seku izvērtēšanai, kā arī savas un kolēģu darbības analīzei.
- Empīriskā pētījuma analīzes rezultātā apstiprinājās, ka pastāv pretrunas starp sagaidāmo mācību rezultātu - pašvadītu karjeru un nepietiekami attīstītajām karjeras vadības prasmēm, kas apgrūtina darba meklētāja iekļaušanos darba tirgū.
- Teorētiskā pētījuma rezultātā izstrādātos karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritērijus un to rādītājus, aprobētus empīriskā pētījuma rezultātā, var izmantot NVA karjeras konsultanti, sociālā dienesta sociālie darbinieki, psihologi, pieaugušo izglītības iestāžu pedagogi un citi ieinteresētie speciālisti darba meklētāju prasmju pašnovērtējumam.
- Promocijas darbā iegūto mērījumu validitāti nodrošina triangulācijas paņēmiens, jeb jaukto pētniecības metožu izmantošana, kas ir nepieciešams nosacījums, lai iegūtu vispārināmu informāciju.

3. nodaļā tiek pamatota 2. tēze:

- Pastāv savstarpēja mijiedarbība starp karjeras vadības prasmēm kā personības kvalitāšu kopumu un katru tās sastāvdaļu. Attīstoties pamatprasmēm, attīstās arī karjeras vadības prasmes kopumā, un otrādi. Karjeras vadības prasmju, t.sk. pamatprasmju, kā personības attīstības raksturojošo rādītāju pašnovērtēšana pirms un pēc mācībām izmantojama kā novērtēšanas veids, lai veicinātu darba meklētāja iekļaušanu izglītībā un darba tirgū.

Promocijas darbā par zinātniskajām inovācijām uzskatāmi:

- Pedagoģiskā procesa metodoloģiskais pamatojums pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmes veidošanās veicināšanai NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
- Karjeras vadības prasmju definīcija.
- Karjeras vadības prasmju attīstības novērtēšanas kritēriji un to rādītāji kā karjeras vadības prasmju pašnovērtējums.
- Darbības programma pieaugušā darba meklētāja un pedagoga mijiedarbībai NVA nodarbinātības atbalsta programmās, kas paredz pedagoga iesaisti arī pirms mācību posmā, darba meklētāja motīvu un pamatprasmju līmeņa iepazīšanai.

- Pedagoģiskā procesa modelis karjeras vadības prasmju integrētai apguvei NVA nodarbinātības atbalsta programmās.
- Ieteikumi NVA nodarbinātības atbalsta programmu pedagogiem un NVA sadarbības partneriem pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās veicināšanai.

LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

Teorētiskā literatūra

1. Amundson, N. E. (2005). *Active engagement and the influence of constructivism*. Workshop booklet.
2. Amundson, N. E. (2010). *Metaphor making: your career, your life, your way*. Richmond, British Columbia, Canada: Ergon Press.
3. Andersone, R. (2007). *Izglītības un mācību priekšmetu programmas*. Rīga: RaKa.
4. Andersone, R. (2001). *Pusaudžu sociālo prasmju veidošanās*. Rīga: RaKa.
5. Arguris, C., & Schon, D. (1974). *Theory and practice – increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
6. Argyle, M. (1991). *Cooperation, the basis of sociability*. London: Routledge.
7. Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman.
8. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory* (pp. 7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
9. Ashersleben, K. (1983). *Didaktik*. Stuttgart.
10. Azer, S. A. (2009). Problem-based learning in the fifth, sixth and seventh grades: Assessment of students' perceptions. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1033–1042.
11. Ādleris, Ā. (1992). *Psiholoģija un dzīve*. Rīga: IDEA.
12. Baker, D. (1997). Education crises and institutionalization: International comparisons. In Levinson, D., Baker, D. "Education crises and institutionalization: International comparisons" in Levinson, D., Cookson, P. & Sadovnik, A. (Eds.), *Education and Sociology: An Encyclopedia*. New York: Garland Publishing Inc.
13. Baltušīte, R. (2012). Pedagoģijas studentu gatavība profesionālai darbībai skolas vidē. *Promocijas darbs*. Jelgava: LLU.
14. Banksa, D., & Kutū, D. (2010). Kā nosargāt savu darbavietu ekonomiskās lejupslīdes laikā. No: *Karjeras veidošana grūtos laikos*. "Harvard Business Review on" grāmatu serija (7.–16. lpp). Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
15. Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Philips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739–765.
16. Barrett, H. C. (2008). Evolutionary psychology is a union of fields, not a subset. *Psychological Inquiry*, 19, 19–40.
17. Barrett, H.C., & Wilkenson, J. (2004). *Conflicting paradigms in electronic portfolio approaches: choosing an electronic portfolio strategy that matches your conceptual framework*. Pieejams: <http://electronicportfolios.com/systems/paradigms.html>.

18. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
19. Bayer, G. (1986). *Gedachtnis und Konzentrationstraining*. Dusseldorf und Wien: Econ, S, 10.
20. Beard, C., & Wilson, J. (2006). *Experiential learning: A best practice handbook for trainers and educators*. London: Kogan Page.
21. Beck, U. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
22. Becker, G. E. (1984). *Planung von Unterricht*. Weinheim.
23. Becker, G. E. (1986). *Auswertung und Beurteilung von Unterricht*. Weinheim.
24. Belz, H., & Siegrist, M. (2001). *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Prague: Portál.
25. Bloomfield, M. (1915). *Readings in vocational guidance*. Boston: Ginn.
26. Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 102–144). San Francisco: Jossey-Bass.
27. Bordin, E. S. (1968). *Psychological counseling*. 2nd. ed. New York: Appleton-Century-Crofts.
28. Boterf, G. (2000). The Engineering of Competences. In: *Towards the End of Teaching? Innovation in European Adult Learning*. Coterborg.
29. Botnariučs, P. (2009). Datorizēta informēšana un karjeras attīstības atbalsts. Computer-assisted information and guidance. No: *Karjeras konsultēšanas metodes* (225.–236. lpp.). Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf.
30. Brēmanis, E. (1982). *Izturības trenēšana – ilga mūža ķīla*. Rīga: Zinātne.
31. Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2011). The Chaos Theory of Careers. *Journal of Employment Counselling*, 48(4), 163–166.
32. Brown, A. (1990). Domain – specific principles affect learning and transfer in children. *Cognitive Science*, 14(1), 107–133.
33. Buggenhagen, H. J., & Schellenberg, M. (2001). *Selbstevaluation als Instrument zur Qualitätssicherung in der beruflichen Aus – und Weiterbildung*. Schwerin.
34. Cerghit, J. (1997). *Metode de invatamant*. Editura Didactica si Pedagogica P.A., Bucuresti.
35. Ciroux, H., & McLaren, P. (1996). Teacher education and the politics of engagement. In P. Leistyna, A. Woodrum, and S. Sherblom (Eds.), *Breaking free: The transformative power of critical pedagogy* (pp. 301–331). Cambridge, MA: Harvard Educational Review.
36. Claserfeld, N. (1995). *Radical constructivism: A way of knowing and learning*. London: Falmer Press.

37. Coghlan, D., & Brannick, T. (2005). *Doing action research in your own organization*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publications.
38. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. London/New York: Routledge, Taylor and Francis Group.
39. Collin, R. (2011). Lives on file: a critical assessment of the career portfolio genre. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 32(3), 329–342.
40. Cote, S., Saks, A. & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
41. Crawford, A., Saul, W., Mathews, R. S., & Makinster, J. (2005). *Teaching and learning strategies for the thinking classroom*. A publication of the Reading and Writing for Critical Thinking Project, Open Society Institute. Pieejams: <https://hsharefa.files.wordpress.com/2013/05/27639666-teaching-learning-strategies-for-the-thinking-classroom.pdf>.
42. Dauge, A. (1928). *Audzināšanas idēals un īstenība*. Rīga.
43. DeVries, R., & Kohlberg, L. (1990). *Constructivist early education: Overview and comparison with other programs*. Washington: National Association for the Education of Young Children.
44. Dombrovka, R. L. (2009). *Cilvēkresursu kapitāla vadība*. Rīga: Zvaigzne ABC.
45. Drabanskis, J. (1934). *Pedagoģija un dzīve*. Rīga.
46. Dryden, G., & Vos, J. (2008). *The New Learning Revolution and the Seven Keys to Unlock*. Pieejams: <http://www.learning-revolution.com/#!copy-of-resources/c1buw>.
47. Dudkina, A., Barkāne, E. (2013). *Datoru starpniecības komunikācijas saistība ar lietotāju personības faktoriem*. “Sabiedrība. Integrācija. Izglītība.” Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli 2013.gada 24.–25.maijs, II daļa. (326.–339. lpp). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
48. Edwards, R., Ranson, S., & Strain, M. (2002). Reflexivity: towards a theory of lifelong learning, *International Journal of Lifelong Education*, 21(6), 525–536.
49. Erenbergs, R. D., & Smits, R. S. (1996). *Mūsdienu darba ekonomika*. Teorija un valsts politika.
50. Flick, U. (2007). *An introduction to qualitative research (3rd ed.)*. London: Sage Publications Ltd.
51. Forands, I. (2007). *Menedžmenta autoritātes*. Rīga: Latvijas izglītības fonds.
52. Fox, R. (2001). Constructivism examined. *Oxford Review of Education*, 27 (1), 23–35.
53. Gammon, B. (2001). *Assessing learning in museum environments: A practical guide for museum evaluators*. Unpublished Report. London: Science Museum
54. Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. New York: Basic books.

55. Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Book Inc.
56. Garleja, R. (2006). *Cilvēkpotenciāls sociālvidē*. Rīga: RaKa.
57. Garleja, R. (2003). *Darbs, organizācija un psiholoģija*. Rīga: RaKa.
58. Geidžs, N. L., & Berliners, D. C. (1998). *Pedagoģiskā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
59. Geske, A., & Grīnfelds, A. (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
60. Gfroerer, M. (2000). Career guidance on the cutting edge of competency-based assessment. *Journal of Career Development*, 27(2), 119–131.
61. Goad, C. A. (1982). Automatic construction of special purpose programs for hidden surface elimination. *Computer Graphics*, 16(3), 167–178.
62. Godwin-Jones, B. (2012). Emerging technologies for language learning. *The Encyclopaedia of Applied Linguistics*, 1882–1886.
63. Golemon, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2004). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. New York: Perseus Publishers.
64. Goodman, R. J. B. (2010). Problem-based learning: Merging of economics and mathematics. *Journal of Economics and Finance*, 34, 477–483.
65. Gratone, L. (2004). *Cilvēkresursu stratēģija*. Biroja serija. SIA „J.L.V.” Jumava.
66. Gravina, D., & Lovšins, M. (2012). *Karjeras vadības prasmes*. Faktori sekmīgai politikas īstenošanai. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT). Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/karjeras_vadibas_prasmes.pdf.
67. Gudjon, H. (1998). *Pedagoģijas pamataziņas*. Rīga: Zvaigzne ABC.
68. Gudjon, H., Teske, R., & Winkel, R. (1995). Vorwort der herausgeber. In H. Gudjon, R. Teske, R. Winkel (Hrsg.). *Didkatische Theorien* (8. Aufl.). 5-10.Hamburg: Bergmann + Helbig.
69. Gutjahr, W. (1971). *Die Messung psychischer Eigenschaften (Measurement of psychological properties)*. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
70. Hahele, R. (2006). *Pašnovērtējums mācību procesā*. Rīga: Raka.
71. Hall, D. (1976). *Careers in organisations*. Pacific Palisades, CA.: Goodyears Publishing Co, Inc.
72. Hansen, L. S., & Gysbers, N. C. (1975). *Editorial, personnel and guidance Journal*, 53, 636.
73. Hanson, S., & Hanson, P. (1981). The impact of married women's employment on household travel patterns. *Transportation*, 10, 165–183.
74. Hawkins, P. (2005). *The art of building windmills*. Career tactics for the 21st century. Liverpool: University of Liverpool.
75. Heckhausen, H. (1955). *Motivationsanalys der Anspruchsniveau-Setzung*. *Psychologische Forschung*.
76. Helers, R. (2004). *Vadībzinības rokasgrāmata: viss par uzņēmējdarbību un vadību*. Rīga: Zvaigzne ABC.

77. Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in a process. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 81–93.
78. Herrmann, N. (1989). *The creative brain*. North Carolina, Lake Lure: The Ned Herrmann Group.
79. Herron, L., & Robinson, R.B. (1993). A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance. *Journal of Business Venturing (Impact Factor: 3.06)*. 05/1993; 8(3). 281–294.
80. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
81. Ibarra, H. (2010). Kā palikt nepareizajā karjerā. *No: Karjeras veidošana grūtos laikos*. “Harvard Business Review on” grāmatu serijs, (31.–52. lpp.). Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
82. Ibarra, H., & Lainbeks, K. (2010). Kāds ir jūsu stāsts? *No: Karjeras veidošana grūtos laikos*. “Harvard Business Review on” grāmatu serijs, (133.–150. lpp.) Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
83. Issroff, K., & Scanlon, E. (2002). Using technology in higher education: An activity theory perspective. *Journal of Computer Assisted Learning*, 18(1), 77–83.
84. Ivanova, I. (2012). Pieaugušo mācīšanas īpatnības. *Pieaugušo izglītība*. Rakstu krājums. (65.–76. lpp). Rīga: RaKa
85. Ivanova, I., Zariņa, L. (2012). Pieaugušo briedums. *Pieaugušo izglītība*. Rakstu krājums. (77.–91. lpp). Rīga: RaKa.
86. Jank, W., & Meyer, H. (1991). *Didaktische modelle*. Frankfurt a. M.: Comelsen.
87. Jääger, T. (2009). The Adult Education Practitioner Training in Estonia: Programme and the Curriculum. *In: Learning 4 Sharing: Manual for Adult Education Practitioners*. Rīga: IZM, 57-84.
88. Jonassen, D. H., & Ronrer-Murphy, L. (1999). Activity theory as a framework for designing constructivist learning environments. *Educational Technology Research and Development*, 47(1), 61–79.
89. Jones, R. T. (1989). How do you manage a diverse workforce? *Training and Development Journal*, 43, 13–21.
90. Kalleberg, A. L., Reynolds, J., & Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in U.S. organizations. *Social Science Research*, 32(4), 525–552.
91. Katane, I. (2005). *Lauku skolas kā izglītības vides izvērtēšanas modelis*. (Promocijas darbs). Daugavpils: DU.
92. Katane, I., & Kalniņa, I. (2010). *Skolēnu konkurētspējas attīstība neformālās komercizglītības vidē*. (Monogrāfija). Jelgava: LLU IMI.

93. Keller, D. B. (2007). Critical pedagogy in pre-service teacher education: Community engagement as praxis. In K. Murthada & R. Helfenbein (Eds.), *Democracy and civic engagement: Implications for teacher preparation and a national agenda for inquiry*. Washington, D.C.: American Association of State Colleges and Universities Press.
94. Kemmis, S., & McTaggart, R. (1982). *The action research planner*. Victoria, Deakin: University Press. Krumboltz.
95. Kermis, G., & Kermis, M. (2011). Professional presence and soft skills: a role for accounting education. *Journal of Instructional Pedagogies*, 1–10. Pieejams:<http://www.aabri.com/manuscripts/09246.pdf>.
96. Kirch, D. P., Tucker, M. L., & Kirch, C. E. (2001). The benefits of emotional intelligence in accounting firms. *The CPA Journal*, 6(2), 144–177.
97. Klafki, W. (1989). Gesellschaftliche Funktion und pädagogischer Auftrag der Schule in einer demokratischen Gesellschaft. In K.-H. Braun, K. Müller, R. Odey (Eds.), *Subjektivität – Vernunft – Demokratie* (pp. 4–33). Weinheim-Basel.
98. Kleinbeck, U. (1975). *Motivation und Berufswahl (Motivationsforschung)*. Verlag für Psychologie.
99. Knowles, M. S., Holton, III. E., & Swanson, R. (2005). *The adult learners*. UK: Elsevier Butterworth Heinemann.
100. Knowles, M. S., Elwood, R., Holton, III. E. & Swanson, R. (1998). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (5th edition). New York: Heinemann.
101. Knowles, M. S. (1984). *The adult learner. A neglected species* (3rd ed.), Houston: Gulf.
102. Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education. Andragogy versus pedagogy*. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.
103. Knowles, M. S. (1978). *The Adult Learner: A neglected species*. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
104. Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: Or guide learnens and teachers*. New Jork: Associaton Press.
105. Koenig, E., & Volmer, G. (1997). *Systemische Organisationsberatung*. (5 Aufl.). Weinheim
106. Koķe, T. (2003). *Nepārtrauktā izglītība: galvenie uzdevumi un to īstenošana. Nepārtrauktās izglītības sociāli pedagoģiskie aspekti*. Rīga: Izglītības solī.
107. Koķe, T. (1999). *Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākās iezīmes*. Rīga: Mācību apgāds NT.
108. Koķe, T. (1994). *Pieaugušo izglītība: raksturīgas iezīmes*. Rīga: LU.
109. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. USA: Prentice Hall.
110. Komenskis, J. A. (1992). *Lielā didaktika*. Rīga: Zvaigzne ABC.

111. Koohang, A., Riley, L., & Smith, T. (2009). E-learning and constructivism: From theory to application. *Interdisciplinary Journal of E-learning and Learning Objects*, 5(1), 487–498.
112. Korna, E. (2011). *Karjeras izglītība*. Rīga: RaKa.
113. Kovejs, S. (2007). *Sāc ar svarīgāko*. Rīga: Zvaigzne ABC.
114. Kratochwil, L. (1992). Unterrichhhten können. Hohengehren.
115. Kristapsone, S. (2008). *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: SIA Biznesa augstskola Turība.
116. Kristapsone, S., Raščevska, M. (2000). *Statistika psiholoģijas pētījumos*. Rīga: Izglītības soļi.
117. Kristovska, I. (2012). Pieaugušo individuālajām vajadzībām atbilstīgu kompetenču veidošanas iespējas tālmācībā. *Pieaugušo izglītība*. Rakstu krājums. (104.–114. lpp.). Izdevniecība: RaKa.
118. Kroplijs, A., & Raščevska, M. (2004). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa.
119. Krumboltz, J. D., & Henderson, S. J. (2002). A learning theory for career counselors. In: S. G. Niles (Ed.). *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3rd ed., pp. 41–58), Tulsa, UK: National Career Development Association.
120. Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135–154.
121. Lando, I. (2013). *Zināšanu vadīšanas metožu pilnveidošana organizācijās*. (Promocijas darbs) Pieejams: https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4716/22866-Irina_Lando_2013.pdf?sequence=1.
122. Lanka, A. (2003). *Pedagoģiskais process*. Rīga: RTU izdevniecība.
123. Lanka, A. (2002). *Mācīšanās metodika*. Rīga: RTU izdevniecība.
124. Laškova, J. (2012). *Bezdarbnieku izglītošanas iespējas Latvijā*. “Sabiedrība, Integrācija, Izglītība.” Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 1. daļa: 2012. gada 25.–26. maijs. (506.–523. lpp). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
125. Laškova, J., & Strode, A. (2013). *Darba meklētāju pamatprasmju pilnveides iespējas mūžizglītības kontekstā*. “Sabiedrība, Integrācija, Izglītība.” Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 2. daļa: Skolas pedagoģija, Speciālā pedagoģija, Mūžizglītība. 2013. gada 24.–25. maijs. (397.– 401. lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
126. Lave, J. (1988). *Cognition in practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
127. Law, B. (1996). A career learning theory. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M Kidd. & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance – Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. Pieejams: www.hihohiho.com/newthinking/crlrnoriginal.pdf.
128. Lejniece, Z. (1999). *Pedagogs un tā loma auditorijas vadīšanā*. Rīga: RTU.
129. Lieģeniece, D. (2002). *Ievads andragoģijā*. Rīga: RaKa.

130. Lieģeniece, D. (1999). *Kopveseluma pieeja audzināšanā*. Rīga: RaKa.
131. Lim, L. A. Y. L. (2009). A comparison of students' reflective thinking across different years in a problem-based learning environment. *Instructional Science*, 39(2), 171–188.
132. Lipman, M. (1988). Critical Thinking-What can it be? *Education Leadership* 46(1) 38-43.
133. Longworth, N., & Osborne, M. (2010). *Perspectives on learning cities and regions: Policy, practice and participation*. London: NatInsof Adult continuing.
134. Lonstrupa, B. (2002). *Teaching adults – with openness*. Rīga.
135. Lonstrupa, B. (1995). *Mācīt pieaugušos ar atklātību*. Horning Kreativi Center.
136. Manago, A. M., Crahan, M. B., Greenfield, P. M. & Salimkhan, G. (2008). Self-presentation a genderon MySpace. *Journal of Applied Developmental Psychology* 29, 446–458.
137. Marshall, B.C. (1981). Career decision-making patterns of gifted and talented adolescents. *Journal of Career Education*, 7, 305–310.
138. Maslo, E. (2003). *Mācīšanās spēju pilnveide*. Rīga: RaKa.
139. Maslo, I. (2006). *No zināšanām uz kompetentu darbību*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
140. Maslo, I. (2001). Kognitīvā, pragmatiskā, komunikatīvā, uzdevumorientētā un procesorientētā modeļa salīdzinājums: „Par” un „Pret”. No: A. Špona, I. Žogla, I. Maslo (red.), *Vispārīgā didaktika un audzināšana: Zinātnisko rakstu krajums*. (15.–21. lpp.). Rīga: Izglītības soli, LU Pedagoģijas un psiholoģijas institūts.
141. Maslo, I. (1995). *Skolas pedagoģiskā procesa individualizācija un diferenciacija*. Rīga: RaKa.
142. Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. NY: Harper.
143. Mc Clelland, D. C. (1958). Risk taking in children with high and low need for achievement. In J. W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society*. p:306–321. New York: Van Nostrand.
144. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 209–210.
145. Miķelsone, I. (2008). Karjeras attīstība cilvēku dzīves ciklos. *Karjeras attīstības atbalsts – izglītība, konsultēšana, pakalpojumi* (9.–40. lpp). Valsts izglītības attīstības aģentūra. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/karjeras_specialistiem/.
146. Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F., & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in the Netherlands. *Journal of Vocational Education and Training*, 60, 75–91.
147. Muraškovska, I. (2013). *Pieaugušā mūžmācīšanās izpēte*. (Promocijas darba pētījums). LU: Rīga.

148. Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). *Handbook of human resource development*, (2nd ed.). NY: Wiley.
149. Nikiforovs, O. (2007). *Psiholoģija pedagogiem*. Rīga: Izglītības soli.
150. Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175.
151. Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Columbus, OH: Pearson.
152. Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*. Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.
153. Oganješana, K. (2010). *Studentu uzņēmības veicināšana studiju procesā*. (Promocijas darba pētījums). Rīga: LU.
154. Ose, G. (2001). *Kā mācās pieaugušie*. Rīga: LVAVP.
155. Parsons, F. (1908). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
156. Pētersons, E. (1931). *Vispārējā didaktika*. Rīga: A. Gulbis.
157. Petrovai, D., & Bursuc, B. (2009). Problēmu risināšana. *Karjeras konsultēšanas metodes*. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf.
158. Piaže, Ž. (2000). *Bērna intelektuālā attīstība*. Rīga: Pētergailis.
159. Plaude, I. (2003). *Sociālā pedagogija*. Rīga: RaKa.
160. Pollo, S. (2003). *Kā mācās pieaugušie. KomPas: rokasgrāmata pieaugušo izglītības pasniedzējiem*. Rīga: Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība (Artekoms).
161. Prange, K. (1983). *Bauformen des Unterrichts*. Bad Heilbrunn.
162. Pudele, G. (2013). *Karjeras izglītības pilnveide vispārīzglītojošajās skolās Latvijā*. (Promocijas darba kopsavilkums). Rīga: LU.
163. Reardon, R.C., & Hartley, S.L. (2007). New directions for student services. *Special Issue: E-portfolios: Emerging Opportunities for Student Affairs*, Volume 2007, Issue 119, p: 83–97.
164. Reber, A. S., Reber, E. (2001). *The Penguin Dictionary of Psychology*. London, Penguin Books.
165. Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning? *Journal of Workplace Learning*, Vol. 18 Iss: 6, 384–394.
166. Rierdona, K. (2010). Drosme kā prasme. *Karjeras veidošana grūtos laikos*, “Harvard Business Review on” grāmatu serija (17.–30.lpp). Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
167. Rimkus, V., & Kreiviniene, B. (2013). Kritinio mąstymo metodas. I. Baranauskienė (red.), *Inovatyvūs studijų metodai II pakopos socialinio darbo studijų programoje: metodinė priemonė studentams* (75.–91.lpp). Vilnius: UAB “BMK leidykla”
168. Roberts, K. (1997). Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: The implications for careers guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, (3), 345–360.

169. Roberts, K. (1995). *Youth Employment in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
170. Roberts, K. (1977). The social conditions, consequences and limitations of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, 1–9.
171. Robinson, S. (1993). Combining work with caring for children: findings from a longitudinal study of midwives' careers. *Midwifery*, 9(4), 183–196.
172. Rogers, C. R. (1969). *Freedom to learn: a view of what education might become*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
173. Rubana, I. M. (2004). *Mācoties darot. Interaktīvas mācības*. Rīga: RaKa.
174. Rubene, Z. (2004). *Kritiskā domāšana studiju procesā*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
175. Russell, D. R. (2002). Looking beyond the interface: activity theory and distributed learning. In R.M. Lea & K. Nicoll (Eds.), *Distributed learning: social and cultural approaches to practice*. London: Routledge Falmer.
176. Ryan, P. G., & Cooper, J. (2004). *Those who can, teach*. New York: Houghton Mifflin Company.
177. Saks, A. M. & Cote, S. (2006). Job search. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*. SAGE Publications. Pieejams: http://www.sage-reference.com/careerdevelopment/Article_n153.html
178. Sampson, J. P., McClain, M. C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61, 98–109.
179. Sampson, J. P. Jr. (2009). Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly*, 58, 91–96.
180. Sampson, J. P., Jr Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49 (2), 146–174.
181. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13–19.
182. Savickas, M. L. (2009). Meyer Bloomfield: Organizer of the vocational guidance movement (1907–1917). *The Career Development Quarterly*, 57(3), 259–273.
183. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
184. Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 149–205). San Francisco: Jossey-Bass.

185. Savickas, M. L. (2001). Developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and theme. *Journal for Educational and Vocational Guidance* (pp. 49–57). *The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.*
186. Schon, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. NY: Jossey-Bass.
187. Schulz, W. (1980). *Unterrichtsplanung*. München: Urban and Schwarzenberg.
188. Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137–143.
189. Shackelford, J. L., & Maxwell, M. (2012). *Sense of community in graduate Online education: Contribution of learner to learner interaction*. The International review of research in open and distributed learning. Ahabasca University. <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1339/2317>.
190. Solomon, Y. (2007). *Theorising fragile identities: what can we learn from mathematic education students?* 2nd Socio-cultural Theory in Educational Research and Practice Conference. University of Manchester.
191. Spensers, L., & Spensere, S. (2011). *Darba kompetences*. Eiro Personals: Jelgavas tipografija.
192. Stašāne, J. (2007). *Pieaugušo izglītības pārvaldība kā mūžizglītības veicināšanas nosacījums*. (Promocijas darba pētījums). Rīga: LU.
193. Statt, D. A. (1998). *The concise dictionary of psychology*. New York: Routledge.
194. Sterling, S. (2001). *Sustainable education: Re-visioning learning and change*. (Schumacher Briefings No. 6). Dartington: Green Books Foxhole.
195. Sternberg, R. J., & Williams, W. M. (1996). *How to develop student creativity*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
196. Strods, G. (2008). Karjeras atbalsta un teoriju attīstība Rietumu valstīs. No grāmatas „*Karjeras attīstības atbalsts*”. Pieejams:http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_attiistiibas_atbalsts_2008.pdf.
197. Strods, G. (2006). *Studentu pašizglītības prasmju pašnovērtējums. Izglītības iestāžu mācību vide: problēmas un risinājumi*. Zinātnisko rakstu krājums.(106.–116. lpp). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
198. Students, J. A. (1998). *Vispārīgā pedagogija. I.daļa. Zinātne un māksla sevis un citu audzināšanā*. Rīga: RaKa.
199. Suchman, L. (1987). *Plans and situated actions*. Cambridge: Cambridge University Press.
200. Sultana, R. G. (2012). Career guidance from a lifelong learning perspective: Issues for Europe and beyond. *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, 4(2), 51–63.
201. Sultana, R. G. (2011). Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(1), 1–24.

202. Sultana, R. G. (2010). Career guidance and social inclusion: A challenge for Europe. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 18–23.
203. Sultana, R. G. (2007). Guiding learners in the learning society: The situation in nine Central and Eastern European countries. In O. Strietska-Ilina (Ed.), *A clash of transitions: Towards the learning society* (pp. 205–242). New York: Peter Lang.
204. Super, D. E. (1984). Career and life development. In: D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 192–234). San Francisco. Jossey-Bass
205. Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
206. Šaitere, S. (2011). *Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori*. (Promocijas darba pētījums). Rīga: LU.
207. Šmite, A. (2006). *Izglītības iestādes vadība*. 5. Daļa. Komanda. Menedžments. Rīga: RaKa.
208. Špona, A. (2006). *Audzināšanas process teorijā un praksē*. Rīga: Raka.
209. Špona, A. (2001). *Audzināšanas teorija un prakse*. Rīga: Raka.
210. Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), (pp. 271–324).
211. Taylor, K., Lambert, T., & Goldacre, M. (2008). Future career plans of a cohort of senior doctors working in the National Health Service. *Journal of The royal Society of medicine*, 101(4), 182–190.
212. Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 3–81.
213. Thayer-Bacon, B. J. (2000). *Transforming critical thinking: Thinking constructively*. Teachers College Press.
214. Tibu, S. (2009). Pratā vētra konsultēšanā. *Karjeras konsultēšanas metodes*. (237.–244. lpp.) Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf.
215. Tiedeman, D. V. (1964). The cultivation of career in vocational development through guidance-in-education (*Harvard Studies in Career Development No.29*). Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Education, Center for Research in Careers.
216. Tiedeman, D. V. (1952). Occupational choice: An approach to a general theory - A review. *Harvard Educational Review*, 22, 184–190.
217. Upeniece, I., Mārtinsone, K., Arnis, V., Ķīsis, I. (2012). Uz problēmu balstītā pieeja pieaugušo izglītībā. *Pieaugušo izglītība*. (129.-136. lpp.). Rīga: Rakā.
218. Ušča, S., Ļubkina, V., & Kaupužs, A. (2013). Latgales senioru apmierinātība ar dzīvi kā viens no dzīves kvalitātes rādītājiem. *Sabiedrība, Integrācija, Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. II daļa*. (69.–78. lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.

219. Ušča, S., & Štikāne, A. (2013). Reformēta izglītības satura ieviešana mācību procesā. *Izglītības reforma vispārīzglītojošā skolā: izglītības satura pētījumi un ieviešanas problēmas*. (85.–93. lpp.). Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
220. Van Ecke, Y. (2007). Attachment style and dysfunctional career thoughts: How attachment style can affect the career counseling process. *The Career Development Quarterly*, 55, 339–350.
221. Van Wesel, M., & Prop, A. (2008). *The influence of portfolio media on student perceptions and learning outcomes* (pp. 1-7). The Netherlands: Maastricht. Pieejams: <http://knowledgeportal.pakteachers.org/sites/knowledgeportal.pakteachers.org/files/resource/s/The%20influence%20of%20portfolio%20media%20on%20student%20perceptions%20and%20learning%20outcomes.PDF>.
222. Vedins, I. (2011). *Mācīšanas māksla*. Rīga: Izdevniecība Avots.
223. Vedins, I. (2008). *Zinātne un patiesība*. Rīga: Izdevniecība Avots.
224. Vīksna, A. (1999). *Personāla vadība*. Rīga: Jumava.
225. Vorončuka, I. (2003). *Personāla vadība: teorija un prakse*. Rīga: Latvijas Universitāte.
226. Watzlawick, P. (1969). *Menschliche Kommunikation*. Bern.
227. Wilson, B. G. (1996). What is a constructivist learning environment? In B. G. Wilson (Eds.), *Constructivist learning environments: Case studies in instructional design* (pp. 3–8). New Jersey: Educational Technology Publications.
228. Woltering, V., Herrler, A., Spitzer, K., & Spreckelsen, C. (2009). Blended learning positively affects students' satisfaction and the role of the tutor in the problem-based learning process: Results of a mixed-method evaluation. *Advances in Health Sciences Education*, 14(5), 725–738.
229. Young, M. (2003). Comparing approaches to the role of qualifications in the promotion of lifelong learning. *European Journal of Education*, 38(2), 199–211.
230. Zīlīte, L. (2013). *Personāla vadība un socionika*. Rīga: SIA „Biznesa augstskola Turība”.
231. Zlate, M., & Zlate, C. (1982). *Cunoașterea și activarea grupurilor sociale*. București: Editura politică.
232. Zunker, V. (1998). *Career counseling*. (5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
233. Žogla, I., Kalniņa, D., & Antiņa, I. (2012). *Skolotāja pētnieciskā darbība*. Rīga: RaKa.
234. Žogla, I. (2001). *Didaktikas teorētiskie pamati*. Rīga: RaKa.
235. Амонашвили, Ш. А. (1990). *Личностно-гуманная основа педагогического процесса*. Минск.
236. Балтес, П. Б. (1994). Возрастной подход в психологии развития исследования динамики подъемов и спадов на протяжении жизни. *Психологический журнал*, 15 (1), 60–80.
237. Бандура, А. (2000). *Теория социального научения*. СПб.: Евразия.

238. Брунер, Дж. (1977). *Психология познания. За пределами непосредственной информации*. Пер. с англ. Москва: Прогресс.
239. Брушлинский, А. В. (1974). *О соотношении биологического и социального в развитии личности. Теоретические проблемы психологии личности*. Москва.
240. Выготский, Л. С. (1991). *Педагогическая психология*. Под ред. В. В. Давыдова. Москва: Педагогика.
241. Выготский, Л. С. (1982). *Проблема развития в структурной психологии*. Собр. соч. В 6-ти т. Т.1. Москва: Педагогика.
242. Дьюи, Дж. (2001). *Реконструкция в философии*. Москва: Логос.
243. Зараковский, Г. М., Степанова, Г. Б. (1998). Психологический потенциал индивида и популяции. *Журнал Человек*, 3, 50–60.
244. Зеер, Э. Ф. (2006). *Психология профессий*. Москва: Академический Проект; Фонд «Мир».
245. Змеёв, С. И. (2002). *Технология обучения взрослых*. Москва: Издательский центр Академия.
246. Иванченко, Г. В. (2002). Социокультурное пространство как пространство возможностей: объективное и субъективное измерения. *От массовой культуры к культуре индивидуальных миров: новая парадигма цивилизации. Сб. статей*, 341–350. Москва: Издательство гос. Института искусствознания.
247. Ильин, Е. П. (2000). *Мотивация и мотивы*. СПб.: Питер.
248. Кларин, М. В. (2005). *Планирование развития карьеры*. Pееjams: http://www.elitarium.ru/2005/06/17/planirovanie_razvitija_karery.html.
249. Кларин, М. В. (1998). Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игр, дискуссии: анализ зарубежного опыта. Рига: Эксперимент.
250. Колесникова, И. А. (2007). *Основы андрагогики*. Москва: Academia.
251. Леонтьев, А. Н. (1982). *Деятельность. Сознание. Личность*. Москва: МГУ.
252. Леонтьев, Д. А. (1999). *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Москва: Смысл.
253. Ломакина, Т. Ю. (2006). *Современный принцип развития непрерывного образования*. Москва: Наука.
254. Магура, М. И., Курбатова, М. Б. (2004). *Обучение персонала как конкурентное преимущество*. Издательство: Журнал „Управление персоналом”.
255. Маслоу, А. Г. (1999). *Мотивация и личность*. Пер. с англ. Татлыбаевой А.М. СПб.: Евразия.
256. Московичи, С. (1998). *Машина, творящая богов*. Москва: Центр психологии и психотерапии.

257. Наследов, А. (2013). *SPSS 20 Statistics и AMOS: профессиональный статистический анализ данных*. СПб.: Питер.
258. Наследов, А.Д. (2005). *SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках*. СПб.: Питер.
259. Олпорт, Г. (2002). *Становление личности*. Избранные труды. Под общей ред. П. А. Леонтьева. Москва: Смысл, серия «Живая классика».
260. Пиаже, Ж. (1994). *Психология интеллекта*. Избранные психологические труды. (с. 51–235). Москва: Международная педагогическая академия.
261. Пряжников, Н. С. (1996). *Профессиональное и личностное самоопределение*. Москва: Воронеж.
262. Романова Е. С. (2010). *Развитие социальных представлений как одна из задач гражданского и профессионального становления школьников*. Вестник практической психологии образования. Мцсква: Московский городской психолого-педагогический университет.
Pieejams: file:///C:/Users/User/Downloads/vestnik_psyobr_2010_n2_Romanova%20(1).pdf.
263. Рубинштейн, С. П. (1999). *Основы общей психологии*. СПб.: Питер. Серия «Мастера психологии».
264. Рубинштейн, С. П. (2002). *Основы общей психологии*. 2-ое изд. (1946), СПб.: Питер. Серия «Мастера психологии».
265. Сорокин, П. С. (2013). *Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление*. Pieejams: <http://www.hse.ru/data/2013/04/12/1297246700/sorokin.pdf>
266. Сотникова, Л. В. (2001). *Внутренний контроль и аудит*. Москва: Финстатинформ.
267. Франкл, В. (2000). *Воля к смыслу*. пер. с англ. Москва: Апрель-Пресс, ЭКСМО-Пресс.
268. Холодная, М. (2004). *Когнитивные стили*. СПб.: Питер.
269. Чернявская, А. П. (2001). *Психологическое консультирование по профессиональной ориентации*. Серия психология для всех. Москва: Владос. Серия психология для всех.
270. Шилова, Л. С. (2005). *Стратегии населения в отношении здоровья в условиях реформируемого общества*. Политика народонаселения: настоящее и будущее (Книга 2). Сборник. Четвертые Валентиновские чтения. Материалы международной конференции.

Dokumenti, normatīvie akti, plānošanas dokumenti un citi avoti

271. Baldiņš, A., & Raževa, A., (2001). *Skolas un ģimenes sadarbība*. Rīga: Pētergailis.

272. Bezdarbnieku apmācību, pārkvalifikācijas un prasmju uzlabošanas pasākumi 2015.–2020.g. *LR Labklājības ministrijas prezentācijas materiāli*. 2015.gada 11.augusts. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?mt=307&cid=307>.
273. Blūma, D. (2012). Mūžmācīšanās izaicinājumi – modernās pasaules problēmu konfrontācijā. *1.modulis Izglītības attīstības tendences 21.gs. Mācību materiāls. Latvijas Universitātes realizēta projekta „Profesionālajā izglītībā iesaistīto vispārizglītojošo mācību priekšmetu pedagogu kompetences paaugstināšana”*. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/tool/print/index.php?id=23286#ch7071>.
274. Boitmane, I. (2009). *Veiksmīgas karjeras anatomija*. Rīga: SIA „Lietišķas informācijas centrs”.
275. Canadian Career Development Foundation. (2002). *Career development. A pimer and glossary*. Ottawa, Canada: Author.
276. CEDEFOP. European Centre for the Development of Vocational Training. (2012). Future skills supply and demand in Europe. *Forecast. Research paper Nr.26*. ReLuxemburg: Publications Office of the European Union.
277. Darba tirgus īstermiņa prognozes 2013.gada 1.pusgadam. (2013). *Pētījums*. SIA Projektu un kvalitātes vadība. Pieejams: http://www.nva.lv/docs/17_512b34ad243865.92991528.pdf
278. Darbības programma. Izaugsme un nodarbinātība. 2.versija. (2013). Rīga: LR Finanšu ministrija. Pieejams: www.esfondi.lv/upload/14-20_gads/FMProg_250713_DP_2vers.doc.
279. Delor, J. (1995). Learning: the treasure within. *Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty -first Century*. UNESCO Publishing. Pieejams: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>.
280. Department of Education Science and Training. (2005). *Training package: development handbook*. Canberra: DEST.
281. Dublin City University et al. (2006). Transferable Skills Project. Pieejams: <http://www.skillsproject.ie/integrate/whyintegrate>.
282. Education and Training 2020 (ET 2020). (2009). *EUR-Lex. Access to European Union law*. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:ef0016>.
283. European Commission. (2010). *Commission staff working document*. Lisbon Strategy evaluation document. Pieejams: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf.
284. Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra ieteikums par pamatprasmēm mūžizglītībā. (2006). Pieejams: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc42_en.htm.
285. Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums 2008.gada 23.aprīļa par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai. (2008). Pieejams: http://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/journal_lv.pdf.

286. Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda pasākumi. Stāsti par EGF sniegtajām iespējām. (2011). *Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta Vienības C.2 manuskripts*. Pieejams: [file:///C:/Users/User/Downloads/KE3111404LVC%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/KE3111404LVC%20(3).pdf).
287. Eiropas Savienības Padomes Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja 2013/2041(INI) atzinums par izglītības pārvērtēšanu. (2013). Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=COMPARL&reference=PE-508.049&format=PDF&language=LV&secondRef=02>.
288. Eiropas Savienības Padomes secinājumi (2010. gada 11. maijā) par prasmēm, atbalstot mūžizglītību un ierosmi par jaunām darba vietām paredzētām jaunām iemaņām. (2010). Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0008:0011:LV:PDF>.
289. ELGPN. (2010). *Lifelong guidance policies: Work in progress*. A report of the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010 (edited by R. Vuorinen & A. G. Watts). Jyväskylä: University of Jyväskylä.
290. EMKAPT. (2015). *Mūžilga karjeras atbalsta empīriskā bāze: efektīvas politikas un prakses ceļvedis*. Pieejams: http://viaa.gov.lv/library/files/original/Extended_summar_final_LV.pdf.
291. EMKAPT. (2013). Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: *Eiropas metodiskie ieteikumi*. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/lv_resource_kit_web.pdf.
292. EMKAPT. (2012). Pārskats par Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla darbu 2011.–2012.gada. Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politika: 2011.–2012. gada progresa ziņojums. *Saīsinātais pārskats*. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/19710/emkapt_i_ss_pa_rskats.pdf.
293. EMKAPT. (2011). *Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās. Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla darba pārskats 2009.–2010.gadam. Saīsinātais pārskats*. Pieejams: http://viaa.gov.lv/files/news/19710/eiropas_muzilgas_2011.pdf.
294. EMKAPT. (2010). ES izglītības, apmācības un nodarbinātības politikas uzraudzība – mūžilga karjeras atbalsta aspekts. 2. Informatīvais paziņojums par 1. darba grupas tematu karjeras vadības prasmes. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/free/49/749/elgpn_policy_briefing_career_management_skills_finalize_ts.pdf.
295. EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs. (2013). Redaktors: Čārlzs Džeksons, Nacionālais Karjeras izglītības un konsultāciju institūts, Apvienotā Karaliste. Rīga: Talsu Tipogrāfija. Pieejams: http://ktl.jyu.fi/img/portal/23552/LV_Glossary_web.pdf?cs=1368598756.
296. Hazans, M. (2006). Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu. *Latvija: pētījuma atskaite*. Rīga: Nodarbinātības valsts aģentūra. Pieejams: http://www.nva.lv/docs/1_45135dc4cb20b9.91339932.pdf.

297. Individuālā darba ar klientiem (bezdarbniekiem un darba meklētājiem) novērtējums. (2013). *Pētījuma atskaite*. SIA Projektu un kvalitātes vadība. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/17_529c41d41e23b8.21082698.pdf.
298. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam. (2014). Pieejams: <http://m.likumi.lv/doc.php?id=266406>.
299. Izlases veida aptauja par klientu apmierinātību ar NVA pakalpojumiem pētījuma gala ziņojums. (2014). SIA Projektu un kvalitātes vadība. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_53abbd7c02ee19.16060069.pdf.
300. Jaunas prasmes jaunām darba vietām: pašreizējā rīcība. Ekspertu grupas ziņojums Eiropas Komisijai par jaunām prasmēm jaunām darba vietām, 2010. gada janvāris. (2010). Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/free/49/749/elgpn_policy_briefing_career_management_skills_finalize_ts.pdf.
301. Jaunzeme, I. (2013). Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā. Pamatojoties projekta „Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls” metodiskajos ieteikumos. Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/news/19710/petijums_emkapt_kaas_1_.pdf.
302. Jelgavas pilsētas pašvaldības pieaugušo izglītības iestāde „Zemgales reģiona kompetenču attīstības centrs”. (2013). *Pašvērtējuma ziņojums*. Pieejams: http://www.zrkac.lv/picdown/parmums/pasvertejums_majas%20lapa.pdf.
303. *Karjeras attīstības atbalsts rokasgrāmata politikas veidotājiem*. (2004). Brošūras OECD oriģinālās publikācijas angļu un franču valodās. Valsts izglītības attīstības aģentūra.
304. *Karjeras attīstības atbalsts*. (2008). Valsts izglītības attīstības aģentūra. SIA „Jelgavas tipogrāfija”.
305. Kopsavilkums par globālajām tendencēm un es darba kārtības aktualitātēm, kā arī esošajām Latvijas politikas prioritātēm. (2012). *Atbilstoši līgumam Nr.12 no 2012. gada 21.februāra „Atbalsts Prezidentūras darba programmas izstrādei”*. Pieejams: http://www.latviaspb.ru/2012_06_01_kopsavilkums_diskusijam_par_latvijas_prezidenturas_prioritatem.pdf.
306. Labklājības ministrija. (2015). Bezdarbnieku apmācību, pārkvalifikācijas un prasmju uzlabošanas pasākumi 2015.–2020.g. Pieejams: http://www.izm.gov.lv/images/Projekts/11082015/LM_prezentacija.pdf.
307. Labklājības ministrija. (2014). *Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2014.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_31032014.pdf.
308. Labklājības ministrija. (2013). *Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2013.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību*

- virzieniem”. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_1504131.pdf.
309. Labklājības ministrija. (2013). Pasaules Bankas zinātniskā pētījums „Latvija: kurš ir bezdarbnieks, ekonomiski neaktīvais un trūcīgais?”. *Preses konferences 2013.gada 15.maija materiāli*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/pb_150502013_2.pdf.
310. Labklājības ministrija. (2012). *Informatīvais ziņojums. Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2012.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_080312-1.pdf.
311. Lasmanis, A. (2010). Mācību retrospektīvs raksturojums un perspektīva izglītības iestādē. *Latvijas Universitātes realizētā projekta "Profesionālajā izglītībā iesaistīto vispārizglītojošo mācību priekšmetu pedagogu kompetences paaugstināšana" mācību materiāls*. Rīga. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=517&chapterid=229>.
312. Latvijas kopējais sociālās iekļaušanas memorands. (18.12.2003.). *Latvijas Vēstnesis*. 106 (3054), 07.07.2004.
313. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020.gadam. (2012). Pieejams: http://www.varam.gov.lv/lat/pol/ppd/ilgtsp_att/?doc=13858.
314. Latvijas valdības un Eiropas Komisijas kopējā deklarācija par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm. (2003). Pieejams: www.nva.gov.lv/docs/11_442a8218e869c5.32037218.doc.
315. Latviešu valodas aģentūra. (2015). *Mācību līdzekļi pieaugušajiem*. Pieejams: <http://maciunmacies.valoda.lv/metodiskie-materiali/pieaugusajiem>.
316. LR Ministru kabinets (25.01.2011). Noteikumi Nr.75: Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem. *Latvijas Vēstnesis*. 21 (4419), 08.02.2011.
317. LR Ministru kabinets (29.03.2006.). Rīkojums Nr.214: Par koncepciju „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”. *Latvijas Vēstnesis*. 61 (3429), 18.04.2006.
318. LR Saeima (09.05.2002.). Likums: Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. *Latvijas Vēstnesis*. 80. (2655). 29.05.2002.
319. LR Saeima (10.06.1999.). Likums: Profesionālās izglītības likums. *Latvijas Vēstnesis*. 213/215 (1673/1675), 30.06.1999.
320. LR Saeima (29.20.1998.). Likums: Izglītības likums. *Latvijas Vēstnesis*. 343/344 (1404/1405), 17.11.1998.
321. LR Saeima (07.09.1995.). Likums: Par sociālo drošību. *Latvijas Vēstnesis*. 144. (1404/1405), 21.09.1995.

322. Mūsdienīgiem apstākļiem piemērotu izglītības metodiskā darba vadītāju darba pilnveidošana. (2000). Rīgas skolotāju izglītības centrs. Sorosa fonds, Latvija.
323. Mūžilga karjeras atbalsta politika: darbs turpinās Eiropas mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkla darba pārskats 2009.–10.gadam. (2011). *Saīsinātais pārskats*. Pieejams: https://ktl.jyu.fi/img/portal/23542/LV_ELGNP_Short_report_2009_10_final.pdf?cs=1357718321.
324. Mūžizglītības memorands. (2000). Eiropas Komisija, Brisele. Pieejams: http://www.muzizglitiba.lv/view_52271.html.
325. Nodarbinātības un apmācības iespējas. (2015). Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=433>.
326. Nodarbinātības valsts aģentūra. (2015). *Karjeras materiāli: Jūsu karjeras veidošanas palīgs*. Pieejams: <http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?mt=307&cid=307&mid=298&pt=1>.
327. Nodarbinātības valsts aģentūra. (2015). *Pārskats par bezdarba situāciju valstī. Rīga. 2015.gada augusts*. Pieejams: http://www.nva.gov.lv/docs/28_56029f73e14ec7.50780073.pdf.
328. Pamatkompetences. Jauns jēdziens vispārējā obligātajā izglītībā. (2002). *Eurydice. Eiropas izglītības informācijas tīkls*. Pieejams: http://www.aic.lv/ar/gramatas/Eurydice_pamatkompetences_Latviski.pdf.
329. Rubene, Z. (2001). Mācīties demokrātiju. *No mācību materiāla: Brīnumainā Eiropa. Politiskas lizglītības darba burtnīca* (9.–15. lpp.). Rīga: Nordik.
330. Professional standards for Australian career development practitioners. (2012). *Career Industry Council of Australia Incorporated*. Pieejams: <http://www.graduatecareers.com.au/wp-content/uploads/2012/03/Professional-Standards-for-Australian-Career-Development-Practitioners.pdf>.
331. Stratēģija pārejai no īstermiņa krīzes sekas mazinošiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem uz tradicionālajiem aktīvās darba tirgus politikas pasākumiem. (2011). *Apstiprināta ar Labklājības ministrijas 2011.gada 5.janvāra rīkojumu Nr.1*. Pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmstrat_0501111.pdf.
332. Strods, G. (2012). Karjeras izglītība – process, nevis notikums! *Prezentācija*. Pieejams: <http://www.atbalsts.lu.lv/uploads/f/20130617101139196.pdf>.
333. Transferability of skills across economic sectors: Role and importance for employment at European level. (2011). *Luxembourg: Publications Office of the European Union*, ISBN 978-92-79-20946-8 European Union.
334. UNESCO. (2005). Ilgtspējīgas attīstības pamatnostādnes 2008.–2013.gadam. Pieejams: University of Sydney Careers Centre. Glossary of career terms. Pieejams: <http://sydney.edu.au/careers/about/glossary.shtml>.

335. UNESCO. (2015). Education for all 2000-2015: achievements and challenges. *EFA Global Monitoring report*. Pieejams: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232565e.pdf>
336. Vispasaules Deklarācija par izglītību visiem. (1990). Pieejams: <http://www.unesco.lv/lv/izglitiba/izglitiba-visiem/izglitiba-visiem-1/>.
337. Watts, A. G. (1998). Reshaping career development for the 21st century. *Inaugural professorial lecture. University of Derby*. Pieejams: http://www.derby.ac.uk/files/reshaping_career_development.pdf.
338. Ziņojums par esošajām Latvijas politikas prioritātēm. (2012). *Atbilstoši līgumam Nr.12 no 2012. gada 21.februāra „Atbalsts Prezidentūras darba programmas izstrādei”*. Pieejams: latviaspb.ru/3%20nodevums.doc.

PIELIKUMU SARAKSTS

- 1.2.1.pielikums.** Karjeras vadības prasmju attīstības pārskats normatīvo aktu un plānošanas dokumentu ietvaros (*autores veidots*).
- 1.2.2.pielikums.** Karjeras vadības prasmes (*Helers, 2004*).
- 1.2.3.pielikums.** Informācijas vadības prasme (*Helers 2004*).
- 2.1.1. pielikums.** Mūžizglītības sistēmas attīstības principi (*pēc Lomakinas, T., 2006:74–75*)
- 2.1.2.pielikums.** Pieaugušo mācīšanās procesa aspekti (*pēc Koķes, T., 1999*).
- 2.1.3.pielikums.** Nozīmīgākās pedagoģiskās teorijas darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības aspektā (*autores veidots*).
- 2.2.1.pielikums.** Normatīvo aktu analīze darba meklētāju izglītošanai (*autores veidots*).
- 2.2.2.pielikums.** Darba meklētāju izglītošanās motīvi (*Laškova, 2012*).
- 2.3.3.1.pielikums.** Pedagoģa loma mūžizglītības kontekstā (*Department of Education Science and Training, 2005:160*).
- 2.3.3.2.pielikums.** Mācīšanās stilu kategorijas (*pēc Kolba, D.A., 1984*).
- 3.3.1.pielikums.** Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa.
- 3.3.2.pielikums.** Darba meklētāju karjeras vadības prasmju noteikšanas anketas kodēšana.
- 3.3.3.pielikums.** Datu apstrāde SPSS programmā mācību sākumā (kritēriji).
- 3.3.4.pielikums.** Datu apstrāde SPSS programmā mācību sākumā (rādītāji).
- 3.3.5.pielikums.** Datu apstrāde SPSS programmā mācību beigās (kritēriji).
- 3.3.6.pielikums.** Datu apstrāde SPSS programmā mācību beigās (rādītāji).
- 3.3.7.pielikums.** Datu apstrāde SPSS programmā Vilkoksona tests (kritēriji).
- 3.3.8.pielikums.** Darba meklētāju aptaujas anketa par pamatprasmēm.
- 3.3.9.pielikums.** Anketas jautājumu par pamatprasmēm kodēšana.
- 3.3.10.pielikums.** Aptaujas rezultāti par pamatprasmju pašnovērtējumu (SPSS programmā).
- 3.3.11.pielikums.** Darba meklētāju aptaujas rezultāti par pamatprasmju pašnovērtējumu un iesaistīšanos pieaugušo izglītībā.
- 3.4.1.pielikums.** Anketa pedagogiem.

PIELIKUMI PIRMAJAI UN OTRAJAI NODAĻAI

1.2.1.pielikums

Karjeras vadības prasmju attīstības pārskats normatīvo aktu un plānošanas dokumentu ietvaros (*autores veidots*)

Jēdziens	Iedalījums	Publikācija
Mācīšanās pamatvajadzības	Mācīšanās instrumenti: lasīšanas un rakstīšanas prasmes, runāšanas prasmes, rēķināšanas prasmes un problēmrisināšanas prasmes. Pamata mācīšanās saturs: zināšanas, prasmes, vērtības un attieksmes, kas nepieciešamas cilvēkiem, lai izdzīvotu, pilnībā attīstītu savas spējas, dzīvotu un strādātu ar cieņu, pilnā mērā piedalītos attīstībā, uzlabotu savas dzīves kvalitāti, pieņemtu pārdomātus lēmumus un turpinātu mācīties	(<i>Vispasaules Deklarācija par izglītību visiem, 1990</i>)
Pamatkompetences	Lasīšanas prasmes (<i>reading literacy</i>); Matemātiskās prasmes (<i>mathematical literacy</i>); Sociālās un starppersonu kompetences; Svešvalodu kompetence; Dabaszinību un tehnoloģiju apguves kompetence; Zinātniskās prasmes (<i>scientific literacy</i>)	(<i>Pamatkompetences, 2002</i>)
Pamatprasmes	Saziņa dzimtajā valodā; Saziņa svešvalodās; Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās; Digitālās prasmes; Spēja mācīties; Sociālās un pilsoniskās prasmes; Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība; Kultūras izpratne un izpaušme	(<i>Mūzizglītības memorands, 2000; Darbības programma „Izaugsme un nodarbinātība” 2.versija, 2013</i>)
Lietotprasmes (<i>literacy</i>)	Lietotprasmes – „ <i>literacy</i> ”, definētas kā iemaņas, spēja lasīt, rakstīt un aprēķināt, dažreiz sauc izzīņas prasmes vai kopums izzīņas procesiem. Prasme, kā to piemēro, praktizē ģimenē, darbā. Lietotprasmes kā sociālās un kultūras pieredzes kopums, kas ir iegūts īpašos sociālās ekonomiskās, politiskās, kultūras un lingvistiskās vidēs, tostarp skolās, ģimenēs un sabiedrībā. Prasmes kā spējas sasniegt savus mērķus un pirmkārt komunikatīvos mērķus. Lietotprasmes kā instruments kritiskām pārdomām un rīcībai veikt sociālās pārmaiņas, arī minētas kā kritiskās vai pārveidojošās prasmes. Lietotprasmēm pēc būtības ir pamatprasmju funkcijas	(<i>UNESCO ziņojums, 2015</i>)
Sociālās pielāgojamās prasmes	Personiskās efektivitātes prasmes: pašapziņa, elastīgums, kreativitāte, mūzizglītība. Paškontrolē un stresa izturība. Attiecības un apkalpošanas prasmes: starppersoniska sapratne, orientēšanās uz klientu vajadzībām, sadarbība ar citiem, komunikācija. Ietekmēšanas prasmes: ietekme, organizācijas izpratne, vadība, citu attīstība. Sasniegumu prasmes: orientēšanās uz sasniegumiem, efektivitāte, kārtība, kvalitāte, precizitāte, iniciatīva, iniciējoša pieeja, problēmu risināšana, informācijas izpēte un pielietošana, autonomija Kognitīvās prasmes: analītiskā domāšana, konceptuālā domāšana. Sociālās pielāgojamās prasmes var izmantot jebkurā uzņēmumā, vidē un personīgajā dzīvē. Mācīšanās procesā prasmi var raksturot kā praktiskās mācīšanās iznākumu, zināšanām kā mācīšanās ieguldījumu prasmju attīstīšanā, attieksmi kā apgūtu uzvedības veidu, ko ietekmē iekšējā un ārējā motivācija un rakstura īpašības kā noslieci uz iedzimtu talantu. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam uzsverta nepieciešamība veicināt indivīda profesionālo un sociālo prasmju attīstību dzīvei un konkurējošai darba videi, un noteikti šādi rīcības virzieni: vienotas karjeras izglītības sistēmas darbības īstenošana;	(<i>Transferability of Skills Across Economic Sectors, 2011; Darbības programma „Izaugsme un nodarbinātība” 2.versija, 2013</i>)

	<p>interesu izglītības iespēju paplašināšana neformālās izglītības kontekstā, jauniešu bezdarba mazināšanas prevencija; pieaugušo izglītības iespēju paplašināšana</p>	
<p>Vispārējās prasmes</p>	<p>Vispārējās prasmes paaugstina cilvēka vērtību darba tirgū, t.i., uzņēmumos, nozarēs un profesijās.</p> <p><i>Vispārējās profesionālās prasmes</i> – tehniskās un darba specifiskās spējas, kas var tikt izmantotas vairumam darbu lielākajā daļā uzņēmumu, nodarbošanās un nozarēs, kā arī personīgajā dzīvē un kuras tiek uzskatītas kā pilnīgi pielāgojamas. Pamatā sešas vispārējās profesionālās prasmes pilnīgi pielāgojamas jebkurā vidē: likumdošanas un noteikumu izpratne, ekonomikas izpratne, pamatprasmes zinātnes un tehnoloģijās, vides izpratne, IKT prasmes/e-prasmes, saziņa svešvalodās. Mūžizglītības memorandā (2006) ir noteiktas astoņas pamatprasmes, kas ietver četras vispārējās profesionālās prasmes: pamatprasmes zinātnes un tehnoloģijās, vides izpratne, IKT prasmes/e-prasmes, saziņa svešvalodās</p>	<p><i>(Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011; Mūžilga karjeras atbalsta politika, 2011)</i></p>
<p>Īpašās prasmes</p>	<p>Īpašās prasmes paaugstina cilvēka vērtību tikai tajā uzņēmumā, kurā tās ir apgūtas; aiziešana no uzņēmuma noved pie prasmju devalvācijas, ja vien tās neattiecas uz citu uzņēmumu, nozari un profesiju.</p> <p>Reālajā dzīvē ļoti reti pastāv tikai vispārējās vai tikai īpašās prasmes. <i>Īpašās profesionālās prasmes</i> ir tehniskās un īpašās darba prasmes, kas var tikt pielietotas nedaudzos uzņēmumos, darbos un nozarēs. Tās apraksta specifiskas īpašības, lai praktiski veiktu darbu.</p> <p>Informācijas un profesionālās ievirzes nozīme darbaspēka kompetenču un kvalifikāciju attīstībā. Cilvēkkapitāla optimizācija, pievēršot uzmanību mūžizglītībai un karjeras atbalstam mūža ilgumā</p>	<p><i>(European Commission, 2010; Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011)</i></p>
<p>Transfērās (Pārnesas) prasmes</p>	<p>Transfērās prasmes sastāv no vispārējām profesionālajām prasmēm un sociāli pielāgojamām prasmēm.</p> <p>Vispārējās profesionālās prasmes: likumdošanas un noteikumu izpratne; ekonomikas izpratne; pamatprasmes zinātnēs un tehnoloģijās; vides izpratne; IKT prasmes; saziņa svešvalodās.</p> <p>Sociālās pielāgojamās prasmes: personālās efektivitātes prasmju grupa; attiecību un pakalpojumu prasmju grupa; ietekmes spēju grupa; sasniegumu prasmju grupa; kognitīvo prasmju grupa</p>	<p><i>(Transferability of Skills across Economic Sectors, 2011)</i></p>
<p>Karjeras vadības prasmes</p>	<p>Pamatprasmes mūžizglītības kontekstā tādas kā „mācīšanās mācīties” prasme, informācijas apstrādes prasme (digitālā prasme), sociālā prasme, pašiniciatīvas prasmes neatņemamas karjeras vadības prasmju sastāvdaļa.</p> <p>Lai veiksmīgi pārietu no viena karjeras posma uz otru prioritāšu īstenošanas pamatā ir jābūt karjeras vadības prasmēm.</p>	<p><i>(EMKAPT, 2010; Darbības programma „Izaugsme un nodarbinātība” 2.versija, 2013)</i></p>

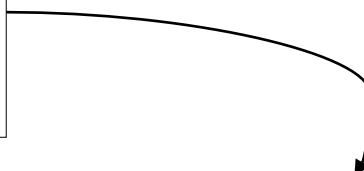
Karjeras vadības prasmes (pēc Helera, R., 2004)

SVARĪGĀKĀS IZMANTOJAMĀS PRASMES	
PRASMES	IZMANTOŠANA
Komunikācija	Atskaišu, dokumentu, ziņojumu un citu rakstisku materiālu sekmīga pielāgošana mērķa auditorijai. Sekmīga uzstāšanās dažādās formālajās un neformālajās situācijās
Darba organizēšana	Pieejamo resursu adekvāta izvērtēšana un efektīva izmantošana. Elastīga pieeja laika un darbu izpildes plānošanā. Daudzu atšķirīgu darba uzdevumu izpildes prasību adekvāta izvērtēšana
Darbs ar informāciju	Informācijas ievākšana un efektīvu tās uzglabāšanas un meklēšanas sistēmu izveide. Informācijas interpretēšana, analīze un sintēze ar mērķi iegūt pamatotas un vērtīgas zināšanas
Tehnoloģija	Datu ievadīšana, uzglabāšana un pārsūtīšana (piemēram, darbs ar datoru tekstu rediģēšanas programmām, internetu utt.) Efektīva dažādu informācijas avotu izmantošana
Sevis vadīšana, pašvadība	Iniciatīvas izrādīšana, augsta darba motivācija, radoša pieeja. Patstāvīga lēmumu pieņemšana un problēmu risināšana. Darba izpildes pārbaude un panākumu izvērtēšana, mācīšanās no savas pieredzes
Darbs komandā	Sadarbība, strādājot komandā, informācijas apmaiņa ar citiem un kopīga lēmumu pieņemšana. Kompetentu viedokļu uzklauššana pirms lēmumu pieņemšanas un citu komandas dalībnieku ideju izmantošana uzdevumu izpildē. Dažādu lomu uzņemšanās atšķirīgās situācijās. Grupās darba efektivitātes, kā arī sava ieguldījuma izvērtēšana tās darbā

Informācijas vadības prasme (pēc Helera, R., 2004)

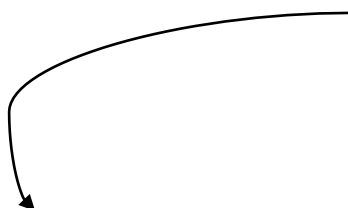
INFORMĀCIJAS PAPLAŠINĀŠANA

- ✓ Papildiniet savas piezīmes, izmantojot zinātnisko literatūru
- ✓ Norādiet atsauces
- ✓ Izvēlieties piemērotākās atsauces un citātus, kas pamato jūsu argumentus
- ✓ Kombinējiet materiālus no dažādiem avotiem un izveidojiet loģiskus argumentus



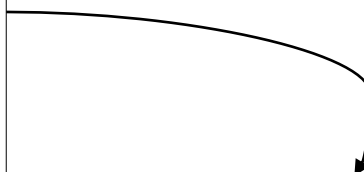
IDEJU UN KONCEPCIJU ANALĪZE

- ✓ Izvēlieties idejas un koncepcijas, kas apstiprina teorijas
- ✓ Nošķiriet pierādījumus no argumentiem un hipotēzēm
- ✓ Izvērtējiet idejas un koncepcijas
- ✓ Konstatējiet atšķirību starp apgalvojumiem un argumentiem
- ✓ Nosakiet un atzīstiet argumentācijas nepilnības



INFORMĀCIJAS UN IDEJU SINTĒZE

- ✓ Sasaistiet jaunās idejas un jēdzienus ar zināmajiem
- ✓ Attieciniet teorētiskās idejas uz praktiskiem uzdevumiem
- ✓ Integrējiet studiju laikā apgūto
- ✓ Organizējiet un izveidojiet idejas, koncepcijas un teorijas, tās loģiski saistot



VĒRTĒŠANA

- ✓ Izvērtējiet problēmu, ņemot vērā daudzus aspektus
- ✓ Apšaubiet konvencionālos uzskatus, idejas un jēdzienus
- ✓ Izdariat savu spriedumu par uzskatu, koncepciju un ideju lietderību
- ✓ Izstrādājiet savus pamatotos uzskatus

Mūzikglītības sistēmas attīstības principi (pēc Lomakinas, T., 2006:74-75)

Principi	Principu raksturojums
Bāzes izglītības princips	Vispārējās izglītības atestāts un augsts socializācijas līmenis, tiek izveidota mācīšanās mācīties prasme, valodu prasmes: dzimtā un svešvalodas, (lasīt, rakstīt, komunicēt un analizēt informāciju), matemātikas un informātikas valodas pārzināšana
Daudzlīmeņu princips	Daudzlīmeņu un daudzpakāpēniskā sistēma atļauj izglītot dažāda veida speciālistus un nodrošināt pieprasījumu darba tirgū
Diversifikācijas princips	Aktivitāšu paplašināšana. Sociālais pieprasījums augstākā līmeņa profesionālajai izglītībai. Alternatīvās izglītības programmas. Speciālistu sagatavošana atbilstoši darba tirgu pārstrukturizācijai
Papildināšanas princips	Izglītības turpināšana pēc diploma saņemšanas, tālākizglītība
Manevrēšanas princips	Attiecas uz izglītības programmu izstrādāšanu. Profesionālā orientācija, profesijas maiņa. Izglītības saņemšana paralēli divās jomās
Pēctecības princips	Izglītības programmu standartizācija. Iespēja pārvietoties izglītības laukumā
Izglītības struktūru integrācija	Daudzprofilu izglītības iestāžu izveidošana
Organizācijas formu elastīguma princips	Brīvā izvēle un pārvietošanās izglītības laukumā variācijas, kad cilvēks ātri var saņemt jaunu profesiju. Bezmaksas izglītības iespējamība

Pieaugušo mācīšanās procesa aspekti (pēc Koķes, T., 1999)

Pieaugušo mācīšanās procesa aspekti	Aspektu analīze
Izglītojamo pašrealizācija	Mācīšanās mērķa izvirzīšana, mācīšanās materiālu un metožu izvēle. Rezultātu novērtēšana. Pašrealizāciju sekmē mācīšanas un mācīšanās un mācīšanas stilu apzināšana un saskaņošana. Atbildība par pieņemto lēmumu.
Kritiskā refleksija	<p>Kritiskā refleksija veicina radošumu, cilvēks grūtāk manipulējams un atsakās no viennozīmīgiem spriedumiem.</p> <p>Kritiskā refleksija balstās uz trim savstarpēji saistītiem procesiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uz izmainītiem, iepriekš nekritiski pieņemtiem pieņēmumiem, kas tika uztverti kā pašsaprotami (visbiežāk to panāk ar uzvedinošu jautājumu palīdzību); • uz atklātām alternatīvām, iepriekš pieņemtām iedējām, darbībām un spriedumiem, • uz jēgas neatbilstības atklāsmi
Izglītojamo pieredze	<p>Uz cilvēka pieredzes bāzes veidojas jaunas zināšanas, prasmes. Ja cilvēkam nav pieredzes risināt iekšējo konfliktu starp esošo pieredzi un ārējām jaunām vajadzībām, viņš nezina, kā rīkoties tālāk, tad jāpapildina zināšanas un prasmes. Pieredze dalās:</p> <p>pašpieredze, ko cilvēks iegūst ar tiešās uztveres palīdzību;</p> <p>pastarpināta pieredze, ko iegūst ar valodas un komunikācijas palīdzību, - visbiežāk tā ir citu cilvēku pieredze.</p> <p>Pieredze kā tagadnes situācijas subjektīvu apzināšanos, kuru daļēji determinē indivīda iepriekšējā mācīšanās.</p> <p>Pašpieredzes pilnveidošana ir pieaugušo izglītības mērķis.</p>

Nozīmīgākās pedagoģiskās teorijas darba meklētāju karjeras vadības prasmju attīstības aspektā (autores veidots)

	Būtiskais	Darba meklētājiem nozīmīgais
Konstruktīvisms (<i>Пиаже, 1994;</i> <i>Брунер, 1977;</i> <i>Выготский,</i> <i>1991</i>)	Mācīšanās ir individuāli specifisks zināšanu konstruēšanas veids, kas balstās uz personīgo pieredzi un indivīda šī brīža intelektuālajām spējām	Izglītības aktivitāšu organizēšanā būtu nepieciešama izglītojamā izpēte, noskaidrojot viņa intelektuālās iespējas konkrētajā brīdī. Ja piedāvājums neatbildīs, zudīs interese, motivācija. Atbilstība sekmēs informācijas vadības prasmes, plānošanas prasmes un lēmumu pieņemšanas prasmes, pašanalīzes attīstību, spēju aktīvi līdzdarboties. Karjeras modelēšanu jeb plānošanu var netieši iekļaut uzdevumu veidā neformālajā izglītībā
Kontekstuālisms (<i>Thayer-Bacon,</i> <i>2000; Collin,</i> <i>2011; Rubene,</i> <i>2001</i>)	Izaugsme no personiskā uz kopīgo, nevis norobežošanās savu personisko interešu jomā, lai varētu apmierināt ne tikai personību, bet sabiedrību kopumā. Domāšana konkrētās situācijas kontekstā un prognozēšana, orientācija nākotnes sociāli kulturālajos kontekstos. Solidaritātes sajūta	Darba meklētāji mācās paredzēt situāciju nākotnē, kāda likumdošana, attīstības virzieni tautsaimniecībā, politiskie dokumenti. Saskaņā ar sabiedrības vajadzībām tiek veidots karjeras plāns. Darba devēju iesaistīšana izglītības programmu izstrādāšanā un realizēšanā. Prakses vietu izveidošana, bez izmaksas prakse. LM Apmācības komisijas paplašināšana ar visu nozaru asociācijas pārstāvjiem.
Personības analīze. Transakcija. (<i>Kovejs, 2007</i>)	Līdzsvars starp lomām nenozīmē vienādu laika sadalījumu visu lomu veikšanai, bet gan to, ka visas šīs lomas darbosies vienā veselumā ar mērķi īstenot kopīgu uzdevumu. Dzīves scenāriju analīze.	Motivācija, kas rosina darba meklētājus meklēt kaut ko jaunu saistībā ar dažādām jomām: darbu, karjeru, personīgajiem sasniegumiem. Jāanalizē savu lomu nozīmīgums, pašnovērtējums, dzīves scenārijs
Sociālās mācīšanas teorija (<i>Бандура, 2000;</i> <i>Московичи,</i> <i>1998</i>)	Cilvēki mācās ne tikai no savas, bet arī no citu cilvēku pieredzes. Uzvedības maiņa – modelēšana. Mācīšanās novērojot citu pieredzi. Cilvēks ir spējīgs būt par jebko un ir brīvs, realizējot savus dzīves sapņus. Piederība grupai, profesijai veido solidaritātes sajūtu ar cilvēkiem, kuri ir līdzīgi pēc sociālā statusa	Darba meklētājs plāno, fantazē un izpilda darbības, sapņojot un domājot par jauniem notikumiem. Karjeras vadības prasmju attīstīšanai svarīgi aktīvi piedalīties NVA pasākumos, izmantot visus pieejamos pakalpojumus. Darba meklētāju motivē stimuli, kurus viņš pats pārstrādāja un izveidoja. Cilvēkam pašam ir spējas pārvaldīt, regulēt stimulus un veicināt izmaiņas savā uzvedībā. Darba meklētājs un viņa draugi, radnieki, paziņas ietekmē viens otru. Modelēšana palīdz samazināt mācīšanas laiku. Darba meklētājam ir plašs iespēju spektrs, kurš tiek izvērtēts caur

		<p>viņa pieredzi un daudzveidīgi reprezentēts, bet ierobežots ar darba meklētāja bioloģiskajām spējām.</p> <p>Nepieciešams rekomendēt darba meklētājiem apmeklēt ģimenes ārstu, lai pārrunātu un diagnosticētu veselības stāvokli.</p> <p>Cilvēks orientējas uz uzvedības modeli (persona, kas viņam patīk) un mēģina uzvesties tieši tā, kā to dara pievilcīga persona (modelis)</p>
<p>Darbības teorija (<i>Рубинштейн, 1999; 2002</i>)</p>	<p>Jebkuras spējas attīstība notiek pēc spirāles: jaunas iespējas attīstīta spējas un atver cilvēka spēju jaunu attīstības posmu. Spējas attīstās apstākļos, kad tie ir radīti darbības rezultātā.</p> <p>Atšķirībā no parasto pamatvajadzību apmierināšanas, emocijas, kuras, saistītas ar darbības rezultātu, ir daudzveidīgas: veiksmes sajūta, gandarījums, lepnums, neveiksme, izmisums un citi. Šīs emocijas saistītas ar darba procesu un rezultātu.</p>	<p>Darba meklētāju iesaistīšanā nodarbinātību veicinošos pasākumos jābūt plānveidīgi organizētai darbībai, ar klientu jāstrādā aktīvi, triju mēnešu pārtraukums traucē iesaistīšanai izglītības apguves aktivitātēs. Klienta aktivizēšana ir viens no veiksmes panākumiem NVA speciālistu darbībā. Informācijas saņemšana, izglītošana, praktiskā darbība pašvaldības uzņēmumos, strādājot algotajos sabiedriskajos darbos, ienesīs cilvēka dzīvē pārmaiņas un bagātinās pieredzi.</p> <p>Pirms piedalīšanās izglītojošos pasākumos jābūt individualizētai un detalizētai personības izpētīšanai, izņemot personas ar atkarībām, kurām jāpiedāvā sociālās rehabilitācijas pakalpojumi un praktiskus pasākumus.</p> <p>Darba meklētājam jāveic visas darbības, lai nodrošinātu līdzdarbošanos savas dzīves situācijas uzlabošanā.</p> <p>Karjeras vadības prasmes var attīstīt tikai darbībā. Karjeras konsultants var uzdot par pienākumu meklēt vajadzīgo informāciju, piedalīties intervijā par darba meklēšanu, atbalsta grupu darbā. Jāplāno pasākumi imidža veidošanā.</p>
<p>Kognitīvisma teorija (<i>Холодная, 2004; Herrmann, 1989</i>)</p>	<p>Mācīšanas mehānisms tiek izprasts kā zināšanu apguves prāta darbība, kuras būtība ir zināšanu izpratne: zināšanu iegaumēšana, uzkrāšana īslaicīgajā atmiņā, vingrinot, reproducējot zināšanu uzkrāšanu ilglaicīgajā atmiņā.</p> <p>Darba meklētājs aktīvs, bet viņam nepieciešama vadība. NLP metode: cilvēki dalās pēc informācijas uztveres: vizuālā, audiālā, kinestētiskā. Paātrinātas mācīšanas.</p>	<p>Darba meklētāja dienasgrāmatas veidošana, līgumu slēgšana, sociālās rehabilitācijas plāna izstrādāšana.</p> <p>Mācīšanās laikā piemēro loģiski sniegto informāciju. NLP metožu pielietošana pedagoģiskajā darbībā ar darba meklētājiem.</p> <p>Pozitīvās domāšanas kultivēšana. Pielāgošanās, elastīguma prasme. Ilgtermiņa karjeras plānošana kavē tamdēļ, ka domāšanas veids šobrīd ir pakļauts tam, lai izveidotu izdzīvošanas stratēģiju.</p>

<p>Pragmatisms (Дьюи, 2001)</p>	<p>Zināšanas uzkrātas darbības situācijās. Uzkrāto zināšanu reproducēšanas un producēšanas procesā attīstās prasmes. Izglītība - demokratizācijas pilnveidošanas instruments, kas nodrošina pilsoņiem iespēju vienlīdzību. Visu iedzīvotāju slāņu un visu vecuma grupu iesaistīšana izglītības procesā rada daudz labvēlīgākus priekšnoteikumus kopīgas sociālās transformācijas procesam, kura gaitā varētu mainīties bāzes nosacījumi – sociālie, ekonomiskie un politiskie. Cilvēks izmanto iepriekšējo dzīves pieredzi, lai pielāgotos jaunajiem apstākļiem.</p>	<p>Darba meklētājam jāmodelē dažādas situācijas, jārisina uzdevumi, kuri ir tuvu realitātei, lai savas prasmes attīstītu jaunās problēmsituācijās. Karjeras vadības prasme ietver sevī prasmi risināt problēmas pārrunu ceļā, sadarbojoties ar citiem grupas locekļiem. Svarīgi iemācīties risināt konfliktsituācijas, balstoties uz zināšanām, meklējot un izvēloties problēmas risināšanas alternatīvas. Caur izglītību cilvēks kļūst spējīgs realizēt savas sociālās iniciatīvas. Projektu metodes izmantošana mācību procesā. Nepieciešams izmantot cilvēka iepriekšējo pieredzi, lai konstruētu jaunu un kvalitatīvāku pieredzi nākotnē. Pieredze tas ir kaut kas jauns, kas aicina atbrīvoties no pieķeršanās pagātnei, atklāj jaunus faktus un zināšanas. Konkrētajā pieredzē notiek izmaiņas, kamēr notiek pieredzes pārstrāde.</p>
<p>Vērtībizglītība (Delor, 1996; Lipman, 1988; Gudjon, 1998)</p>	<p>Sabiedrības pasūtījums. Vērtību izglītība ietver ikvienu sfēru, kurā nepieciešams spriest, kas ir labs un kas ir slikts. Cilvēka individualizācija, socializācija. Izglītības pamatjautājumi: Kas es esmu? Kāpēc es esmu? Kas man jādara? Vērtību izglītība ir process, kurā vērtību izziņas, pieņemšanas un īstenošanas gaitā cilvēks top par kultūras būtni, rodot līdzsvaru starp sevi kā individualitāti un sabiedrības loceklim nozīmīgām vērtībām. Sociālo, kultūras vides nosacīto vērtību apguve un individuālās vērtību sistēmas veidošanās.</p>	<p>Darba meklētājs savas vērtības saskaņo ar sabiedrības vērtībām. Izglītība, jaunas zināšanas ir sabiedrības vērtības. Darbs ir vērtība, pašrealizācijas iespēja, ienākumi, drošības sajūta par savu nākotni. Karjeras konsultantam jāpielieto individuālā pieeja vērtību noskaidrošanai, lai mērķtiecīgāk izvēlētos izglītības apgaves aktivitāti. Pieaugušais meklē atbildi uz jautājumiem: Kas es esmu? Kāpēc es esmu? Kas man jādara? Vērtību skalas noskaidrošana. Nepieciešama darba meklētāju socializācija – sociālas grupas, atbalsta un motivācijas grupas. Individualizācija – savas vērtību sistēmas veidošana, izmantošana lēmumu pieņemšanā. Pedagoģiskajā procesā jāizmanto uzdevumi: vērtību noskaidrošana – individuāls darbs – eseja, testi, pāros, grupā. Vērtību apzināšana. Diskusiju kā mācību metodes organizēšana. Darba meklētājiem jāiemācās respektēt citu cilvēku viedokli.</p>
<p>Humānisms (Keller, 2007; Амонашвили, 1990)</p>	<p>Humānās pedagoģijas centrā ir cilvēks kā vērtība, un pedagoģiskajam procesam ir jāsekmē harmoniskas un</p>	<p>Darba meklētājam ir veltīta speciālistu uzmanība, lai attīstītu savas karjeras vadības prasmes un profesionālās prasmes. Izglītojamais ir motivēts jaunu prasmju apguvei. Darba meklētājiem nepieciešams pilnveidot</p>

	<p>vispusīgas personības attīstība.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izglītojamaais ir motivēts un aktīvs, • Izglītojamaais mācās, lai attīstītu savas spējas, • Mācīšanās notiek labvēlīgā vidē. <p>Modelis balstās uz četriem principiem: uzmanība, atbilstība, pašpārlicinātība, gandarījums.</p> <p>Mācību uzdevumi: darbs grupā, lomu spēles, simulācijas.</p>	<p>sadarbības principus, savstarpējo sapratni strādājot grupā.</p> <p>Vadības prasmes attīstīšana, kas attiecas uz komunikāciju un sadarbību, konfliktu risināšanu.</p>
<p>Vajadzību teorija (<i>Маслоу, 1999;</i> <i>Rogers, 1969;</i> <i>Nikiforovs, 2007</i>).</p>	<p>Vajadzības stimulē uzvedību, kas tiek virzīta uz to apmierināšanu.</p> <p>Vajadzību hierarhija, pamatvajadzības pirmajā līmenī, pašrealizācija - augstākajā līmenī.</p> <p>Nodarbības: jāizveido sākotnējs noskaņojums, jānoskaidro mācīšanās mērķi, jāpaļaujas uz izglītojamo vēlmi, jāiesaista resursi, elastīguma principa ievērošana. Ierobežojumu pieņemšana.</p> <p>Motivācija - jāiztulko ārējo vajadzību par iekšējo nepieciešamību veicināt mācīšanos.</p>	<p>Atbalsta programmas sagatavošana darba meklētājiem. Institūciju sadarbība, lai nodrošinātu pamatvajadzību apmierināšanu.</p> <p>Pedagogs noskaidro izglītības motivācijas iemeslus. Uzdevumi tiek vērsti, lai veiktu motivācijas analīzi un vajadzību noskaidrošanu.</p> <p>Piesaistīts sociālais dienests darba meklētāju vajadzību apmierināšanā.</p> <p>Uzdevumi, lai veicinātu motivāciju veikt pārmaiņas.</p> <p>Vajadzību hierarhija ir motivācijas pamats, lai cilvēki varētu sasniegt savu potenciālu.</p>

Normatīvo aktu analīze darba meklētāju izglītošanai (autores veidots)

<p align="center">Normatīvie akti</p> <p align="center">Latvijā</p>	<p align="center">Raksturojums</p>
<p>05.10.1995. <i>Likums "Par sociālo drošību"</i></p>	<p>Veicina iespēju brīvi izvēlēties nodarbošanos un ar savu darbu nopelnīt dzīvei nepieciešamos līdzekļus. Personai ir tiesības uz:</p> <ul style="list-style-type: none"> •bezmaksas konsultāciju, izvēloties izglītību un profesiju; •individuālu atbalstu profesionālās izglītības turpināšanai; •palīdzību piemērotas darbavietas atrašanā; •materiālu nodrošinājumu bezdarba vai darba devēja maksātnespējas gadījumā
<p>09.05.2002. <i>„Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta” likums</i></p>	<p>Noteikti nodarbinātības aktīvi izglītojošie pasākumi: profesionāla apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana; pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai:</p> <ul style="list-style-type: none"> •apmācība pie darba devēja; •ir noteikti preventīvie bezdarba samazināšanas pasākumi: •karjeras konsultācijas; •pārkvalifikācija un tālākizglītība; •valsts valodas apguves veicināšana; •apmācības programmas pieaugušo iesaistei mūžizglītībā
<p>25.01.2011. MK Noteikumi Nr.75 <i>"Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem"</i></p>	<p>Noteiktas bezdarbnieku un darba meklētāju tiesības iegūt izglītību. Tiek nodrošināta:</p> <ul style="list-style-type: none"> •profesionālās tālākizglītības programmas un profesionālās pilnveides programmas apguve; •neformālās izglītības programmas apguve; •pirmā un otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu apguve. <p>NVA organizē bezdarbnieku un darba meklētāju apmācību pēc:</p> <ul style="list-style-type: none"> •LM Apmācības komisijas plāna izglītības jomā bezdarbniekiem; •darba devēja rakstiska pieprasījuma; •veiktās darba tirgus īstermiņa prognozēšanas rezultātiem. <p>Pasākumos var piedalīties persona, kura atbilst Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā noteiktajai bezdarbnieka definīcijai. Apmācības notiek pēc kupona izsniegšanas bezdarbniekam un darba meklētājam.</p>

Darba meklētāju izglītošanās motīvi (Laškova, 2013)

Motīvi	Darba meklētāju izglītošanās motīvi
Bāzes vajadzības. Motīvi ir vajadzības, vēlēšanās, bailes, draudi. Pamatvajadzības: ēdiens, apģērbs, mājoklis, veselība, izglītība	Motīvs iekārtoties darbā, materiālais nodrošinājums. Statuss sabiedrībā. Bailes pazaudēt valsts un pašvaldības pabalstus, darba meklētāju pienākumu pildīšana. Valsts finansētā izglītība
Motīvi saistīti ar perspektīvu un nākotnes mērķiem, dzīves mērķiem	Informācijas saņemšana no grupas dalībniekiem un pasniedzējiem. Mērķtiecība
Pieredzes izmantošana dzīves kvalitātes nodrošināšanā	Studējošā darba meklētāja pieredzes un citu pieredzes izmantošana, transformēšana. Pasniedzējs dalās ar savu pieredzi. Praktiskā pielietojamība nākotnē
Motīvi ir impulsi, kuri aizvieto pieradumus	Pašpieredzes pilnveidošana, interese mācīties, lai nebūtu pārāk sarežģīti. Uzvedības modeļa maiņa. Ir iespēja parādīties sabiedrībā
Motīva un mērķa savienošana – jaunas profesijas apguve. Novirzes karjerā	Jaunas profesijas iegūšana, prasmes un iemaņas, lai iekārtotos darbā. Karjeras vadības prasmes. Intelektuālās sfēras paplašināšana. Estētiskās vajadzības. Māksla
Vērtības un pašapziņas celšana	Dzīves sapņa realizēšana, talantu attīstīšana, radošo spēju attīstīšana, izglītības iegūšana praktisko iemaņu apguvei. Radošums, pašcieņa
Sasniegumi un panākumi Labas attiecības ar citiem	Profesionalitātes izaugsme, pilnveidošana, jauno tehnoloģiju apguve. Integrācija sabiedrībā, uzslavas un novērtējums mācību kursu laikā. Ģimenes vajadzības. Izglītības dokumenta saņemšana
Vēlme pašizaugsmei un attīstībai. Pašizaugsmes motīvs	Pašrealizācija. Jauno tehnoloģiju apguve. Pašizglītības motīvs – spēja izzināt, jauno zināšanu iegūšana. Izglītošanās motīvi ir unikāli un individuāli katram cilvēkam
Socializācijas motīvi. Piederība sabiedrības grupai	Sadarbības motīvs, pieredze strādāt komandā. Interese pavadīt laiku grupā un informēt par izmantotajām iespējām
Atbrīvošanās no negatīvās pieredzes	Novērtēšana. Pieredzes analīze. Pozitīvas pieredzes pastiprināšana

Pedagoga loma mūžizglītības kontekstā (*Department of Education
Science and Training, 2005:160*)

	Klausītājs	Vadītājs	Izskaidrotājs	Treneris
Mācību vide	Emocionāla	Perceptuāla	Simboliska	Biheiviorāla
Dominējošais mācīšanās veids	Mācās no konkrētas pieredzes	Domīgais novērotājs	Abstraktais konceptualizētājs	Aktīvais eksperimentētājs
Novērtēšanas līdzekļi	Tūlītēja reakcija	Balstīti uz disciplīnu; ārēji kritēriji	Objektīvi kritēriji	Apmācāmā paša vērtējums
Mācīšanās līdzekļi	Brīva nepieciešamību izteikšana	Iegaumēšana; zina nosacījumus un noteikumus	Jauni veidi, kā uztvert lietas	Diskusijas ar biedriem
Mācību metodes	Reāla piemērošana dzīvei	Lekcijas	Gadījumu apraksti, lasīšana	Aktivitātes, mājas darbi, problēmas
Saziņa ar apmācāmajiem	Paša vadīta, neatkarīga	Neliela līdzdalība	Iespēja domāt vienam	Aktīva līdzdalība
Fokuss	„Šeit un tagad”	„Kā un kādēļ”	„Tur un tad”	„Kas un kā”
Zināšanu nodošana	Cilvēki	Attēli	Simboli	Darbība
Sensoriskā uztvere	Pieskārieni	Redze un dzirde	Uztvere	Kustības

Mācīšanās stilu kategorijas (pēc Kolba, D. A., 1984)

Konkrētā pieredze (KP)	Iegūstot zināšanas, persona izmanto savu pieredzi, kas galvenokārt balstās uz izjūtām. Šīs personas parasti ir “orientētas uz cilvēkiem”. Šādi cilvēki uzskata, ka teorijas apguve nav īstais ceļš, un katru situāciju grib uzskatīt par īpašu. Vislabāk viņi mācās no konkrētiem piemēriem un pieredzes. Šie cilvēki maz uzticas autoritātēm, labprāt lieto atgriezenisko saikni, mīl diskutēt
Abstraktā konceptualizācija (AK)	Piemīt analītiska pieeja mācību procesam, kas lielā mērā balstīta uz loģisko domāšanu un racionālu vērtējumu. Šādi cilvēki ir orientēti uz lietām un simboliem, nevis uz citiem cilvēkiem. Vislabāk viņi zināšanas apgūst bez citu palīdzības, bez autoritātes, kad uzsvars tiek likts uz teoriju un sistemātisku analīzi. Atkārtoti vingrinājumi un attēlošana šiem cilvēkiem dod mazu labumu, tie pat apgrūtina mācīšanos.
Aktīvā eksperimentēšana (AE)	Apveltīti ar aktīvu, enerģisku pieeju mācībām, kuru pamatā ir eksperiments. Šādi cilvēki vislabāk apgūst zināšanas, ja var iesaistīties dažādos projektos, mājas uzdevumos, diskusijās mazās grupās. Necieš pasīvas mācīšanās metodes, piemēram, lekcijas. Parasti tās ir ekstravertas personas.
Refleksīvā novērošana (RN)	Raksturīga objektīva un noteikta pieeja mācībām. Šādi cilvēki parasti, balstoties uz uzmanīgiem novērojumiem, izstrādā savu personisko spriedumu un labprāt mācībām izvēlas tādu mācību veidu kā lekcijas, kas ļauj ieņemt novērotāja pozīciju. Parasti tās ir intravertas personas.

PIELIKUMI TREŠAI NODAĻAI

3.3.1.pielikums

Darba meklētāja karjeras vadības prasmju noteikšanas anketa

Rēzeknes augstskolas doktora studiju programmas ietvaros tiek veikts pētījums par darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās iespējām pieaugušo izglītības iestādēs. Pētījuma mērķis ir izstrādāt priekšlikumus karjeras vadības prasmju attīstīšanai izglītības aktivitāšu pasākumu ietvaros.

Jūsu atbildes palīdzēs pilnveidot pakalpojumus pieaugušo izglītības iestādēs.

Anketa ir anonīma.

Lūdzu, sniedziet par sevi šādas ziņas:

Jūsu dzimums: Siev. Vīr.

Vecums _____

Iepriekšējā izglītība (pasvītrot vai papildināt): pabeigta pamatizglītība, vidējā izglītība, profesionālās izglītības iestāde, augstākā izglītība, _____

Iepriekšējā darba vieta (pasvītrot vai papildināt): valsts iestāde, privātais bizness, cits variants _____

Darba stāžs (gadi) _____

Atrašanās bez darba (ilgums) _____

Mācību kursa nosaukums: _____

Kursa norises ilgums _____

Iepriekš apgūtie kursi: _____

Lūdzu, novērtējiet Jūsu karjeras vadības prasmes, katrā rindā vērtējuma izvēli apzīmējot ar X.

- 1- Nevaru atbildēt
- 2- Pilnībā nepiekrītu (nē)
- 3- Vairāk nē
- 4- Vairāk jā
- 5- Pilnībā piekrītu (jā)

PAŠNOVĒRTĒJUMS

Pašizziņas prasme

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Es analizēju savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi					
2. Es protu atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju					
3. Es protu izzināt savas personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības)					
4. Es protu savaldīt emocijas un stresu. Es apzinos savas emocijas, vajadzības, intereses un uzvedības modeļus					
5. Es spēju apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas					
6. Es veidoju pozitīvas, harmoniskas attiecības, protu atstāt labvēlīgu iespaidu, man piemīt elastīgums, radošums					

Vadības prasme

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, ka arī karjeras mērķus					
2. Es varu izstrādāt karjeras plānu rakstiski, to prezentēt					
3. Es protu sabalansēt darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības					
4. Es motivēti veicu pārmaiņas					
5. Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai					
6. Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli					
7. Es plānoju rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku					

Informācijas vadības prasme

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Ikdienā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas					
2. Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai					
3. Es pētu informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu					
4. Es spēju izvērtēt informāciju par izglītības iespējām					
5. Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli					
6. Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā					
7. Protu izvērtēt informācijas svarīgumu					
8. Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem					

Problēmu risināšanas prasme

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Protu saskatīt problēmas cēloni					
2. Es protu risināt problēmas pārrunu ceļā, pielietoju komunikācijas prasmes					
3. Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai					
4. Es protu sadarboties ar citiem					
5. Es spēju pārliecināt citus					

Lēmumu pieņemšanas prasme

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem					
2. Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē					
3. Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus					
4. Es pieņemu lēmumus ātri un atbildīgi					

Zināšanas

Rādītājs	1	2	3	4	5
1. Man ir zināšanas izvēlētajā izglītības jomā					
2. Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju					
3. Es apzinos trūkstošās zināšanas					
4. Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamās, lai strādātu izvēlētajā profesijā					
5. Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas					

Nr.	Pamatprasmes	1	2	3	4	5
1.	Man ir laba dzimtās valodas (nosaukt kādas: () prasme					
2.	Man ir labas valsts valodas prasmes					
3.	Es brīvi runāju vienā svešvalodā (kāda)					
4.	Man ir labas zināšanas matemātikā, dabas zinībās, tehnoloģijās					
5.	Man ir labi attīstītas digitālās (datorlietošanas) prasmes					
6.	Man ir atbilstošas mācīšanās prasmes					
7.	Man ir labi attīstītas sociālās un pilsoniskās prasmes					
8.	Man ir labas pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasmes					
9.	Man ir zināšanas kultūras izpratnē un izpausmē					

Pateicos par uzmanību un veltīto laiku, Jeļena Laškova

Darba meklētāju karjeras vadības prasmju noteikšanas anketas kodēšana

Nosaukums	Apzīmējums	Gradācija
Dzimums	Dzim	1- Sieviete 2- Vīrietis
Vecums	Vec	1- 20-29gadi 2- 30-39 gadi 3- 40- 49 gadi 4- 50-59 gadi 5- 60 un vairāk
Iepriekšējā izglītība pabeigta pamatizglītība, vidējā izglītība, profesionālās izglītības iestāde, augstākā izglītība	Izgl	1- pabeigta pamatizglītība 2- vidējā izglītība 3- profesionālās izglītības iestāde 4- augstākā izglītība
Iepriekšējā darba vieta	Dv	1- valsts iestāde 2- privātais bizness, 3- cits variants
Darba stāžs	Dst	1 - nav 2 līdz 5 gadiem 3 no 6 līdz 10 gadiem 4- no 11 līdz 15 gadiem 5- 16 un vairāk
Atrašanās bez darba	Bezd	1- līdz 1 gadam 2- līdz 2 gadiem 3- no 2 līdz 5 gadiem 4- no 5 līdz 10 gadiem 5- no 10 un vairāk
Mācību kursa nosaukums	Kursi	1 – jā 2 -nē
<u>Pašizzinas prasme</u> Es analizēju savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi	PP1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju	PP2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu izzināt savas personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības)	PP3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu savaldīt emocijas un stresu. Es apziņos savas emocijas, vajadzības, intereses un uzvedības modeļus	PP4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es spēju apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas	PP5	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es veidoju pozitīvas, harmoniskas attiecības, protu atstāt labvēlīgu iespaidu, man piemīt elastīgums, radošums	PP6	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā

		5- Pilnībā piekrītu (jā)
<u>Vadības prasme</u> Es varu noteikt un formulēt īslaicīgus un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus	VP1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es varu izstrādāt karjeras plānu rakstiski, to prezentēt	VP2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu sabalansēt darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības	VP3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es motivēti veicu pārmaiņas	VP4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu izvērtēt un noteikt resursus mērķa sasniegšanai	VP5	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es spēju organizēt un plānot savas ikdienas nodarbes. Veicu plāna izpildes kontroli	VP6	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es plānoju rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku	VP7	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Ikdienā es izmantoju internetu, e-pastu, Word un citas programmas	IVP1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es analizēju un strukturēju informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai	IVP2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es pētu informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu	IVP3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es spēju izvērtēt informāciju par izglītības iespējām	IVP4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli	IVP5	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā

		5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu sniegt un saņemt informāciju darba intervijas laikā	IVP6	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Protu izvērtēt informācijas svarīgumu	IVP7	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu atrast informāciju par atbalsta pasākumiem	IVP8	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
<u>Problēmu risināšanas prasme</u> Protu saskaņot problēmas cēloni	PRP1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu risināt problēmas pārrunu ceļā, pielietojot komunikācijas prasmes	PRP2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es analizēju konfliktsituācijas, izvēlos atbilstošāko rīcību problēmas atrisināšanai, nosaku alternatīvas problēmu atrisināšanai	PRP3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es protu sadarboties ar citiem	PRP4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es spēju pārliecināt citus	PRP5	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
<u>Lēmumu pieņemšanas prasme</u> Es varu izvērtēt iespējas attīstīt karjeru un sabalansēt to ar pieejamajiem karjeras resursiem	LPP1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es spēju elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem darba tirgū un dzīvē	LPP2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es varu novērtēt, cik personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un varu plānot pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus	LPP3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es pieņemu lēmumus ātri un atbildīgi	LPP4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā

		5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir zināšanas izvēlētajā izglītības jomā	Z1	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir priekšstats par izvēlēto profesiju	Z2	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es apzinos trūkstošās zināšanas	Z3	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es izvērtēju zināšanas, kādas ir nepieciešamas, lai strādātu izvēlētajā profesijā	Z4	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir tieksme apgūt jaunas zināšanas, izmantojot interešu izglītības iespējas	Z5	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Pamatprasmes Manadzimtā valoda (nosaukt kāda)	Dzimv	1- Latvieši 2- Krievu 3- Cita
Man ir labasdzimtās valodas prasmes (nosaukt kādas)	Dzimvpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir labas valsts valodas prasmes	Vvalpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Es brīvi runāju vienā svešvalodā (kādā)	Sval	1- Nē 2- Angļu 3- Vācu 4- Cita
Es brīvi runāju vienā svešvalodā (kādā)	Svalim	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir labas zināšanas matemātikā, dabas zinībās, tehnoloģijās	Mpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir labi attīstīta digitālās (datorlietošanas) prasmes	Dipr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir atbilstošas mācīšanās prasmes	Macpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē)

		3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir labi attīstītas sociālās un pilsoniskās prasmes	Socpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir labas pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības prasmes	Uznpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)
Man ir zināšanas kultūras izpratnē un izpausmē	Kulpr	1- Nevaru atbildēt 2- Pilnībā nepiekrītu (nē) 3- Vairāk nē 4- Vairāk jā 5- Pilnībā piekrītu (jā)

Datu apstrāde SPSS programmā mācību sākumā (kritēriji)

Statistics

		Dzim	Vec	Grupa	Izgl	Dst	Bezd	PP
N	Valid	472	472	472	472	472	472	354
	Missing	0	0	0	0	0	0	118
	Mean	1,15	2,76	3,24	2,61	3,83	2,10	3,93

Statistics

		VP	IVP	PRP	LPP	Z	V13
N	Valid	413	472	295	236	295	0
	Missing	59	0	177	236	177	472
	Mean	3,41	3,75	3,78	3,42	3,86	

Frequency Table

Dzim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	400	84,7	84,7	84,7
	2	72	15,3	15,3	100,0
	Total	472	100,0	100,0	

Vec

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	88	18,6	18,6	18,6
	2	104	22,0	22,0	40,7
	3	136	28,8	28,8	69,5
	4	120	25,4	25,4	94,9
	5	24	5,1	5,1	100,0
	Total	472	100,0	100,0	

Grupa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	72	15,3	15,3	15,3
	2	64	13,6	13,6	28,8
	3	160	33,9	33,9	62,7
	4	64	13,6	13,6	76,3
	5	80	16,9	16,9	93,2
	6	32	6,8	6,8	100,0
	Total	472	100,0	100,0	

Izgl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	64	13,6	13,6	13,6
	2	184	39,0	39,0	52,5
	3	96	20,3	20,3	72,9
	4	128	27,1	27,1	100,0
	Total	472	100,0	100,0	

Dst

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	1,7	1,7	1,7

2	88	18,6	18,6	20,3
3	104	22,0	22,0	42,4
4	48	10,2	10,2	52,5
5	224	47,5	47,5	100,0
Total	472	100,0	100,0	

Bezd

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	224	47,5	47,5	47,5
2	80	16,9	16,9	64,4
3	80	16,9	16,9	81,4
4	72	15,3	15,3	96,6
5	16	3,4	3,4	100,0
Total	472	100,0	100,0	

PP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	5,7	7,6	7,6
2	6	1,3	1,7	9,3
3	29	6,1	8,2	17,5
4	196	41,5	55,4	72,9
5	96	20,3	27,1	100,0
Total	354	75,0	100,0	
Missing System	118	25,0		
Total	472	100,0		

VP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	47	10,0	11,4	11,4
2	25	5,3	6,1	17,4
3	105	22,2	25,4	42,9
4	183	38,8	44,3	87,2
5	53	11,2	12,8	100,0
Total	413	87,5	100,0	
Missing System	59	12,5		
Total	472	100,0		

IVP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	7,4	7,4	7,4
2	23	4,9	4,9	12,3
3	86	18,2	18,2	30,5
4	211	44,7	44,7	75,2
5	117	24,8	24,8	100,0
Total	472	100,0	100,0	

PRP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	5,3	8,5	8,5
2	7	1,5	2,4	10,8
3	31	6,6	10,5	21,4

	4	177	37,5	60,0	81,4
	5	55	11,7	18,6	100,0
	Total	295	62,5	100,0	
Missing	System	177	37,5		
	Total	472	100,0		

LPP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	6,8	13,6	13,6
	2	5	1,1	2,1	15,7
	3	54	11,4	22,9	38,6
	4	121	25,6	51,3	89,8
	5	24	5,1	10,2	100,0
	Total	236	50,0	100,0	
Missing	System	236	50,0		
	Total	472	100,0		

Z

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	4,2	6,8	6,8
	2	12	2,5	4,1	10,8
	3	33	7,0	11,2	22,0
	4	153	32,4	51,9	73,9
	5	77	16,3	26,1	100,0
	Total	295	62,5	100,0	
Missing	System	177	37,5		
	Total	472	100,0		

Mann-Whitney Test

Ranks

	Dzim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
PP	1	300	175,26	52576,50
	2	54	189,97	10258,50
	Total	354		
VP	1	350	204,40	71539,00
	2	63	221,46	13952,00
	Total	413		
IVP	1	400	236,46	94584,00
	2	72	236,72	17044,00
	Total	472		
PRP	1	250	141,29	35323,00
	2	45	185,27	8337,00
	Total	295		
LPP	1	200	117,67	23533,50
	2	36	123,13	4432,50
	Total	236		
Z	1	250	150,48	37621,00
	2	45	134,20	6039,00
	Total	295		

Test Statistics^a

	PP	VP	IVP	PRP
Mann-Whitney U	7426,500	10114,000	14384,000	3948,000
Wilcoxon W	52576,500	71539,000	94584,000	35323,000
Z	-1,081	-1,105	-,016	-3,614
Asymp. Sig. (2-tailed)	,280	,269	,987	,000

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	LPP	Z
Mann-Whitney U	3433,500	5004,000
Wilcoxon W	23533,500	6039,000
Z	-,479	-1,286
Asymp. Sig. (2-tailed)	,632	,199

a. Grouping Variable: Dzim

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Vec	N	Mean Rank
PP	1	66	174,36
	2	78	171,36
	3	102	166,45
	4	90	164,06
	Total	336	
VP	1	77	190,59
	2	91	195,23
	3	119	212,22
	4	105	184,12
	Total	392	
IVP	1	88	271,30
	2	104	226,42
	3	136	225,50
	4	120	187,39
	Total	448	
PRP	1	55	147,25
	2	65	141,28
	3	85	150,64
	4	75	123,38
	Total	280	
LPP	1	44	115,05
	2	52	116,62
	3	68	111,09
	4	60	108,67
	Total	224	
Z	1	55	153,33
	2	65	163,79
	3	85	128,50
	4	75	124,51
	Total	280	

Test Statistics^{a,b}

	PP	VP	IVP	PRP	LPP	Z
Chi-Square	,687	4,277	24,427	6,685	,621	14,126
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,876	,233	,000	,083	,892	,003

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Izgl	N	Mean Rank
PP	1	48	154,21
	2	138	165,94
	3	72	178,39
	4	96	205,10
	Total	354	
VP	1	56	184,45
	2	161	201,52
	3	84	202,89
	4	112	229,24
	Total	413	
IVP	1	64	252,04
	2	184	203,18
	3	96	243,02
	4	128	271,74
	Total	472	
PRP	1	40	141,93
	2	115	149,21
	3	60	129,95
	4	80	162,84
	Total	295	
LPP	1	32	125,45
	2	92	109,28
	3	48	114,79
	4	64	131,06
	Total	236	
Z	1	40	149,54
	2	115	128,20
	3	60	138,06
	4	80	183,14
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	PP	VP	IVP	PRP	LPP	Z
Chi-Square	13,883	7,087	23,150	6,874	5,083	24,496
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,003	,069	,000	,076	,166	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Dst	N	Mean Rank
PP	1	6	111,67
	2	66	190,30
	3	78	183,62
	4	36	186,68
	5	168	170,01
	Total	354	
VP	1	7	179,86
	2	77	200,97
	3	91	216,73
	4	42	247,38
	5	196	197,17
	Total	413	
IVP	1	8	175,38
	2	88	271,10
	3	104	236,75
	4	48	250,04
	5	224	222,07
	Total	472	
PRP	1	5	175,20
	2	55	156,27
	3	65	153,48
	4	30	184,13
	5	140	133,49
	Total	295	
LPP	1	4	62,38
	2	44	139,48
	3	52	114,56
	4	24	106,25
	5	112	116,72
	Total	236	
Z	1	5	127,80
	2	55	191,69
	3	65	160,62
	4	30	113,87
	5	140	133,01
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	PP	VP	IVP	PRP	LPP	Z
Chi-Square	6,156	8,175	11,529	13,826	9,273	30,036
df	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,188	,085	,021	,008	,055	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Bezd	N	Mean Rank
PP	1	168	187,41
	2	60	148,08
	3	60	164,38
	4	54	155,94
	Total	342	
VP	1	196	211,88
	2	70	174,79
	3	70	209,36
	4	63	180,64
	Total	399	
IVP	1	224	251,27
	2	80	184,81
	3	80	220,80
	4	72	214,78
	Total	456	
PRP	1	140	157,54
	2	50	113,48
	3	50	136,80
	4	45	137,47
	Total	285	
LPP	1	112	121,11
	2	40	89,25
	3	40	123,35
	4	36	112,15
	Total	228	
Z	1	140	151,17
	2	50	120,91
	3	50	140,64
	4	45	144,76
	Total	285	

Test Statistics^{a,b}

	PP	VP	IVP	PRP	LPP	Z
Chi-Square	11,604	8,599	18,647	14,384	9,125	5,982
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,009	,035	,000	,002	,028	,112

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Correlations

			Dzim	Vec	Grupa	Izgl
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	1,000	-,013	-,157**	-,230**
		Sig. (2-tailed)		,757	,000	,000
		N	472	472	472	472
	Vec	Correlation Coefficient	-,013	1,000	,108**	,082*
		Sig. (2-tailed)	,757		,004	,032
		N	472	472	472	472
	Grupa	Correlation Coefficient	-,157**	,108**	1,000	,021
		Sig. (2-tailed)	,000	,004		,587
		N	472	472	472	472
	Izgl	Correlation Coefficient	-,230**	,082*	,021	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,032	,587	
		N	472	472	472	472
	Dst	Correlation Coefficient	-,084	,474**	,068	,115**
		Sig. (2-tailed)	,050	,000	,074	,003
		N	472	472	472	472
	Bezd	Correlation Coefficient	-,077	,044	,037	-,047
		Sig. (2-tailed)	,068	,250	,325	,233
		N	472	472	472	472
	PP	Correlation Coefficient	,054	-,110*	-,026	,167**
		Sig. (2-tailed)	,280	,015	,562	,000
N		354	354	354	354	
VP	Correlation Coefficient	,050	-,077	,012	,101*	
	Sig. (2-tailed)	,269	,061	,764	,015	
	N	413	413	413	413	
IVP	Correlation Coefficient	,001	-,237**	-,110**	,119**	
	Sig. (2-tailed)	,987	,000	,004	,002	
	N	472	472	472	472	
PRP	Correlation Coefficient	,198**	-,163**	-,090	,054	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,065	,281	
	N	295	295	295	295	
LPP	Correlation Coefficient	,029	-,117*	-,041	,067	
	Sig. (2-tailed)	,632	,033	,453	,230	
	N	236	236	236	236	
Z	Correlation Coefficient	-,070	-,256**	-,108*	,174**	
	Sig. (2-tailed)	,199	,000	,026	,001	
	N	295	295	295	295	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Dst	Bezd	PP	VP
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	-,084	-,077	,054	,050
		Sig. (2-tailed)	,050	,068	,280	,269
		N	472	472	354	413
	Vec	Correlation Coefficient	,474**	,044	-,110*	-,077
		Sig. (2-tailed)	,000	,250	,015	,061
		N	472	472	354	413

Grupa	Correlation Coefficient	,068	,037	-,026	,012
	Sig. (2-tailed)	,074	,325	,562	,764
	N	472	472	354	413
Izgl	Correlation Coefficient	,115**	-,047	,167**	,101*
	Sig. (2-tailed)	,003	,233	,000	,015
	N	472	472	354	413
Dst	Correlation Coefficient	1,000	-,244**	-,057	-,029
	Sig. (2-tailed)		,000	,220	,483
	N	472	472	354	413
Bezd	Correlation Coefficient	-,244**	1,000	-,146**	-,090*
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,031
	N	472	472	354	413
PP	Correlation Coefficient	-,057	-,146**	1,000	,214**
	Sig. (2-tailed)	,220	,002		,000
	N	354	354	354	354
VP	Correlation Coefficient	-,029	-,090*	,214**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,483	,031	,000	
	N	413	413	354	413
IVP	Correlation Coefficient	-,095*	-,114**	,265**	,230**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,000	,000
	N	472	472	354	413
PRP	Correlation Coefficient	-,126*	-,133**	,221**	,261**
	Sig. (2-tailed)	,013	,008	,000	,000
	N	295	295	295	295
LPP	Correlation Coefficient	-,059	-,065	,260**	,238**
	Sig. (2-tailed)	,290	,247	,000	,000
	N	236	236	236	236
Z	Correlation Coefficient	-,220**	-,047	,250**	,239**
	Sig. (2-tailed)	,000	,344	,000	,000
	N	295	295	295	295

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			IVP	PRP	LPP	Z
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	,001	,198**	,029	-,070
		Sig. (2-tailed)	,987	,000	,632	,199
		N	472	295	236	295
Vec	Correlation Coefficient	-,237**	-,163**	-,117*	-,256**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,001	,033	,000
		N	472	295	236	295
Grupa	Correlation Coefficient	-,110**	-,090	-,041	-,108*	
		Sig. (2-tailed)	,004	,065	,453	,026
		N	472	295	236	295
Izgl	Correlation Coefficient	,119**	,054	,067	,174**	
		Sig. (2-tailed)	,002	,281	,230	,001
		N	472	295	236	295
Dst	Correlation Coefficient	-,095*	-,126*	-,059	-,220**	
	Sig. (2-tailed)	,015	,013	,290	,000	

	N	472	295	236	295
BezD	Correlation Coefficient	-,114**	-,133**	-,065	-,047
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,247	,344
	N	472	295	236	295
PP	Correlation Coefficient	,265**	,221**	,260**	,250**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	354	295	236	295
VP	Correlation Coefficient	,230**	,261**	,238**	,239**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	413	295	236	295
IVP	Correlation Coefficient	1,000	,370**	,315**	,323**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	472	295	236	295
PRP	Correlation Coefficient	,370**	1,000	,258**	,221**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	295	295	236	295
LPP	Correlation Coefficient	,315**	,258**	1,000	,282**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	236	236	236	236
Z	Correlation Coefficient	,323**	,221**	,282**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	295	295	236	295

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.3.4.pielikums

Datu apstrāde SPSS programmā mācību sākumā (rādītāji)

Statistics

		Dzim	Vec	Grupa	Izgl	Dv	Dst	Bezd
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1,15	2,76	3,24	2,61	1,90	3,83	2,10

Statistics

		Kursi	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1,42	3,90	3,92	3,86	3,80	4,17	3,92

Statistics

		VP1	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,39	2,92	3,81	3,59	3,54	3,63	3,00

Statistics

		IVP1	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5	IVP6	IVP7
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,83	3,54	4,03	3,85	3,73	3,58	3,88

Statistics

		IVP8	PRP1	PRP2	PRP3	PRP4	PRP5	LPP1
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,53	3,75	3,76	3,69	4,19	3,51	3,36

Statistics

		LPP2	LPP3	LPP4	Z1	Z2	Z3	Z4
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,68	3,31	3,36	3,59	3,78	3,92	3,90

Statistics

		Z5	Dzimv	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,14	1,44	4,71	4,53	2,85	3,47	3,05

Statistics

		Dipr	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3,37	3,59	3,59	3,02	3,42

Vec

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	18,6	18,6	18,6
	2	13	22,0	22,0	40,7
	3	17	28,8	28,8	69,5
	4	15	25,4	25,4	94,9
	5	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Grupa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	15,3	15,3	15,3
	2	8	13,6	13,6	28,8
	3	20	33,9	33,9	62,7
	4	8	13,6	13,6	76,3
	5	10	16,9	16,9	93,2
	6	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Izgl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	13,6	13,6	13,6
	2	23	39,0	39,0	52,5
	3	12	20,3	20,3	72,9
	4	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Dv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	22,0	22,0	22,0
	2	39	66,1	66,1	88,1
	3	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Dst

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,7	1,7	1,7
	2	11	18,6	18,6	20,3
	3	13	22,0	22,0	42,4
	4	6	10,2	10,2	52,5
	5	28	47,5	47,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Bezd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	47,5	47,5	47,5
	2	10	16,9	16,9	64,4
	3	10	16,9	16,9	81,4
	4	9	15,3	15,3	96,6
	5	2	3,4	3,4	100,0

Bezd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	47,5	47,5	47,5
	2	10	16,9	16,9	64,4
	3	10	16,9	16,9	81,4
	4	9	15,3	15,3	96,6
	5	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Kursi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	34	57,6	57,6	57,6
	2	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	1	1,7	1,7	11,9
	3	6	10,2	10,2	22,0
	4	26	44,1	44,1	66,1
	5	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	3	5	8,5	8,5	18,6
	4	30	50,8	50,8	69,5
	5	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,1	5,1	5,1
	2	1	1,7	1,7	6,8
	3	6	10,2	10,2	16,9
	4	40	67,8	67,8	84,7
	5	9	15,3	15,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,8	6,8	6,8
	2	3	5,1	5,1	11,9
	3	6	10,2	10,2	22,0
	4	34	57,6	57,6	79,7
	5	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,7	1,7	1,7
	2	1	1,7	1,7	3,4
	3	3	5,1	5,1	8,5
	4	36	61,0	61,0	69,5
	5	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	3	3	5,1	5,1	16,9
	4	30	50,8	50,8	67,8
	5	19	32,2	32,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	16,9	16,9	16,9
	2	1	1,7	1,7	18,6
	3	10	16,9	16,9	35,6
	4	32	54,2	54,2	89,8
	5	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	18,6	18,6	18,6
	2	3	5,1	5,1	23,7
	3	28	47,5	47,5	71,2
	4	14	23,7	23,7	94,9
	5	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,1	5,1	5,1
	2	3	5,1	5,1	10,2
	3	8	13,6	13,6	23,7
	4	33	55,9	55,9	79,7
	5	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,5	8,5	8,5
	2	4	6,8	6,8	15,3
	3	11	18,6	18,6	33,9
	4	29	49,2	49,2	83,1

	5	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	15,3	15,3	15,3
	2	1	1,7	1,7	16,9
	3	9	15,3	15,3	32,2
	4	29	49,2	49,2	81,4
	5	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,1	5,1	5,1
	2	2	3,4	3,4	8,5
	3	16	27,1	27,1	35,6
	4	31	52,5	52,5	88,1
	5	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

VP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	11	18,6	18,6	28,8
	3	23	39,0	39,0	67,8
	4	15	25,4	25,4	93,2
	5	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

IVP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,8	6,8	6,8
	2	6	10,2	10,2	16,9
	3	12	20,3	20,3	37,3
	4	11	18,6	18,6	55,9
	5	26	44,1	44,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

IVP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	2	3,4	3,4	13,6
	3	13	22,0	22,0	35,6
	4	30	50,8	50,8	86,4
	5	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

IVP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,7	1,7	1,7

2	2	3,4	3,4	5,1
3	10	16,9	16,9	22,0
4	27	45,8	45,8	67,8
5	19	32,2	32,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

IVP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5,1	5,1	5,1
2	2	3,4	3,4	8,5
3	7	11,9	11,9	20,3
4	36	61,0	61,0	81,4
5	11	18,6	18,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

IVP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8,5	8,5	8,5
2	5	8,5	8,5	16,9
3	10	16,9	16,9	33,9
4	20	33,9	33,9	67,8
5	19	32,2	32,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

IVP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	13,6	13,6	13,6
2	2	3,4	3,4	16,9
3	10	16,9	16,9	33,9
4	26	44,1	44,1	78,0
5	13	22,0	22,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

IVP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5,1	5,1	5,1
2	1	1,7	1,7	6,8
3	9	15,3	15,3	22,0
4	33	55,9	55,9	78,0
5	13	22,0	22,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

IVP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8,5	8,5	8,5
2	3	5,1	5,1	13,6
3	15	25,4	25,4	39,0
4	28	47,5	47,5	86,4
5	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

PRP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	1	1,7	1,7	11,9
	3	6	10,2	10,2	22,0
	4	35	59,3	59,3	81,4
	5	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PRP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,5	8,5	8,5
	2	1	1,7	1,7	10,2
	3	5	8,5	8,5	18,6
	4	40	67,8	67,8	86,4
	5	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PRP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	2	3,4	3,4	13,6
	3	7	11,9	11,9	25,4
	4	33	55,9	55,9	81,4
	5	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PRP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,7	1,7	1,7
	2	1	1,7	1,7	3,4
	3	1	1,7	1,7	5,1
	4	39	66,1	66,1	71,2
	5	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

PRP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	2	2	3,4	3,4	15,3
	3	12	20,3	20,3	35,6
	4	30	50,8	50,8	86,4
	5	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LPP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	13,6	13,6	13,6
	2	1	1,7	1,7	15,3
	3	15	25,4	25,4	40,7

	4	32	54,2	54,2	94,9
	5	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LPP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	1	1,7	1,7	11,9
	3	7	11,9	11,9	23,7
	4	37	62,7	62,7	86,4
	5	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LPP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	18,6	18,6	18,6
	3	15	25,4	25,4	44,1
	4	26	44,1	44,1	88,1
	5	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

LPP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	2	3	5,1	5,1	16,9
	3	17	28,8	28,8	45,8
	4	26	44,1	44,1	89,8
	5	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	2	2	3,4	3,4	15,3
	3	9	15,3	15,3	30,5
	4	31	52,5	52,5	83,1
	5	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,5	8,5	8,5
	2	4	6,8	6,8	15,3
	3	5	8,5	8,5	23,7
	4	30	50,8	50,8	74,6
	5	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,8	6,8	6,8

2	1	1,7	1,7	8,5
3	7	11,9	11,9	20,3
4	31	52,5	52,5	72,9
5	16	27,1	27,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5,1	5,1	5,1
2	2	3,4	3,4	8,5
3	8	13,6	13,6	22,0
4	31	52,5	52,5	74,6
5	15	25,4	25,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,7	1,7	1,7
2	3	5,1	5,1	6,8
3	4	6,8	6,8	13,6
4	30	50,8	50,8	64,4
5	21	35,6	35,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Dzimv

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	55,9	55,9	55,9
2	26	44,1	44,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Dzimvpr

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,4	3,4	3,4
4	13	22,0	22,0	25,4
5	44	74,6	74,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Vvalpr

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,7	1,7	1,7
3	3	5,1	5,1	6,8
4	18	30,5	30,5	37,3
5	37	62,7	62,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sval

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8,5	8,5	8,5
2	22	37,3	37,3	45,8
3	9	15,3	15,3	61,0
4	23	39,0	39,0	100,0

Sval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,5	8,5	8,5
	2	22	37,3	37,3	45,8
	3	9	15,3	15,3	61,0
	4	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Svalim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	16,9	16,9	16,9
	2	6	10,2	10,2	27,1
	3	10	16,9	16,9	44,1
	4	16	27,1	27,1	71,2
	5	13	22,0	22,0	93,2
	6	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Mpr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	13,6	13,6	13,6
	2	4	6,8	6,8	20,3
	3	27	45,8	45,8	66,1
	4	17	28,8	28,8	94,9
	5	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Dipr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10,2	10,2	10,2
	2	5	8,5	8,5	18,6
	3	16	27,1	27,1	45,8
	4	25	42,4	42,4	88,1
	5	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Macpr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	2	3	5,1	5,1	16,9
	3	7	11,9	11,9	28,8
	4	32	54,2	54,2	83,1
	5	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Socpr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,9	11,9	11,9
	3	9	15,3	15,3	27,1
	4	37	62,7	62,7	89,8

5	6	10,2	10,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Uznpr

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	18,6	18,6	18,6
2	2	3,4	3,4	22,0
3	22	37,3	37,3	59,3
4	23	39,0	39,0	98,3
5	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Kulpr

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	13,6	13,6	13,6
2	2	3,4	3,4	16,9
3	14	23,7	23,7	40,7
4	27	45,8	45,8	86,4
5	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

V56

	Frequency	Percent
Missing System	59	100,0

Mann-Whitney Test

Ranks

	Dzim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
PP1	1	50	27,41	1370,50
	2	9	44,39	399,50
	Total	59		
PP2	1	50	29,52	1476,00
	2	9	32,67	294,00
	Total	59		
PP3	1	50	30,48	1524,00
	2	9	27,33	246,00
	Total	59		
PP4	1	50	30,81	1540,50
	2	9	25,50	229,50
	Total	59		
PP5	1	50	28,86	1443,00
	2	9	36,33	327,00
	Total	59		
PP6	1	50	30,69	1534,50
	2	9	26,17	235,50
	Total	59		
VP1	1	50	28,95	1447,50
	2	9	35,83	322,50
	Total	59		
VP2	1	50	29,57	1478,50
	2	9	32,39	291,50

	Total	59		
VP3	1	50	28,88	1444,00
	2	9	36,22	326,00
	Total	59		
VP4	1	50	30,55	1527,50
	2	9	26,94	242,50
	Total	59		
VP5	1	50	29,24	1462,00
	2	9	34,22	308,00
	Total	59		
VP6	1	50	29,95	1497,50
	2	9	30,28	272,50
	Total	59		
VP7	1	50	30,06	1503,00
	2	9	29,67	267,00
	Total	59		
IVP1	1	50	30,81	1540,50
	2	9	25,50	229,50
	Total	59		
IVP2	1	50	31,64	1582,00
	2	9	20,89	188,00
	Total	59		
IVP3	1	50	30,36	1518,00
	2	9	28,00	252,00
	Total	59		
IVP4	1	50	29,36	1468,00
	2	9	33,56	302,00
	Total	59		
IVP5	1	50	29,40	1470,00
	2	9	33,33	300,00
	Total	59		
IVP6	1	50	29,14	1457,00
	2	9	34,78	313,00
	Total	59		
IVP7	1	50	29,04	1452,00
	2	9	35,33	318,00
	Total	59		
IVP8	1	50	29,84	1492,00
	2	9	30,89	278,00
	Total	59		
PRP1	1	50	28,99	1449,50
	2	9	35,61	320,50
	Total	59		
PRP2	1	50	29,25	1462,50
	2	9	34,17	307,50
	Total	59		
PRP3	1	50	28,76	1438,00
	2	9	36,89	332,00
	Total	59		
PRP4	1	50	28,46	1423,00
	2	9	38,56	347,00
	Total	59		

PRP5	1	50	27,73	1386,50
	2	9	42,61	383,50
	Total	59		
LPP1	1	50	29,52	1476,00
	2	9	32,67	294,00
	Total	59		
LPP2	1	50	29,60	1480,00
	2	9	32,22	290,00
	Total	59		
LPP3	1	50	29,86	1493,00
	2	9	30,78	277,00
	Total	59		
LPP4	1	50	30,22	1511,00
	2	9	28,78	259,00
	Total	59		
Z1	1	50	29,76	1488,00
	2	9	31,33	282,00
	Total	59		
Z2	1	50	29,61	1480,50
	2	9	32,17	289,50
	Total	59		
Z3	1	50	31,12	1556,00
	2	9	23,78	214,00
	Total	59		
Z4	1	50	30,58	1529,00
	2	9	26,78	241,00
	Total	59		
Z5	1	50	31,68	1584,00
	2	9	20,67	186,00
	Total	59		
Dzimv	1	50	31,16	1558,00
	2	9	23,56	212,00
	Total	59		
Dzimvpr	1	50	29,79	1489,50
	2	9	31,17	280,50
	Total	59		
Vvalpr	1	50	28,57	1428,50
	2	9	37,94	341,50
	Total	59		
Sval	1	50	28,61	1430,50
	2	9	37,72	339,50
	Total	59		
Svalim	1	50	27,25	1362,50
	2	9	45,28	407,50
	Total	59		
Mpr	1	50	29,27	1463,50
	2	9	34,06	306,50
	Total	59		
Dipr	1	50	30,14	1507,00
	2	9	29,22	263,00
	Total	59		
Kursi	1	50	29,89	1494,50

	2	9	30,61	275,50
	Total	59		
Macpr	1	50	30,03	1501,50
	2	9	29,83	268,50
	Total	59		
Socpr	1	50	30,24	1512,00
	2	9	28,67	258,00
	Total	59		
Uznpr	1	50	29,56	1478,00
	2	9	32,44	292,00
	Total	59		
Kulpr	1	50	30,11	1505,50
	2	9	29,39	264,50
	Total	59		

Test Statistics^a

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6
Mann-Whitney U	95,500	201,000	201,000	184,500	168,000	190,500
Wilcoxon W	1370,500	1476,000	246,000	229,500	1443,000	235,500
Z	-2,921	-,552	-,612	-,955	-1,393	-,797
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003	,581	,541	,339	,164	,426

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	VP1	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6
Mann-Whitney U	172,500	203,500	169,000	197,500	187,000	222,500
Wilcoxon W	1447,500	1478,500	1444,000	242,500	1462,000	1497,500
Z	-1,215	-,485	-1,308	-,622	-,860	-,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	,224	,628	,191	,534	,390	,954

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	VP7	IVP1	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5
Mann-Whitney U	222,000	184,500	143,000	207,000	193,000	195,000
Wilcoxon W	267,000	229,500	188,000	252,000	1468,000	1470,000
Z	-,066	-,901	-1,870	-,408	-,771	-,659
Asymp. Sig. (2-tailed)	,947	,368	,061	,683	,440	,510

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	IVP6	IVP7	IVP8	PRP1	PRP2	PRP3
Mann-Whitney U	182,000	177,000	217,000	174,500	187,500	163,000
Wilcoxon W	1457,000	1452,000	1492,000	1449,500	1462,500	1438,000
Z	-,957	-1,124	-,180	-1,203	-,955	-1,447
Asymp. Sig. (2-tailed)	,338	,261	,857	,229	,339	,148

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	PRP4	PRP5	LPP1	LPP2	LPP3	LPP4
Mann-Whitney U	148,000	111,500	201,000	205,000	218,000	214,000
Wilcoxon W	1423,000	1386,500	1476,000	1480,000	1493,000	259,000
Z	-1,958	-2,586	-,558	-,487	-,156	-,246
Asymp. Sig. (2-tailed)	,050	,010	,577	,626	,876	,806

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Dzimv
Mann-Whitney U	213,000	205,500	169,000	196,000	141,000	167,000
Wilcoxon W	1488,000	1480,500	214,000	241,000	186,000	212,000
Z	-,275	-,446	-1,293	-,669	-1,952	-1,422
Asymp. Sig. (2-tailed)	,783	,656	,196	,504	,051	,155

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr	Dipr
Mann-Whitney U	214,500	153,500	155,500	87,500	188,500	218,000
Wilcoxon W	1489,500	1428,500	1430,500	1362,500	1463,500	263,000
Z	-,292	-1,770	-1,557	-2,961	-,821	-,155
Asymp. Sig. (2-tailed)	,770	,077	,119	,003	,411	,876

a. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^a

	Kursi	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
Mann-Whitney U	219,500	223,500	213,000	203,000	219,500
Wilcoxon W	1494,500	268,500	258,000	1478,000	264,500
Z	-,135	-,035	-,293	-,494	-,123
Asymp. Sig. (2-tailed)	,892	,972	,770	,622	,902

a. Grouping Variable: Dzim

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Izgl	N	Mean Rank
PP1	1	8	27,38
	2	23	25,41
	3	12	31,50
	4	16	36,78
	Total	59	
PP2	1	8	29,63
	2	23	28,76
	3	12	29,13
	4	16	32,63
	Total	59	
PP3	1	8	21,88
	2	23	29,07
	3	12	26,33
	4	16	38,16
	Total	59	
PP4	1	8	16,44
	2	23	30,20
	3	12	37,75
	4	16	30,69
	Total	59	
PP5	1	8	34,56
	2	23	28,43
	3	12	29,25
	4	16	30,53
	Total	59	
PP6	1	8	25,88

	2	23	26,85
	3	12	26,42
	4	16	39,28
	Total	59	
VP1	1	8	19,00
	2	23	26,91
	3	12	31,83
	4	16	38,56
	Total	59	
VP2	1	8	28,31
	2	23	26,83
	3	12	32,92
	4	16	33,22
	Total	59	
VP3	1	8	25,88
	2	23	32,93
	3	12	29,63
	4	16	28,13
	Total	59	
VP4	1	8	34,88
	2	23	29,02
	3	12	27,71
	4	16	30,69
	Total	59	
VP5	1	8	25,75
	2	23	26,61
	3	12	30,58
	4	16	36,56
	Total	59	
VP6	1	8	23,56
	2	23	33,67
	3	12	24,92
	4	16	31,75
	Total	59	
VP7	1	8	29,50
	2	23	29,00
	3	12	30,38
	4	16	31,41
	Total	59	
IVP1	1	8	40,44
	2	23	23,74
	3	12	27,46
	4	16	35,69
	Total	59	
IVP2	1	8	31,13
	2	23	25,04
	3	12	34,29
	4	16	33,34
	Total	59	
IVP3	1	8	32,75
	2	23	24,91
	3	12	36,96

	4	16	30,72
	Total	59	
IVP4	1	8	30,75
	2	23	28,07
	3	12	30,42
	4	16	32,09
	Total	59	
IVP5	1	8	29,75
	2	23	23,43
	3	12	29,08
	4	16	40,25
	Total	59	
IVP6	1	8	24,38
	2	23	25,00
	3	12	31,92
	4	16	38,56
	Total	59	
IVP7	1	8	29,38
	2	23	31,09
	3	12	26,67
	4	16	31,25
	Total	59	
IVP8	1	8	37,06
	2	23	26,22
	3	12	31,08
	4	16	31,09
	Total	59	
PRP1	1	8	31,31
	2	23	31,48
	3	12	23,21
	4	16	32,31
	Total	59	
PRP2	1	8	22,31
	2	23	30,00
	3	12	29,00
	4	16	34,59
	Total	59	
PRP3	1	8	25,13
	2	23	29,59
	3	12	29,58
	4	16	33,34
	Total	59	
PRP4	1	8	30,00
	2	23	30,57
	3	12	21,92
	4	16	35,25
	Total	59	
PRP5	1	8	32,88
	2	23	29,67
	3	12	27,79
	4	16	30,69
	Total	59	

LPP1	1	8	33,06
	2	23	25,80
	3	12	29,92
	4	16	34,56
	Total	59	
LPP2	1	8	31,25
	2	23	29,02
	3	12	28,75
	4	16	31,72
	Total	59	
LPP3	1	8	34,81
	2	23	27,57
	3	12	25,67
	4	16	34,34
	Total	59	
LPP4	1	8	29,75
	2	23	27,91
	3	12	31,71
	4	16	31,84
	Total	59	
Z1	1	8	30,31
	2	23	25,78
	3	12	29,08
	4	16	36,59
	Total	59	
Z2	1	8	32,94
	2	23	24,80
	3	12	28,88
	4	16	36,84
	Total	59	
Z3	1	8	28,56
	2	23	25,76
	3	12	30,17
	4	16	36,69
	Total	59	
Z4	1	8	31,88
	2	23	28,52
	3	12	24,67
	4	16	35,19
	Total	59	
Z5	1	8	27,75
	2	23	25,02
	3	12	26,33
	4	16	41,03
	Total	59	
Dzimv	1	8	20,69
	2	23	31,11
	3	12	31,75
	4	16	31,75
	Total	59	
Dzimvpr	1	8	33,94
	2	23	27,59

	3	12	29,13
	4	16	32,16
	Total	59	
Vvalpr	1	8	41,00
	2	23	27,39
	3	12	29,04
	4	16	28,97
	Total	59	
Sval	1	8	40,06
	2	23	30,26
	3	12	26,21
	4	16	27,44
	Total	59	
Svalim	1	8	34,88
	2	23	27,85
	3	12	30,25
	4	16	30,47
	Total	59	
Mpr	1	8	26,13
	2	23	27,35
	3	12	26,96
	4	16	38,03
	Total	59	
Dipr	1	8	37,56
	2	23	25,22
	3	12	21,92
	4	16	39,16
	Total	59	
Macpr	1	8	17,56
	2	23	30,61
	3	12	27,08
	4	16	37,53
	Total	59	
Socpr	1	8	32,44
	2	23	28,83
	3	12	24,08
	4	16	34,91
	Total	59	
Uznpr	1	8	26,50
	2	23	26,63
	3	12	29,25
	4	16	37,16
	Total	59	
Kulpr	1	8	23,50
	2	23	25,87
	3	12	32,08
	4	16	37,63
	Total	59	

Test Statistics^{a,b}

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	VP1
Chi-Square	5,051	,630	8,794	9,337	1,066	7,714	9,805
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,168	,890	,032	,025	,785	,052	,020

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	IVP1
Chi-Square	2,028	1,633	1,103	4,305	4,072	,216	8,935
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,567	,652	,776	,230	,254	,975	,030

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5	IVP6	IVP7	IVP8
Chi-Square	3,868	4,873	,722	9,866	7,733	,789	2,954
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,276	,181	,868	,020	,052	,852	,399

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	PRP1	PRP2	PRP3	PRP4	PRP5	LPP1	LPP2
Chi-Square	3,045	4,071	1,558	6,077	,533	3,354	,455
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,385	,254	,669	,108	,912	,340	,929

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	LPP3	LPP4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Chi-Square	3,233	,726	4,475	5,795	4,661	3,447	11,195
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,357	,867	,215	,122	,198	,328	,011

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr	Dipr
Chi-Square	3,702	2,015	5,389	4,172	1,064	5,504	11,699
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,295	,569	,145	,243	,786	,138	,008

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
Chi-Square	9,186	4,012	4,552	6,553
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,027	,260	,208	,088

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Vec	N	Mean Rank
PP1	1	11	33,73
	2	13	31,12
	3	17	30,56
	4	15	26,97
	5	3	23,50
	Total	59	
PP2	1	11	31,64
	2	13	32,12
	3	17	28,35
	4	15	32,23
	5	3	13,00
	Total	59	
PP3	1	11	34,95
	2	13	30,73
	3	17	29,00
	4	15	30,07
	5	3	14,00
	Total	59	
PP4	1	11	23,09
	2	13	30,73
	3	17	31,74
	4	15	34,33
	5	3	20,67
	Total	59	
PP5	1	11	35,77
	2	13	33,88
	3	17	30,29
	4	15	26,10
	5	3	9,83
	Total	59	
PP6	1	11	32,45
	2	13	30,35
	3	17	32,71
	4	15	29,37
	5	3	7,33
	Total	59	
VP1	1	11	32,50
	2	13	28,19
	3	17	32,38
	4	15	26,03
	5	3	35,00
	Total	59	
VP2	1	11	29,00
	2	13	29,88
	3	17	35,82
	4	15	27,53
	5	3	13,50
	Total	59	
VP3	1	11	28,82

	2	13	28,65
	3	17	32,79
	4	15	33,90
	5	3	4,83
	Total	59	
VP4	1	11	35,55
	2	13	30,35
	3	17	34,91
	4	15	24,87
	5	3	6,00
	Total	59	
VP5	1	11	33,27
	2	13	29,69
	3	17	31,35
	4	15	28,07
	5	3	21,33
	Total	59	
VP6	1	11	25,50
	2	13	30,19
	3	17	32,76
	4	15	34,07
	5	3	9,67
	Total	59	
VP7	1	11	23,00
	2	13	38,65
	3	17	31,82
	4	15	28,03
	5	3	17,67
	Total	59	
IVP1	1	11	37,50
	2	13	35,31
	3	17	32,91
	4	15	21,43
	5	3	5,83
	Total	59	
IVP2	1	11	31,09
	2	13	30,46
	3	17	32,56
	4	15	27,97
	5	3	19,67
	Total	59	
IVP3	1	11	33,68
	2	13	26,27
	3	17	33,21
	4	15	28,83
	5	3	20,33
	Total	59	
IVP4	1	11	34,95
	2	13	29,73
	3	17	29,06
	4	15	30,73
	5	3	14,67

	Total	59	
IVP5	1	11	39,77
	2	13	35,69
	3	17	29,74
	4	15	23,27
	5	3	4,67
	Total	59	
IVP6	1	11	41,64
	2	13	30,12
	3	17	32,85
	4	15	22,90
	5	3	6,17
	Total	59	
IVP7	1	11	40,45
	2	13	31,15
	3	17	27,35
	4	15	25,93
	5	3	22,00
	Total	59	
IVP8	1	11	34,86
	2	13	29,92
	3	17	28,74
	4	15	29,57
	5	3	21,83
	Total	59	
PRP1	1	11	31,23
	2	13	34,38
	3	17	32,79
	4	15	25,60
	5	3	12,67
	Total	59	
PRP2	1	11	29,05
	2	13	31,73
	3	17	32,74
	4	15	29,40
	5	3	13,50
	Total	59	
PRP3	1	11	31,59
	2	13	32,31
	3	17	33,26
	4	15	26,27
	5	3	14,33
	Total	59	
PRP4	1	11	35,73
	2	13	29,46
	3	17	32,88
	4	15	27,27
	5	3	8,67
	Total	59	
PRP5	1	11	34,05
	2	13	28,27
	3	17	33,03

	4	15	27,83
	5	3	16,33
	Total	59	
LPP1	1	11	36,68
	2	13	35,46
	3	17	28,26
	4	15	24,73
	5	3	18,00
	Total	59	
LPP2	1	11	31,73
	2	13	29,65
	3	17	30,03
	4	15	34,30
	5	3	3,50
	Total	59	
LPP3	1	11	31,18
	2	13	31,00
	3	17	33,88
	4	15	26,43
	5	3	17,17
	Total	59	
LPP4	1	11	27,86
	2	13	31,88
	3	17	29,56
	4	15	33,20
	5	3	16,17
	Total	59	
Z1	1	11	35,95
	2	13	35,65
	3	17	24,65
	4	15	31,03
	5	3	8,83
	Total	59	
Z2	1	11	36,09
	2	13	36,42
	3	17	25,71
	4	15	29,93
	5	3	4,50
	Total	59	
Z3	1	11	32,68
	2	13	35,58
	3	17	32,68
	4	15	25,50
	5	3	3,33
	Total	59	
Z4	1	11	35,59
	2	13	36,08
	3	17	28,94
	4	15	27,10
	5	3	3,67
	Total	59	
Z5	1	11	29,68

	2	13	37,23
	3	17	31,29
	4	15	26,30
	5	3	11,00
	Total	59	
Dzimv	1	11	19,68
	2	13	30,62
	3	17	30,88
	4	15	32,73
	5	3	46,50
	Total	59	
Dzimvpr	1	11	34,91
	2	13	30,35
	3	17	32,47
	4	15	23,70
	5	3	28,00
	Total	59	
Vvalpr	1	11	41,00
	2	13	31,73
	3	17	29,68
	4	15	25,63
	5	3	5,83
	Total	59	
Sval	1	11	33,68
	2	13	29,81
	3	17	28,91
	4	15	32,30
	5	3	12,00
	Total	59	
Svalim	1	11	35,95
	2	13	25,65
	3	17	34,18
	4	15	29,03
	5	3	8,17
	Total	59	
Mpr	1	11	36,59
	2	13	29,04
	3	17	26,44
	4	15	32,23
	5	3	19,00
	Total	59	
Dipr	1	11	41,55
	2	13	38,96
	3	17	27,29
	4	15	21,07
	5	3	8,83
	Total	59	
Macpr	1	11	32,86
	2	13	34,69
	3	17	31,44
	4	15	25,10
	5	3	15,50

	Total	59	
Socpr	1	11	31,05
	2	13	33,12
	3	17	32,21
	4	15	27,17
	5	3	14,33
	Total	59	
Uznpr	1	11	31,73
	2	13	34,27
	3	17	29,65
	4	15	27,50
	5	3	19,67
	Total	59	
Kulpr	1	11	27,18
	2	13	28,23
	3	17	34,47
	4	15	29,67
	5	3	24,33
	Total	59	

Test Statistics^{a,b}

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	VP1
Chi-Square	1,704	4,347	5,265	4,778	9,163	7,074	2,119
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,790	,361	,261	,311	,057	,132	,714

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	IVP1
Chi-Square	5,806	9,577	11,205	1,686	7,491	7,704	15,025
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,214	,048	,024	,793	,112	,103	,005

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5	IVP6	IVP7	IVP8
Chi-Square	2,021	3,153	4,430	14,997	15,457	7,436	1,903
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,732	,533	,351	,005	,004	,115	,754

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	PRP1	PRP2	PRP3	PRP4	PRP5	LPP1	LPP2
Chi-Square	6,889	4,941	5,083	9,780	3,982	7,336	10,955
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,142	,293	,279	,044	,408	,119	,027

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	LPP3	LPP4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Chi-Square	3,692	3,159	10,641	12,784	12,377	12,364	8,226
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,449	,532	,031	,012	,015	,015	,084

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr	Dipr
Chi-Square	9,707	5,768	15,942	4,677	8,403	4,415	19,475
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,046	,217	,003	,322	,078	,353	,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
Chi-Square	5,712	4,888	2,634	2,165
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,222	,299	,621	,705

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Dst	N	Mean Rank
PP1	1	1	26,50
	2	11	31,95
	3	13	30,04
	4	6	31,50
	5	28	29,02
	Total	59	
PP2	1	1	3,50
	2	11	35,32
	3	13	29,00
	4	6	30,50
	5	28	29,21
	Total	59	
PP3	1	1	30,50
	2	11	30,77
	3	13	28,54
	4	6	29,83
	5	28	30,39
	Total	59	
PP4	1	1	30,50
	2	11	25,55
	3	13	32,96
	4	6	30,50
	5	28	30,25
	Total	59	
PP5	1	1	23,50
	2	11	36,45

	3	13	33,88
	4	6	32,50
	5	28	25,36
	Total	59	
PP6	1	1	4,00
	2	11	32,45
	3	13	31,62
	4	6	35,00
	5	28	28,14
	Total	59	
VP1	1	1	56,50
	2	11	31,32
	3	13	27,73
	4	6	32,17
	5	28	29,13
	Total	59	
VP2	1	1	28,50
	2	11	26,18
	3	13	33,77
	4	6	36,92
	5	28	28,32
	Total	59	
VP3	1	1	10,50
	2	11	28,23
	3	13	30,73
	4	6	38,50
	5	28	29,23
	Total	59	
VP4	1	1	3,00
	2	11	29,50
	3	13	36,96
	4	6	31,67
	5	28	27,57
	Total	59	
VP5	1	1	34,00
	2	11	28,91
	3	13	31,92
	4	6	40,67
	5	28	27,11
	Total	59	
VP6	1	1	37,00
	2	11	27,23
	3	13	27,50
	4	6	33,08
	5	28	31,34
	Total	59	
VP7	1	1	12,00
	2	11	33,68
	3	13	29,69
	4	6	37,42
	5	28	27,75
	Total	59	

IVP1	1	1	16,50
	2	11	38,73
	3	13	30,00
	4	6	30,42
	5	28	26,96
	Total	59	
IVP2	1	1	3,50
	2	11	34,32
	3	13	29,38
	4	6	32,92
	5	28	28,91
	Total	59	
IVP3	1	1	8,50
	2	11	31,59
	3	13	23,92
	4	6	31,58
	5	28	32,63
	Total	59	
IVP4	1	1	30,50
	2	11	32,18
	3	13	30,27
	4	6	34,42
	5	28	28,05
	Total	59	
IVP5	1	1	30,50
	2	11	38,41
	3	13	35,69
	4	6	29,50
	5	28	24,14
	Total	59	
IVP6	1	1	33,50
	2	11	31,27
	3	13	31,54
	4	6	35,17
	5	28	27,55
	Total	59	
IVP7	1	1	53,00
	2	11	33,91
	3	13	29,54
	4	6	30,00
	5	28	27,86
	Total	59	
IVP8	1	1	3,00
	2	11	33,27
	3	13	29,35
	4	6	30,33
	5	28	29,91
	Total	59	
PRP1	1	1	31,00
	2	11	34,77
	3	13	29,81
	4	6	35,25

	5	28	27,05
	Total	59	
PRP2	1	1	31,50
	2	11	31,77
	3	13	31,15
	4	6	35,50
	5	28	27,54
	Total	59	
PRP3	1	1	32,00
	2	11	29,77
	3	13	27,77
	4	6	43,00
	5	28	28,27
	Total	59	
PRP4	1	1	51,00
	2	11	30,64
	3	13	31,62
	4	6	37,00
	5	28	26,75
	Total	59	
PRP5	1	1	36,50
	2	11	31,45
	3	13	35,15
	4	6	35,83
	5	28	25,55
	Total	59	
LPP1	1	1	40,50
	2	11	36,68
	3	13	30,50
	4	6	32,67
	5	28	26,20
	Total	59	
LPP2	1	1	3,50
	2	11	35,09
	3	13	29,08
	4	6	22,00
	5	28	31,09
	Total	59	
LPP3	1	1	6,00
	2	11	35,36
	3	13	29,04
	4	6	25,83
	5	28	30,09
	Total	59	
LPP4	1	1	19,00
	2	11	34,14
	3	13	27,50
	4	6	27,25
	5	28	30,52
	Total	59	
Z1	1	1	54,50
	2	11	37,82

	3	13	26,35
	4	6	20,67
	5	28	29,75
	Total	59	
Z2	1	1	29,50
	2	11	38,59
	3	13	34,69
	4	6	25,17
	5	28	25,50
	Total	59	
Z3	1	1	28,00
	2	11	38,68
	3	13	35,58
	4	6	24,83
	5	28	25,18
	Total	59	
Z4	1	1	9,50
	2	11	39,45
	3	13	36,08
	4	6	20,00
	5	28	26,34
	Total	59	
Z5	1	1	6,50
	2	11	39,73
	3	13	30,27
	4	6	23,50
	5	28	28,29
	Total	59	
Dzmv	1	1	17,00
	2	11	27,73
	3	13	21,54
	4	6	41,58
	5	28	32,80
	Total	59	
Dzmvpr	1	1	37,50
	2	11	37,50
	3	13	25,96
	4	6	32,75
	5	28	28,07
	Total	59	
Vvalpr	1	1	41,00
	2	11	38,50
	3	13	31,73
	4	6	27,25
	5	28	26,05
	Total	59	
Sval	1	1	16,50
	2	11	26,50
	3	13	43,12
	4	6	19,83
	5	28	27,95
	Total	59	

Svalim	1	1	34,50
	2	11	25,95
	3	13	36,35
	4	6	36,25
	5	28	27,14
	Total	59	
Mpr	1	1	10,50
	2	11	31,00
	3	13	33,31
	4	6	29,67
	5	28	28,84
	Total	59	
Dipr	1	1	40,00
	2	11	39,27
	3	13	36,92
	4	6	22,83
	5	28	24,32
	Total	59	
Macpr	1	1	33,50
	2	11	33,91
	3	13	30,69
	4	6	33,50
	5	28	27,27
	Total	59	
Socpr	1	1	12,00
	2	11	32,05
	3	13	34,04
	4	6	31,17
	5	28	27,71
	Total	59	
Uznpr	1	1	6,00
	2	11	32,32
	3	13	33,77
	4	6	28,25
	5	28	28,57
	Total	59	
Kulpr	1	1	4,50
	2	11	31,82
	3	13	30,81
	4	6	27,75
	5	28	30,30
	Total	59	

Test Statistics^{a,b}

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	VP1
Chi-Square	,368	4,224	,194	1,425	6,091	4,159	3,423
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,985	,377	,996	,840	,192	,385	,490

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	IVP1
Chi-Square	2,769	3,630	6,020	3,883	1,310	3,499	4,826
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,597	,458	,198	,422	,860	,478	,306

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5	IVP6	IVP7	IVP8
Chi-Square	3,953	4,611	1,226	7,948	1,469	3,463	3,311
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,412	,330	,874	,093	,832	,483	,507

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	PRP1	PRP2	PRP3	PRP4	PRP5	LPP1	LPP2
Chi-Square	2,860	2,008	4,849	5,272	4,627	4,342	6,412
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,582	,734	,303	,261	,328	,362	,170

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	LPP3	LPP4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Chi-Square	3,842	1,693	7,905	7,193	8,334	11,591	7,946
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,428	,792	,095	,126	,080	,021	,094

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr	Dipr
Chi-Square	9,999	6,114	6,714	12,607	4,197	2,209	10,836
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,040	,191	,152	,013	,380	,697	,028

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
Chi-Square	1,910	3,341	3,439	2,785
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,752	,502	,487	,594

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Bezd	N	Mean Rank
PP1	1	28	32,54
	2	10	28,40
	3	10	22,85
	4	9	25,50

	Total	57	
PP2	1	28	32,43
	2	10	20,40
	3	10	30,65
	4	9	26,06
	Total	57	
PP3	1	28	31,00
	2	10	28,90
	3	10	27,45
	4	9	24,61
	Total	57	
PP4	1	28	28,73
	2	10	30,95
	3	10	28,35
	4	9	28,39
	Total	57	
PP5	1	28	33,36
	2	10	19,00
	3	10	31,50
	4	9	23,78
	Total	57	
PP6	1	28	31,80
	2	10	22,65
	3	10	27,15
	4	9	29,39
	Total	57	
VP1	1	28	29,57
	2	10	27,30
	3	10	32,85
	4	9	24,83
	Total	57	
VP2	1	28	30,36
	2	10	23,15
	3	10	24,75
	4	9	36,00
	Total	57	
VP3	1	28	32,54
	2	10	24,90
	3	10	29,35
	4	9	22,17
	Total	57	
VP4	1	28	33,30
	2	10	23,55
	3	10	24,50
	4	9	26,67
	Total	57	
VP5	1	28	31,50
	2	10	20,50
	3	10	36,90
	4	9	21,89
	Total	57	
VP6	1	28	30,36

	2	10	25,00
	3	10	31,35
	4	9	26,61
	Total	57	
VP7	1	28	26,86
	2	10	33,70
	3	10	31,95
	4	9	27,17
	Total	57	
IVP1	1	28	29,66
	2	10	23,15
	3	10	32,45
	4	9	29,61
	Total	57	
IVP2	1	28	31,20
	2	10	20,00
	3	10	28,10
	4	9	33,17
	Total	57	
IVP3	1	28	33,66
	2	10	24,25
	3	10	26,90
	4	9	22,11
	Total	57	
IVP4	1	28	31,48
	2	10	26,80
	3	10	24,25
	4	9	29,00
	Total	57	
IVP5	1	28	30,34
	2	10	26,65
	3	10	29,95
	4	9	26,39
	Total	57	
IVP6	1	28	32,14
	2	10	22,30
	3	10	28,60
	4	9	27,11
	Total	57	
IVP7	1	28	34,07
	2	10	23,90
	3	10	25,70
	4	9	22,56
	Total	57	
IVP8	1	28	32,61
	2	10	22,25
	3	10	26,40
	4	9	28,17
	Total	57	
PRP1	1	28	30,16
	2	10	25,10
	3	10	31,35

	4	9	27,11
	Total	57	
PRP2	1	28	31,11
	2	10	22,25
	3	10	30,50
	4	9	28,28
	Total	57	
PRP3	1	28	32,71
	2	10	22,45
	3	10	28,50
	4	9	25,28
	Total	57	
PRP4	1	28	33,57
	2	10	23,40
	3	10	22,70
	4	9	28,00
	Total	57	
PRP5	1	28	32,16
	2	10	22,05
	3	10	25,65
	4	9	30,61
	Total	57	
LPP1	1	28	30,70
	2	10	26,40
	3	10	28,05
	4	9	27,67
	Total	57	
LPP2	1	28	33,18
	2	10	21,40
	3	10	27,10
	4	9	26,56
	Total	57	
LPP3	1	28	30,45
	2	10	16,70
	3	10	33,95
	4	9	32,67
	Total	57	
LPP4	1	28	28,05
	2	10	27,15
	3	10	35,00
	4	9	27,33
	Total	57	
Z1	1	28	30,73
	2	10	27,15
	3	10	32,55
	4	9	21,72
	Total	57	
Z2	1	28	31,84
	2	10	26,30
	3	10	26,35
	4	9	26,11
	Total	57	

Z3	1	28	27,75
	2	10	27,50
	3	10	26,80
	4	9	37,00
	Total	57	
Z4	1	28	31,86
	2	10	22,30
	3	10	26,40
	4	9	30,44
	Total	57	
Z5	1	28	30,89
	2	10	19,60
	3	10	31,15
	4	9	31,17
	Total	57	
Dzmv	1	28	30,75
	2	10	25,05
	3	10	30,75
	4	9	26,00
	Total	57	
Dzmvpr	1	28	30,11
	2	10	23,60
	3	10	27,75
	4	9	32,94
	Total	57	
Vvalpr	1	28	31,93
	2	10	23,25
	3	10	25,05
	4	9	30,67
	Total	57	
Sval	1	28	28,39
	2	10	36,00
	3	10	21,30
	4	9	31,67
	Total	57	
Svalim	1	28	27,91
	2	10	32,25
	3	10	26,25
	4	9	31,83
	Total	57	
Mpr	1	28	31,16
	2	10	27,40
	3	10	30,55
	4	9	22,33
	Total	57	
Dipr	1	28	29,98
	2	10	22,70
	3	10	32,80
	4	9	28,72
	Total	57	
Macpr	1	28	34,80
	2	10	21,15

	3	10	27,40
	4	9	21,44
	Total	57	
Socpr	1	28	35,64
	2	10	17,00
	3	10	20,75
	4	9	30,83
	Total	57	
Uznpr	1	28	32,61
	2	10	20,85
	3	10	30,50
	4	9	25,17
	Total	57	
Kulpr	1	28	30,95
	2	10	25,90
	3	10	25,00
	4	9	30,83
	Total	57	

Test Statistics^{a,b}

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	VP1
Chi-Square	3,473	5,072	1,608	,222	8,998	2,929	1,529
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,324	,167	,658	,974	,029	,403	,676

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	VP2	VP3	VP4	VP5	VP6	VP7	IVP1
Chi-Square	4,220	4,124	4,519	8,163	1,384	1,846	1,923
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,239	,248	,211	,043	,709	,605	,589

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	IVP2	IVP3	IVP4	IVP5	IVP6	IVP7	IVP8
Chi-Square	4,782	5,424	2,132	,690	3,073	6,702	3,754
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,188	,143	,545	,876	,381	,082	,289

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	PRP1	PRP2	PRP3	PRP4	PRP5	LPP1	LPP2
Chi-Square	1,291	3,149	4,205	6,764	3,758	,765	5,502
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,731	,369	,240	,080	,289	,858	,139

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	LPP3	LPP4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Chi-Square	7,962	1,818	3,101	1,922	2,969	3,314	4,719
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,047	,611	,376	,589	,396	,346	,194

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv	Dzimvpr	Vvalpr	Sval	Svalim	Mpr	Dipr
Chi-Square	1,736	3,113	3,782	4,763	1,086	2,403	2,285
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,629	,374	,286	,190	,780	,493	,515

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	Macpr	Socpr	Uznpr	Kulpr
Chi-Square	9,169	16,565	4,886	1,623
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,027	,001	,180	,654

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

3.3.5. pielikums

Datu apstrāde SPSS programmā mācību beigās (kritēriji)

Statistics

		Dzim	grupa	Vec	Izgl	Dv	Dst	Bezd
N	Valid	152	152	152	152	152	152	152
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1,11	1,68	2,37	2,95	1,79	3,16	1,84

Statistics

		Kursi	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
N	Valid	152	114	133	152	95	95	76
	Missing	0	38	19	0	57	57	76
	Mean	1,47	4,20	3,64	4,05	4,01	3,93	4,09

Frequency Table

Dzim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	136	89,5	89,5	89,5
	2	16	10,5	10,5	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

grupa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	72	47,4	47,4	47,4
	2	64	42,1	42,1	89,5
	3	8	5,3	5,3	94,7
	4	8	5,3	5,3	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Vec

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	48	31,6	31,6	31,6
	2	32	21,1	21,1	52,6
	3	40	26,3	26,3	78,9
	4	32	21,1	21,1	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Izgl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	15,8	15,8	15,8
	2	32	21,1	21,1	36,8
	3	24	15,8	15,8	52,6
	4	72	47,4	47,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Dv

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	26,3	26,3	26,3
	2	104	68,4	68,4	94,7
	3	8	5,3	5,3	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Dst

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	10,5	10,5	10,5
	2	64	42,1	42,1	52,6
	3	8	5,3	5,3	57,9
	4	8	5,3	5,3	63,2
	5	56	36,8	36,8	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Bezd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	52,6	52,6	52,6
	2	32	21,1	21,1	73,7
	3	32	21,1	21,1	94,7
	5	8	5,3	5,3	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Kursi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	80	52,6	52,6	52,6
	2	72	47,4	47,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

PP-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	4,6	6,1	6,1
	2	1	,7	,9	7,0
	3	4	2,6	3,5	10,5
	4	52	34,2	45,6	56,1
	5	50	32,9	43,9	100,0
	Total	114	75,0	100,0	
Missing	System	38	25,0		
	Total	152	100,0		

VP-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	10,5	12,0	12,0
	2	7	4,6	5,3	17,3
	3	14	9,2	10,5	27,8
	4	68	44,7	51,1	78,9
	5	28	18,4	21,1	100,0
	Total	133	87,5	100,0	
Missing	System	19	12,5		
	Total	152	100,0		

IVP-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	8,6	8,6	8,6
	2	1	,7	,7	9,2
	3	8	5,3	5,3	14,5

4	74	48,7	48,7	63,2
5	56	36,8	36,8	100,0
Total	152	100,0	100,0	

PRP-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	5,9	9,5	9,5
	3	3	2,0	3,2	12,6
	4	52	34,2	54,7	67,4
	5	31	20,4	32,6	100,0
	Total	95	62,5	100,0	
Missing	System	57	37,5		
	Total	152	100,0		

LPP-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3,9	6,3	6,3
	2	3	2,0	3,2	9,5
	3	10	6,6	10,5	20,0
	4	49	32,2	51,6	71,6
	5	27	17,8	28,4	100,0
Missing	Total	95	62,5	100,0	
	System	57	37,5		
	Total	152	100,0		

Z-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	4,6	9,2	9,2
	2	1	,7	1,3	10,5
	3	2	1,3	2,6	13,2
	4	34	22,4	44,7	57,9
	5	32	21,1	42,1	100,0
Missing	Total	76	50,0	100,0	
	System	76	50,0		
	Total	152	100,0		

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Bezd	N	Mean Rank
PP-2	1	60	67,40
	2	24	48,17
	3	24	40,46
	5	6	64,00
	Total	114	
VP-2	1	70	74,78
	2	28	58,09
	3	28	61,43
	5	7	47,14
	Total	133	
IVP-2	1	80	83,41

	2	32	64,56
	3	32	66,91
	5	8	93,56
	Total	152	
PRP-2	1	50	54,27
	2	20	39,70
	3	20	38,45
	5	5	56,70
	Total	95	
LPP-2	1	50	54,88
	2	20	31,65
	3	20	46,38
	5	5	51,10
	Total	95	
Z-2	1	40	43,81
	2	16	28,09
	3	16	32,19
	5	4	52,25
	Total	76	

Test Statistics^{a,b}

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Chi-Square	16,951	7,954	8,447	9,116	12,262	10,448
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,047	,038	,028	,007	,015

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Kruskal-Wallis Tes

Ranks

	Dst	N	Mean Rank
PP-2	1	12	64,00
	2	48	56,93
	3	6	72,50
	4	6	50,83
	5	42	55,11
	Total	114	
VP-2	1	14	62,75
	2	56	63,27
	3	7	52,43
	4	7	46,57
	5	49	77,48
	Total	133	
IVP-2	1	16	59,94
	2	64	76,16
	3	8	92,00
	4	8	65,50
	5	56	80,98
	Total	152	
PRP-2	1	10	71,70
	2	40	43,21
	3	5	55,10
	4	5	38,50

	5	35	47,04
	Total	95	
LPP-2	1	10	63,85
	2	40	44,94
	3	5	74,40
	4	5	20,40
	5	35	47,14
	Total	95	
Z-2	1	8	41,75
	2	32	36,63
	3	4	60,50
	4	4	27,50
	5	28	38,14
	Total	76	

Test Statistics^{a,b}

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Chi-Square	2,655	8,532	5,205	11,949	16,017	6,434
df	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,617	,074	,267	,018	,003	,169

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Kruskal-Wallis Tests

Ranks

	Izgl	N	Mean Rank
PP-2	1	18	47,92
	2	24	53,42
	3	18	49,19
	4	54	65,28
	Total	114	
VP-2	1	21	64,79
	2	28	53,50
	3	21	50,48
	4	63	79,25
	Total	133	
IVP-2	1	24	65,44
	2	32	52,80
	3	24	65,96
	4	72	94,24
	Total	152	
PRP-2	1	15	42,33
	2	20	49,20
	3	15	36,27
	4	45	53,27
	Total	95	
LPP-2	1	15	48,73
	2	20	38,65
	3	15	41,30
	4	45	54,14
	Total	95	
Z-2	1	12	31,04

2	16	35,78
3	12	24,83
4	36	46,75
Total	76	

Test Statistics^{a,b}

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Chi-Square	7,320	16,074	28,608	6,285	6,479	13,449
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,062	,001	,000	,099	,090	,004

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Kruskal-Wallis Test

Ranks

Vec	N	Mean Rank	
PP-2	1	36	52,56
	2	24	62,56
	3	30	61,37
	4	24	55,02
	Total	114	
VP-2	1	42	54,99
	2	28	82,68
	3	35	70,60
	4	28	64,84
	Total	133	
IVP-2	1	48	71,35
	2	32	80,95
	3	40	87,30
	4	32	66,27
	Total	152	
PRP-2	1	30	44,00
	2	20	45,53
	3	25	56,76
	4	20	45,53
	Total	95	
LPP-2	1	30	45,78
	2	20	49,88
	3	25	50,94
	4	20	45,78
	Total	95	
Z-2	1	24	38,52
	2	16	42,53
	3	20	39,05
	4	16	33,75
	Total	76	

Test Statistics^{a,b}

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Chi-Square	2,333	10,665	6,140	4,345	,836	1,540
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,506	,014	,105	,227	,841	,673

a. Kruskal Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Chi-Square	2,333	10,665	6,140	4,345	,836	1,540
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,506	,014	,105	,227	,841	,673

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Mann-Whitney Tests

Ranks

	Dzim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
PP-2	1	102	55,74	5685,00
	2	12	72,50	870,00
	Total	114		
VP-2	1	119	65,76	7825,50
	2	14	77,54	1085,50
	Total	133		
IVP-2	1	136	79,04	10750,00
	2	16	54,88	878,00
	Total	152		
PRP-2	1	85	45,70	3884,50
	2	10	67,55	675,50
	Total	95		
LPP-2	1	85	47,92	4073,50
	2	10	48,65	486,50
	Total	95		
Z-2	1	68	37,98	2582,50
	2	8	42,94	343,50
	Total	76		

Test Statistics^a

	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2	LPP-2	Z-2
Mann-Whitney U	432,000	685,500	742,000	229,500	418,500	236,500
Wilcoxon W	5685,000	7825,500	878,000	3884,500	4073,500	2582,500
Z	-1,835	-1,170	-2,275	-2,650	-,086	-,657
Asymp. Sig. (2-tailed)	,067	,242	,023	,008	,931	,511

a. Grouping Variable: Dzim

Correlations

Correlations

		Dzim	grupa	Vec	Izgl	Dv	Dst
Dzim	Pearson Correlation	1	,351**	,040	-,284**	-,191*	-,035
	Sig. (2-tailed)		,000	,626	,000	,019	,665
	N	152	152	152	152	152	152
grupa	Pearson Correlation	,351**	1	,361**	,270**	-,286**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
Vec	Pearson Correlation	,040	,361**	1	-,107	-,403**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,626	,000		,191	,000	,000
	N	152	152	152	152	152	152
Izgl	Pearson Correlation	-,284**	,270**	-,107	1	,246**	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,191		,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,191		,002	,000
	N	152	152	152	152	152	152
Dv	Pearson Correlation	-,191*	-,286**	-,403**	,246**	1	-,024
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,002		,766
	N	152	152	152	152	152	152
Dst	Pearson Correlation	-,035	,558**	,512**	,485**	-,024	1
	Sig. (2-tailed)	,665	,000	,000	,000	,766	
	N	152	152	152	152	152	152
BezD	Pearson Correlation	-,265**	-,300**	,090	-,218**	-,522**	-,206*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,271	,007	,000	,011
	N	152	152	152	152	152	152
Kursi	Pearson Correlation	,362**	-,021	-,308**	-,416**	,181*	-,373**
	Sig. (2-tailed)	,000	,799	,000	,000	,026	,000
	N	152	152	152	152	152	152
PP-2	Pearson Correlation	,158	,166	,142	,244**	,264**	,019
	Sig. (2-tailed)	,094	,077	,132	,009	,005	,840
	N	114	114	114	114	114	114
VP-2	Pearson Correlation	,082	,309**	,135	,262**	,224**	,220*
	Sig. (2-tailed)	,350	,000	,122	,002	,009	,011
	N	133	133	133	133	133	133
IVP-2	Pearson Correlation	-,150	,039	,034	,340**	,338**	,093
	Sig. (2-tailed)	,064	,634	,679	,000	,000	,254
	N	152	152	152	152	152	152
PRP-2	Pearson Correlation	,215*	,136	,140	,243*	,243*	,030
	Sig. (2-tailed)	,036	,190	,175	,018	,018	,771
	N	95	95	95	95	95	95
LPP-2	Pearson Correlation	,057	,277**	,104	,227*	,088	,034
	Sig. (2-tailed)	,581	,007	,318	,027	,396	,745
	N	95	95	95	95	95	95
Z-2	Pearson Correlation	,010	,089	,035	,303**	,208	,037
	Sig. (2-tailed)	,933	,444	,767	,008	,071	,754
	N	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		BezD	Kursi	PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2
Dzim	Pearson Correlation	-,265**	,362**	,158	,082	-,150	,215*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,094	,350	,064	,036
	N	152	152	114	133	152	95
grupa	Pearson Correlation	-,300**	-,021	,166	,309**	,039	,136
	Sig. (2-tailed)	,000	,799	,077	,000	,634	,190
	N	152	152	114	133	152	95
Vec	Pearson Correlation	,090	-,308**	,142	,135	,034	,140
	Sig. (2-tailed)	,271	,000	,132	,122	,679	,175
	N	152	152	114	133	152	95
Izgl	Pearson Correlation	-,218**	-,416**	,244**	,262**	,340**	,243*
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,009	,002	,000	,018
	N	152	152	114	133	152	95
Dv	Pearson Correlation	-,522**	,181*	,264**	,224**	,338**	,243*
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,005	,009	,000	,018
	N	152	152	114	133	152	95

Dst	Pearson Correlation	-,206*	-,373**	,019	,220*	,093	,030
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,840	,011	,254	,771
	N	152	152	114	133	152	95
Bezđ	Pearson Correlation	1	-,250**	-,274**	-,230**	-,147	-,271**
	Sig. (2-tailed)		,002	,003	,008	,070	,008
	N	152	152	114	133	152	95
Kursi	Pearson Correlation	-,250**	1	-,137	-,078	-,207*	-,201
	Sig. (2-tailed)	,002		,145	,375	,011	,051
	N	152	152	114	133	152	95
PP-2	Pearson Correlation	-,274**	-,137	1	,483**	,441**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,003	,145		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114	114	95
VP-2	Pearson Correlation	-,230**	-,078	,483**	1	,307**	,285**
	Sig. (2-tailed)	,008	,375	,000		,000	,005
	N	133	133	114	133	133	95
IVP-2	Pearson Correlation	-,147	-,207*	,441**	,307**	1	,468**
	Sig. (2-tailed)	,070	,011	,000	,000		,000
	N	152	152	114	133	152	95
PRP-2	Pearson Correlation	-,271**	-,201	,543**	,285**	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,051	,000	,005	,000	
	N	95	95	95	95	95	95
LPP-2	Pearson Correlation	-,187	-,197	,459**	,365**	,336**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,069	,056	,000	,000	,001	,000
	N	95	95	95	95	95	95
Z-2	Pearson Correlation	-,083	-,305**	,552**	,376**	,587**	,419**
	Sig. (2-tailed)	,476	,007	,000	,001	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		LPP-2	Z-2
Dzim	Pearson Correlation	,057	,010
	Sig. (2-tailed)	,581	,933
	N	95	76
grupa	Pearson Correlation	,277**	,089
	Sig. (2-tailed)	,007	,444
	N	95	76
Vec	Pearson Correlation	,104	,035
	Sig. (2-tailed)	,318	,767
	N	95	76
Izgl	Pearson Correlation	,227*	,303**
	Sig. (2-tailed)	,027	,008
	N	95	76
Dv	Pearson Correlation	,088	,208
	Sig. (2-tailed)	,396	,071
	N	95	76
Dst	Pearson Correlation	,034	,037
	Sig. (2-tailed)	,745	,754
	N	95	76
Bezđ	Pearson Correlation	-,187	-,083
	Sig. (2-tailed)	,069	,476
	N	95	76

	N	95	76
Kursi	Pearson Correlation	-,197	-,305**
	Sig. (2-tailed)	,056	,007
	N	95	76
PP-2	Pearson Correlation	,459**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	95	76
VP-2	Pearson Correlation	,365**	,376**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	95	76
IVP-2	Pearson Correlation	,336**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	95	76
PRP-2	Pearson Correlation	,452**	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	95	76
LPP-2	Pearson Correlation	1	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	95	76
Z-2	Pearson Correlation	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

[DataSet1]

Correlations

			Dzim	grupa	Vec	Izgl
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	1,000	,133	,030	-,278**
		Sig. (2-tailed)		,089	,691	,000
		N	152	152	152	152
	grupa	Correlation Coefficient	,133	1,000	,217**	,357**
		Sig. (2-tailed)	,089		,002	,000
		N	152	152	152	152
	Vec	Correlation Coefficient	,030	,217**	1,000	-,125
		Sig. (2-tailed)	,691	,002		,071
		N	152	152	152	152
	Izgl	Correlation Coefficient	-,278**	,357**	-,125	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,071	
		N	152	152	152	152
	Dv	Correlation Coefficient	-,188*	-,127	-,360**	,327**
		Sig. (2-tailed)	,018	,096	,000	,000
		N	152	152	152	152
	Dst	Correlation Coefficient	-,078	,536**	,401**	,402**
		Sig. (2-tailed)	,304	,000	,000	,000
		N	152	152	152	152
	Bezdz	Correlation Coefficient	-,289**	-,281**	,008	-,135
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,908	,056
		N	152	152	152	152
	Kursi	Correlation Coefficient	,362**	-,112	-,282**	-,409**
		Sig. (2-tailed)	,000	,151	,000	,000

	N	152	152	152	152
PP-2	Correlation Coefficient	,166	,170*	,040	,207*
	Sig. (2-tailed)	,067	,050	,627	,013
	N	114	114	114	114
VP-2	Correlation Coefficient	,094	,330**	,080	,224**
	Sig. (2-tailed)	,242	,000	,275	,003
	N	133	133	133	133
IVP-2	Correlation Coefficient	-,176*	,186*	,006	,340**
	Sig. (2-tailed)	,023	,012	,934	,000
	N	152	152	152	152
PRP-2	Correlation Coefficient	,261**	,063	,081	,146
	Sig. (2-tailed)	,008	,504	,370	,110
	N	95	95	95	95
LPP-2	Correlation Coefficient	,008	,273**	,018	,161
	Sig. (2-tailed)	,931	,003	,835	,071
	N	95	95	95	95
Z-2	Correlation Coefficient	,072	,225*	-,075	,290**
	Sig. (2-tailed)	,511	,033	,454	,004
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Dv	Dst	Bezd	Kursi
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	-,188*	-,078	-,289**	,362**
		Sig. (2-tailed)	,018	,304	,000	,000
		N	152	152	152	152
	grupa	Correlation Coefficient	-,127	,536**	-,281**	-,112
		Sig. (2-tailed)	,096	,000	,000	,151
		N	152	152	152	152
	Vec	Correlation Coefficient	-,360**	,401**	,008	-,282**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,908	,000
		N	152	152	152	152
	Izgl	Correlation Coefficient	,327**	,402**	-,135	-,409**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,056	,000
		N	152	152	152	152
	Dv	Correlation Coefficient	1,000	,010	-,463**	,162*
		Sig. (2-tailed)		,893	,000	,042
		N	152	152	152	152
	Dst	Correlation Coefficient	,010	1,000	-,136	-,335**
		Sig. (2-tailed)	,893		,056	,000
		N	152	152	152	152
	Bezd	Correlation Coefficient	-,463**	-,136	1,000	-,227**
		Sig. (2-tailed)	,000	,056		,003
		N	152	152	152	152
	Kursi	Correlation Coefficient	,162*	-,335**	-,227**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,042	,000	,003	
		N	152	152	152	152
	PP-2	Correlation Coefficient	,128	-,059	-,296**	-,051

	Sig. (2-tailed)	,147	,487	,000	,571
	N	114	114	114	114
VP-2	Correlation Coefficient	,187*	,147	-,200**	-,007
	Sig. (2-tailed)	,017	,051	,008	,928
	N	133	133	133	133
IVP-2	Correlation Coefficient	,221**	,106	-,127	-,165*
	Sig. (2-tailed)	,003	,142	,079	,033
	N	152	152	152	152
PRP-2	Correlation Coefficient	,081	-,117	-,215*	-,169
	Sig. (2-tailed)	,400	,205	,020	,087
	N	95	95	95	95
LPP-2	Correlation Coefficient	,043	-,079	-,193*	-,140
	Sig. (2-tailed)	,653	,378	,034	,147
	N	95	95	95	95
Z-2	Correlation Coefficient	,129	-,010	-,185	-,246*
	Sig. (2-tailed)	,231	,920	,074	,025
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			PP-2	VP-2	IVP-2	PRP-2
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	,166	,094	-,176*	,261**
		Sig. (2-tailed)	,067	,242	,023	,008
		N	114	133	152	95
grup	Correlation Coefficient	,170*	,330**	,186*	,063	
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,012	,504	
	N	114	133	152	95	
Vec	Correlation Coefficient	,040	,080	,006	,081	
	Sig. (2-tailed)	,627	,275	,934	,370	
	N	114	133	152	95	
Izgl	Correlation Coefficient	,207*	,224**	,340**	,146	
	Sig. (2-tailed)	,013	,003	,000	,110	
	N	114	133	152	95	
Dv	Correlation Coefficient	,128	,187*	,221**	,081	
	Sig. (2-tailed)	,147	,017	,003	,400	
	N	114	133	152	95	
Dst	Correlation Coefficient	-,059	,147	,106	-,117	
	Sig. (2-tailed)	,487	,051	,142	,205	
	N	114	133	152	95	
Bez	Correlation Coefficient	-,296**	-,200**	-,127	-,215*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,079	,020	
	N	114	133	152	95	
Kurs	Correlation Coefficient	-,051	-,007	-,165*	-,169	
	Sig. (2-tailed)	,571	,928	,033	,087	
	N	114	133	152	95	
PP-2	Correlation Coefficient	1,000	,284**	,224**	,370**	
	Sig. (2-tailed)		,001	,008	,000	
	N	114	114	114	95	

VP-2	Correlation Coefficient	,284**	1,000	,214**	,205*
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,026
	N	114	133	133	95
IVP-2	Correlation Coefficient	,224**	,214**	1,000	,258**
	Sig. (2-tailed)	,008	,005		,005
	N	114	133	152	95
PRP-2	Correlation Coefficient	,370**	,205*	,258**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,005	
	N	95	95	95	95
LPP-2	Correlation Coefficient	,332**	,344**	,290**	,275**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,003
	N	95	95	95	95
Z-2	Correlation Coefficient	,256*	,310**	,412**	,346**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,000	,001
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			LPP-2	Z-2
Kendall's tau_b	Dzim	Correlation Coefficient	,008	,072
		Sig. (2-tailed)	,931	,511
		N	95	76
grup	grup	Correlation Coefficient	,273**	,225*
		Sig. (2-tailed)	,003	,033
		N	95	76
Vec	Vec	Correlation Coefficient	,018	-,075
		Sig. (2-tailed)	,835	,454
		N	95	76
Izgl	Izgl	Correlation Coefficient	,161	,290**
		Sig. (2-tailed)	,071	,004
		N	95	76
Dv	Dv	Correlation Coefficient	,043	,129
		Sig. (2-tailed)	,653	,231
		N	95	76
Dst	Dst	Correlation Coefficient	-,079	-,010
		Sig. (2-tailed)	,378	,920
		N	95	76
Bez	Bez	Correlation Coefficient	-,193*	-,185
		Sig. (2-tailed)	,034	,074
		N	95	76
Kurs	Kurs	Correlation Coefficient	-,140	-,246*
		Sig. (2-tailed)	,147	,025
		N	95	76
PP-2	PP-2	Correlation Coefficient	,332**	,256*
		Sig. (2-tailed)	,000	,015
		N	95	76
VP-2	VP-2	Correlation Coefficient	,344**	,310**
		Sig. (2-tailed)	,000	,003

	N	95	76
IVP-2	Correlation Coefficient	,290**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	95	76
PRP-2	Correlation Coefficient	,275**	,346**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001
	N	95	76
LPP-2	Correlation Coefficient	1,000	,475**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	95	76
Z-2	Correlation Coefficient	,475**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.3.6.pielikums

Datu apstrāde SPSS programmā mācību beigās (rādītāji)

Statistics

		Reg	Dzim	grupa	Vec	Izgl	Dv	Dst
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1,00	1,11	1,68	2,37	2,95	1,79	3,16

Statistics

		Bezd	Kursi	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1,84	1,47	4,16	4,32	4,37	3,89	4,05

Statistics

		PP6-2	VP1-2	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,42	3,58	3,21	4,05	3,68	3,63	3,95

Statistics

		VP7-2	IVP1-2	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2	IVP6-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,37	4,16	3,53	4,00	4,26	4,05	4,05

Statistics

		IVP7-2	IVP8-2	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2	PRP4-2	PRP5-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,26	4,05	4,00	3,89	3,79	4,32	4,05

Statistics

		LPP1-2	LPP2-2	LPP3-2	LPP4-2	Z1-2	Z2-2	Z3-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,47	4,16	3,79	3,84	3,84	4,26	3,89

Statistics

		Z4-2	Z5-2	Dzmv-2	Dzmvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,37	4,37	1,74	4,63	4,37	3,05	3,47

Statistics

		Mpr-2	Dipr-2	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
N	Valid	19	19	19	19	19	19
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,26	3,89	4,11	4,11	3,32	3,84

Frequency Table

Reg

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Reg

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	100,0	100,0	100,0

Dzim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	89,5	89,5	89,5
2	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

grupa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	47,4	47,4	47,4
2	8	42,1	42,1	89,5
3	1	5,3	5,3	94,7
4	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Vec

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	31,6	31,6	31,6
2	4	21,1	21,1	52,6
3	5	26,3	26,3	78,9
4	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Izgl

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	15,8	15,8	15,8
2	4	21,1	21,1	36,8
3	3	15,8	15,8	52,6
4	9	47,4	47,4	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Dv

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	26,3	26,3	26,3
2	13	68,4	68,4	94,7
3	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Dst

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	10,5	10,5	10,5
2	8	42,1	42,1	52,6
3	1	5,3	5,3	57,9
4	1	5,3	5,3	63,2
5	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Bezd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	52,6	52,6	52,6
	2	4	21,1	21,1	73,7
	3	4	21,1	21,1	94,7
	5	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Kursi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	52,6	52,6	52,6
	2	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	4	8	42,1	42,1	52,6
	5	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5,3	5,3	5,3
	3	2	10,5	10,5	15,8
	4	6	31,6	31,6	47,4
	5	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	4	8	42,1	42,1	47,4
	5	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	15	78,9	78,9	89,5
	5	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	3	1	5,3	5,3	15,8
	4	8	42,1	42,1	57,9
	5	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PP6-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	4	7	36,8	36,8	42,1
	5	11	57,9	57,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	21,1	21,1	21,1
	3	1	5,3	5,3	26,3
	4	9	47,4	47,4	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	21,1	21,1	21,1
	2	2	10,5	10,5	31,6
	3	2	10,5	10,5	42,1
	4	8	42,1	42,1	84,2
	5	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	12	63,2	63,2	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	3	1	5,3	5,3	21,1
	4	11	57,9	57,9	78,9
	5	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	3	2	10,5	10,5	26,3
	4	10	52,6	52,6	78,9
	5	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP6-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	3	15,8	15,8	21,1
	4	10	52,6	52,6	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

VP7-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	26,3	26,3	26,3
	3	4	21,1	21,1	47,4
	4	8	42,1	42,1	89,5
	5	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	3	1	5,3	5,3	15,8
	4	6	31,6	31,6	47,4
	5	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	2	1	5,3	5,3	15,8
	3	3	15,8	15,8	31,6
	4	11	57,9	57,9	89,5
	5	2	10,5	10,5	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	3	1	5,3	5,3	15,8
	4	9	47,4	47,4	63,2
	5	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	8	42,1	42,1	52,6
	5	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	4	6	31,6	31,6	47,4
	5	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP6-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	12	63,2	63,2	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP7-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	4	10	52,6	52,6	57,9
	5	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

IVP8-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	12	63,2	63,2	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PRP1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	4	11	57,9	57,9	68,4
	5	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PRP2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	4	13	68,4	68,4	78,9
	5	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PRP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	3	1	5,3	5,3	21,1
	4	9	47,4	47,4	68,4
	5	6	31,6	31,6	100,0

PRP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	3	1	5,3	5,3	21,1
	4	9	47,4	47,4	68,4
	5	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PRP4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	7	36,8	36,8	47,4
	5	10	52,6	52,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

PRP5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	12	63,2	63,2	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

LPP1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	2	1	5,3	5,3	21,1
	3	2	10,5	10,5	31,6
	4	10	52,6	52,6	84,2
	5	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

LPP2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5,3	5,3	5,3
	3	2	10,5	10,5	15,8
	4	9	47,4	47,4	63,2
	5	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

LPP3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	10,5	10,5	10,5
	3	3	15,8	15,8	26,3
	4	9	47,4	47,4	73,7
	5	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

LPP4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	3	15,8	15,8	21,1
	4	12	63,2	63,2	84,2
	5	3	15,8	15,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Z1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	4	10	52,6	52,6	68,4
	5	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Z2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5,3	5,3	5,3
	4	11	57,9	57,9	63,2
	5	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Z3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	15,8	15,8	15,8
	3	1	5,3	5,3	21,1
	4	7	36,8	36,8	57,9
	5	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Z4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5,3	5,3	5,3
	4	9	47,4	47,4	52,6
	5	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Z5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5,3	5,3	5,3
	3	1	5,3	5,3	10,5
	4	6	31,6	31,6	42,1
	5	11	57,9	57,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Dzimv-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	42,1	42,1	42,1
	2	10	52,6	52,6	94,7
	5	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Dzimvpr2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	5,3	5,3	5,3
3	1	5,3	5,3	10,5
4	2	10,5	10,5	21,1
5	15	78,9	78,9	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Vvalpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	5,3	5,3	5,3
4	8	42,1	42,1	47,4
5	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sval-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	42,1	42,1	42,1
3	3	15,8	15,8	57,9
4	7	36,8	36,8	94,7
5	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Svalim-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	10,5	10,5	10,5
2	2	10,5	10,5	21,1
3	7	36,8	36,8	57,9
4	1	5,3	5,3	63,2
5	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Mpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	10,5	10,5	10,5
2	2	10,5	10,5	21,1
3	5	26,3	26,3	47,4
4	9	47,4	47,4	94,7
5	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Dipr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	10,5	10,5	10,5
3	2	10,5	10,5	21,1
4	9	47,4	47,4	68,4
5	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Macpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	5,3	5,3	5,3
3	1	5,3	5,3	10,5
4	11	57,9	57,9	68,4
5	6	31,6	31,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Socpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	5,3	5,3	5,3
4	14	73,7	73,7	78,9
5	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Uznpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	21,1	21,1	21,1
3	4	21,1	21,1	42,1
4	8	42,1	42,1	84,2
5	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Kulpr-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	10,5	10,5	10,5
3	1	5,3	5,3	15,8
4	12	63,2	63,2	78,9
5	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Mann-Whitney Tests**Ranks**

	Dzim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
PP1-2	1	17	9,41	160,00
	2	2	15,00	30,00
	Total	19		
PP2-2	1	17	9,47	161,00
	2	2	14,50	29,00
	Total	19		
PP3-2	1	17	10,00	170,00
	2	2	10,00	20,00
	Total	19		
PP4-2	1	17	9,50	161,50
	2	2	14,25	28,50
	Total	19		
PP5-2	1	17	9,82	167,00
	2	2	11,50	23,00
	Total	19		
PP6-2	1	17	10,06	171,00
	2	2	9,50	19,00
	Total	19		

	Total	19		
VP1-2	1	17	9,59	163,00
	2	2	13,50	27,00
	Total	19		
VP2-2	1	17	10,29	175,00
	2	2	7,50	15,00
	Total	19		
VP3-2	1	17	10,06	171,00
	2	2	9,50	19,00
	Total	19		
VP4-2	1	17	10,00	170,00
	2	2	10,00	20,00
	Total	19		
VP5-2	1	17	9,53	162,00
	2	2	14,00	28,00
	Total	19		
VP6-2	1	17	9,18	156,00
	2	2	17,00	34,00
	Total	19		
VP7-2	1	17	10,21	173,50
	2	2	8,25	16,50
	Total	19		
IVP1-2	1	17	10,91	185,50
	2	2	2,25	4,50
	Total	19		
IVP2-2	1	17	9,76	166,00
	2	2	12,00	24,00
	Total	19		
IVP3-2	1	17	10,53	179,00
	2	2	5,50	11,00
	Total	19		
IVP4-2	1	17	9,91	168,50
	2	2	10,75	21,50
	Total	19		
IVP5-2	1	17	10,21	173,50
	2	2	8,25	16,50
	Total	19		
IVP6-2	1	17	10,56	179,50
	2	2	5,25	10,50
	Total	19		
IVP7-2	1	17	9,88	168,00
	2	2	11,00	22,00
	Total	19		
IVP8-2	1	17	10,56	179,50
	2	2	5,25	10,50
	Total	19		
PRP1-2	1	17	9,24	157,00
	2	2	16,50	33,00
	Total	19		
PRP2-2	1	17	9,62	163,50
	2	2	13,25	26,50
	Total	19		

PRP3-2	1	17	9,68	164,50
	2	2	12,75	25,50
	Total	19		
PRP4-2	1	17	9,47	161,00
	2	2	14,50	29,00
	Total	19		
PRP5-2	1	17	9,68	164,50
	2	2	12,75	25,50
	Total	19		
LPP1-2	1	17	9,82	167,00
	2	2	11,50	23,00
	Total	19		
LPP2-2	1	17	9,76	166,00
	2	2	12,00	24,00
	Total	19		
LPP3-2	1	17	10,00	170,00
	2	2	10,00	20,00
	Total	19		
LPP4-2	1	17	10,38	176,50
	2	2	6,75	13,50
	Total	19		
Z1-2	1	17	10,09	171,50
	2	2	9,25	18,50
	Total	19		
Z2-2	1	17	9,82	167,00
	2	2	11,50	23,00
	Total	19		
Z3-2	1	17	9,35	159,00
	2	2	15,50	31,00
	Total	19		
Z4-2	1	17	9,94	169,00
	2	2	10,50	21,00
	Total	19		
Z5-2	1	17	10,24	174,00
	2	2	8,00	16,00
	Total	19		
Dzimv-2	1	17	10,65	181,00
	2	2	4,50	9,00
	Total	19		
Dzimvpr2	1	17	9,76	166,00
	2	2	12,00	24,00
	Total	19		
Vvalpr-2	1	17	9,47	161,00
	2	2	14,50	29,00
	Total	19		
Sval-2	1	17	10,03	170,50
	2	2	9,75	19,50
	Total	19		
Svalim-2	1	17	9,29	158,00
	2	2	16,00	32,00
	Total	19		
Mpr-2	1	17	9,53	162,00

	2	2	14,00	28,00
	Total	19		
Dipr-2	1	17	10,12	172,00
	2	2	9,00	18,00
	Total	19		
Macpr-2	1	17	10,24	174,00
	2	2	8,00	16,00
	Total	19		
Socpr-2	1	17	10,18	173,00
	2	2	8,50	17,00
	Total	19		
Uznpr-2	1	17	9,71	165,00
	2	2	12,50	25,00
	Total	19		
Kulpr-2	1	17	9,59	163,00
	2	2	13,50	27,00
	Total	19		

Test Statistics^b

	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2	PP6-2
Mann-Whitney U	7,000	8,000	17,000	8,500	14,000	16,000
Wilcoxon W	160,000	161,000	20,000	161,500	167,000	19,000
Z	-1,467	-1,317	,000	-1,584	-,432	-,153
Asymp. Sig. (2-tailed)	,142	,188	1,000	,113	,666	,879
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,234 ^a	,292 ^a	1,000 ^a	,292 ^a	,749 ^a	,947 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	VP1-2	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2
Mann-Whitney U	10,000	12,000	16,000	17,000	9,000	3,000
Wilcoxon W	163,000	15,000	19,000	20,000	162,000	156,000
Z	-,998	-,695	-,155	,000	-1,158	-2,036
Asymp. Sig. (2-tailed)	,318	,487	,877	1,000	,247	,042
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,421 ^a	,573 ^a	,947 ^a	1,000 ^a	,351 ^a	,070 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	VP7-2	IVP1-2	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2
Mann-Whitney U	13,500	1,500	13,000	8,000	15,500	13,500
Wilcoxon W	16,500	4,500	166,000	11,000	168,500	16,500
Z	-,490	-2,269	-,593	-1,301	-,220	-,513
Asymp. Sig. (2-tailed)	,624	,023	,553	,193	,826	,608
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,655 ^a	,023 ^a	,655 ^a	,292 ^a	,842 ^a	,655 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	IVP6-2	IVP7-2	IVP8-2	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2
Mann-Whitney U	7,500	15,000	7,500	4,000	10,500	11,500
Wilcoxon W	10,500	168,000	10,500	157,000	163,500	164,500
Z	-1,475	-,301	-1,475	-1,961	-1,054	-,788
Asymp. Sig. (2-tailed)	,140	,764	,140	,050	,292	,431

Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,234 ^a	,842 ^a	,234 ^a	,105 ^a	,421 ^a	,491 ^a
--------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	PRP4-2	PRP5-2	LPP1-2	LPP2-2	LPP3-2	LPP4-2
Mann-Whitney U	8,000	11,500	14,000	13,000	17,000	10,500
Wilcoxon W	161,000	164,500	167,000	166,000	20,000	13,500
Z	-1,332	-,854	-,433	-,578	,000	-1,002
Asymp. Sig. (2-tailed)	,183	,393	,665	,563	1,000	,316
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,292 ^a	,491 ^a	,749 ^a	,655 ^a	1,000 ^a	,421 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	Z1-2	Z2-2	Z3-2	Z4-2	Z5-2	Dzimv-2
Mann-Whitney U	15,500	14,000	6,000	16,000	13,000	6,000
Wilcoxon W	18,500	167,000	159,000	169,000	16,000	9,000
Z	-,220	-,458	-1,563	-,150	-,603	-1,653
Asymp. Sig. (2-tailed)	,826	,647	,118	,881	,546	,098
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,842 ^a	,749 ^a	,187 ^a	,947 ^a	,655 ^a	,187 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	Dzimvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2	Mpr-2	Dipr-2
Mann-Whitney U	13,000	8,000	16,500	5,000	9,000	15,000
Wilcoxon W	166,000	161,000	19,500	158,000	162,000	18,000
Z	-,746	-1,352	-,071	-1,680	-1,136	-,286
Asymp. Sig. (2-tailed)	,456	,176	,943	,093	,256	,775
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,655 ^a	,292 ^a	,947 ^a	,140 ^a	,351 ^a	,842 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Test Statistics^b

	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
Mann-Whitney U	13,000	14,000	12,000	10,000
Wilcoxon W	16,000	17,000	165,000	163,000
Z	-,603	-,518	-,698	-1,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	,546	,605	,485	,280
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,655 ^a	,749 ^a	,573 ^a	,421 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Dzim

Kruskal-Wallis Tests

Ranks

	Vec	N	Mean Rank
PP1-2	1	6	9,92
	2	4	10,75
	3	5	11,60
	4	4	7,38
	Total	19	
PP2-2	1	6	8,92
	2	4	12,50

	3	5	8,90
	4	4	10,50
	Total	19	
PP3-2	1	6	9,25
	2	4	10,00
	3	5	12,70
	4	4	7,75
	Total	19	
PP4-2	1	6	9,92
	2	4	12,13
	3	5	10,00
	4	4	8,00
	Total	19	
PP5-2	1	6	9,75
	2	4	8,00
	3	5	10,70
	4	4	11,50
	Total	19	
PP6-2	1	6	7,33
	2	4	11,75
	3	5	10,40
	4	4	11,75
	Total	19	
VP1-2	1	6	8,67
	2	4	13,50
	3	5	10,40
	4	4	8,00
	Total	19	
VP2-2	1	6	8,92
	2	4	12,75
	3	5	8,10
	4	4	11,25
	Total	19	
VP3-2	1	6	6,17
	2	4	12,75
	3	5	10,20
	4	4	12,75
	Total	19	
VP4-2	1	6	9,92
	2	4	9,88
	3	5	11,50
	4	4	8,38
	Total	19	
VP5-2	1	6	6,83
	2	4	14,00
	3	5	11,90
	4	4	8,38
	Total	19	
VP6-2	1	6	8,42
	2	4	11,38
	3	5	9,70
	4	4	11,38

	Total	19	
VP7-2	1	6	7,33
	2	4	12,00
	3	5	12,10
	4	4	9,38
	Total	19	
IVP1-2	1	6	9,08
	2	4	8,50
	3	5	12,90
	4	4	9,25
	Total	19	
IVP2-2	1	6	10,50
	2	4	11,88
	3	5	10,50
	4	4	6,75
	Total	19	
IVP3-2	1	6	10,08
	2	4	8,38
	3	5	11,20
	4	4	10,00
	Total	19	
IVP4-2	1	6	9,83
	2	4	10,75
	3	5	9,00
	4	4	10,75
	Total	19	
IVP5-2	1	6	12,42
	2	4	8,50
	3	5	11,30
	4	4	6,25
	Total	19	
IVP6-2	1	6	10,08
	2	4	10,63
	3	5	11,90
	4	4	6,88
	Total	19	
IVP7-2	1	6	7,08
	2	4	13,25
	3	5	11,90
	4	4	8,75
	Total	19	
IVP8-2	1	6	6,17
	2	4	12,75
	3	5	11,90
	4	4	10,63
	Total	19	
PRP1-2	1	6	8,33
	2	4	8,50
	3	5	11,40
	4	4	12,25
	Total	19	
PRP2-2	1	6	10,58

	2	4	11,13
	3	5	10,70
	4	4	7,13
	Total	19	
PRP3-2	1	6	9,50
	2	4	9,13
	3	5	13,50
	4	4	7,25
	Total	19	
PRP4-2	1	6	8,75
	2	4	10,25
	3	5	11,10
	4	4	10,25
	Total	19	
PRP5-2	1	6	9,00
	2	4	8,50
	3	5	11,90
	4	4	10,63
	Total	19	
LPP1-2	1	6	11,33
	2	4	8,38
	3	5	10,40
	4	4	9,13
	Total	19	
LPP2-2	1	6	9,50
	2	4	12,00
	3	5	9,00
	4	4	10,00
	Total	19	
LPP3-2	1	6	8,50
	2	4	11,75
	3	5	10,40
	4	4	10,00
	Total	19	
LPP4-2	1	6	8,92
	2	4	8,63
	3	5	12,00
	4	4	10,50
	Total	19	
Z1-2	1	6	11,42
	2	4	10,50
	3	5	10,10
	4	4	7,25
	Total	19	
Z2-2	1	6	10,50
	2	4	11,50
	3	5	8,80
	4	4	9,25
	Total	19	
Z3-2	1	6	9,75
	2	4	10,25
	3	5	11,00

	4	4	8,88
	Total	19	
Z4-2	1	6	9,67
	2	4	10,50
	3	5	11,40
	4	4	8,25
	Total	19	
Z5-2	1	6	8,42
	2	4	11,88
	3	5	10,60
	4	4	9,75
	Total	19	
Dzimv-2	1	6	9,00
	2	4	14,88
	3	5	9,90
	4	4	6,75
	Total	19	
Dzimvpr2	1	6	8,92
	2	4	9,25
	3	5	12,00
	4	4	9,88
	Total	19	
Vvalpr-2	1	6	9,25
	2	4	7,75
	3	5	10,90
	4	4	12,25
	Total	19	
Sval-2	1	6	9,75
	2	4	8,13
	3	5	10,90
	4	4	11,13
	Total	19	
Svalim-2	1	6	13,33
	2	4	5,25
	3	5	10,40
	4	4	9,25
	Total	19	
Mpr-2	1	6	11,33
	2	4	7,38
	3	5	7,30
	4	4	14,00
	Total	19	
Dipr-2	1	6	14,00
	2	4	10,88
	3	5	7,90
	4	4	5,75
	Total	19	
Macpr-2	1	6	9,67
	2	4	10,13
	3	5	10,20
	4	4	10,13
	Total	19	

Socpr-2	1	6	10,25
	2	4	10,75
	3	5	8,50
	4	4	10,75
	Total	19	
Uznpr-2	1	6	9,17
	2	4	9,88
	3	5	12,30
	4	4	8,50
	Total	19	
Kulpr-2	1	6	8,42
	2	4	11,50
	3	5	9,50
	4	4	11,50
	Total	19	

Test Statistics^{a,b}

	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2	PP6-2	VP1-2
Chi-Square	1,642	1,499	2,427	2,120	1,032	2,832	2,781
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,650	,683	,489	,548	,794	,418	,427

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2	VP7-2	IVP1-2
Chi-Square	2,132	6,426	,871	5,729	1,159	2,890	2,237
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,545	,093	,832	,126	,763	,409	,525

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2	IVP6-2	IVP7-2	IVP8-2
Chi-Square	2,326	,666	,372	4,182	2,535	4,751	5,958
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,507	,881	,946	,242	,469	,191	,114

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2	PRP4-2	PRP5-2	LPP1-2	LPP2-2
Chi-Square	2,269	2,005	3,525	,624	1,494	,935	,841
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,518	,571	,318	,891	,684	,817	,840

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	LPP3-2	LPP4-2	Z1-2	Z2-2	Z3-2	Z4-2	Z5-2
Chi-Square	,961	1,515	1,667	,831	,386	,949	1,267
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,811	,679	,644	,842	,943	,814	,737

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv-2	Dzimvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2	Mpr-2	Dipr-2
Chi-Square	5,792	1,825	1,936	,851	5,613	5,002	7,081
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,122	,609	,586	,837	,132	,172	,069

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Test Statistics^{a,b}

	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
Chi-Square	,040	,860	1,384	1,464
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,998	,835	,709	,691

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Vec

Kruskal-Wallis Tests

Ranks

	Izgl	N	Mean Rank
PP1-2	1	3	6,50
	2	4	9,50
	3	3	4,83
	4	9	13,11
	Total	19	
PP2-2	1	3	9,17
	2	4	11,13
	3	3	9,17
	4	9	10,06
	Total	19	
PP3-2	1	3	8,50
	2	4	8,88
	3	3	8,50
	4	9	11,50
	Total	19	
PP4-2	1	3	10,00
	2	4	9,88
	3	3	7,33
	4	9	10,94
	Total	19	
PP5-2	1	3	5,50
	2	4	10,00
	3	3	10,17
	4	9	11,44
	Total	19	
PP6-2	1	3	11,00
	2	4	6,25
	3	3	11,00
	4	9	11,00
	Total	19	
VP1-2	1	3	10,00
	2	4	8,00
	3	3	5,00

	4	9	12,56
	Total	19	
VP2-2	1	3	5,83
	2	4	8,25
	3	3	7,50
	4	9	13,00
	Total	19	
VP3-2	1	3	11,33
	2	4	9,25
	3	3	8,50
	4	9	10,39
	Total	19	
VP4-2	1	3	7,33
	2	4	6,50
	3	3	9,83
	4	9	12,50
	Total	19	
VP5-2	1	3	10,50
	2	4	8,00
	3	3	7,67
	4	9	11,50
	Total	19	
VP6-2	1	3	9,50
	2	4	11,13
	3	3	7,33
	4	9	10,56
	Total	19	
VP7-2	1	3	13,50
	2	4	5,63
	3	3	8,00
	4	9	11,44
	Total	19	
IVP1-2	1	3	9,17
	2	4	5,13
	3	3	9,17
	4	9	12,72
	Total	19	
IVP2-2	1	3	12,00
	2	4	7,13
	3	3	8,50
	4	9	11,11
	Total	19	
IVP3-2	1	3	5,83
	2	4	7,13
	3	3	10,67
	4	9	12,44
	Total	19	
IVP4-2	1	3	6,50
	2	4	9,38
	3	3	6,50
	4	9	12,61
	Total	19	

IVP5-2	1	3	6,50
	2	4	8,25
	3	3	7,67
	4	9	12,72
	Total	19	
IVP6-2	1	3	8,50
	2	4	5,00
	3	3	8,50
	4	9	13,22
	Total	19	
IVP7-2	1	3	9,50
	2	4	7,38
	3	3	9,50
	4	9	11,50
	Total	19	
IVP8-2	1	3	11,33
	2	4	7,13
	3	3	8,50
	4	9	11,33
	Total	19	
PRP1-2	1	3	8,67
	2	4	12,75
	3	3	8,00
	4	9	9,89
	Total	19	
PRP2-2	1	3	9,00
	2	4	7,38
	3	3	9,00
	4	9	11,83
	Total	19	
PRP3-2	1	3	9,17
	2	4	9,13
	3	3	6,67
	4	9	11,78
	Total	19	
PRP4-2	1	3	6,00
	2	4	11,13
	3	3	6,00
	4	9	12,17
	Total	19	
PRP5-2	1	3	11,33
	2	4	10,88
	3	3	8,50
	4	9	9,67
	Total	19	
LPP1-2	1	3	5,17
	2	4	7,25
	3	3	11,50
	4	9	12,33
	Total	19	
LPP2-2	1	3	10,67
	2	4	10,25

	3	3	8,00
	4	9	10,33
	Total	19	
LPP3-2	1	3	12,33
	2	4	7,88
	3	3	7,17
	4	9	11,11
	Total	19	
LPP4-2	1	3	13,00
	2	4	6,25
	3	3	10,50
	4	9	10,50
	Total	19	
Z1-2	1	3	8,50
	2	4	9,25
	3	3	6,33
	4	9	12,06
	Total	19	
Z2-2	1	3	7,00
	2	4	10,00
	3	3	7,00
	4	9	12,00
	Total	19	
Z3-2	1	3	6,00
	2	4	10,25
	3	3	4,67
	4	9	13,00
	Total	19	
Z4-2	1	3	9,00
	2	4	9,25
	3	3	6,00
	4	9	12,00
	Total	19	
Z5-2	1	3	11,17
	2	4	7,75
	3	3	8,33
	4	9	11,17
	Total	19	
Dzimv-2	1	3	10,50
	2	4	6,75
	3	3	10,50
	4	9	11,11
	Total	19	
Dzimvpr2	1	3	12,00
	2	4	9,50
	3	3	6,33
	4	9	10,78
	Total	19	
Vvalpr-2	1	3	8,50
	2	4	11,13
	3	3	8,50
	4	9	10,50

	Total	19	
Sval-2	1	3	8,00
	2	4	9,75
	3	3	6,33
	4	9	12,00
	Total	19	
Svalim-2	1	3	7,17
	2	4	14,00
	3	3	4,33
	4	9	11,06
	Total	19	
Mpr-2	1	3	5,67
	2	4	11,38
	3	3	10,50
	4	9	10,67
	Total	19	
Dipr-2	1	3	7,17
	2	4	7,13
	3	3	9,67
	4	9	12,33
	Total	19	
Macpr-2	1	3	6,00
	2	4	8,38
	3	3	8,00
	4	9	12,72
	Total	19	
Socpr-2	1	3	8,50
	2	4	8,88
	3	3	8,50
	4	9	11,50
	Total	19	
Uznpr-2	1	3	11,00
	2	4	7,50
	3	3	7,17
	4	9	11,72
	Total	19	
Kulpr-2	1	3	9,50
	2	4	9,50
	3	3	6,83
	4	9	11,44
	Total	19	

Test Statistics^{a,b}

	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2	PP6-2	VP1-2
Chi-Square	7,891	,355	1,568	1,829	2,952	2,969	5,446
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,048	,949	,667	,609	,399	,396	,142

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2	VP7-2	IVP1-2
Chi-Square	5,680	,677	5,033	2,000	1,133	5,061	6,361

df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,128	,878	,169	,572	,769	,167	,095

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2	IVP6-2	IVP7-2	IVP8-2
Chi-Square	2,478	5,243	5,247	5,078	8,933	1,992	2,639
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,479	,155	,155	,166	,030	,574	,451

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2	PRP4-2	PRP5-2	LPP1-2	LPP2-2
Chi-Square	1,942	3,003	2,456	5,614	,697	5,817	,545
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,584	,391	,483	,132	,874	,121	,909

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	LPP3-2	LPP4-2	Z1-2	Z2-2	Z3-2	Z4-2	Z5-2
Chi-Square	2,518	3,670	3,360	3,750	7,756	3,570	1,827
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,472	,299	,339	,290	,051	,312	,609

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv-2	Dzimvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2	Mpr-2	Dipr-2
Chi-Square	2,217	3,655	,841	3,202	6,823	2,476	3,900
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,529	,301	,840	,362	,078	,480	,273

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Test Statistics^{a,b}

	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
Chi-Square	5,583	2,070	2,748	2,161
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,134	,558	,432	,540

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Izgl

Kruskal-Wallis Tests

Ranks

	Dst	N	Mean Rank
PP1-2	1	2	10,75
	2	8	9,06
	3	1	15,00
	4	1	15,00
	5	7	9,43
	Total	19	
PP2-2	1	2	10,50

	2	8	11,81
	3	1	6,50
	4	1	2,50
	5	7	9,36
	Total	19	
PP3-2	1	2	14,50
	2	8	9,44
	3	1	14,50
	4	1	5,50
	5	7	9,36
	Total	19	
PP4-2	1	2	14,25
	2	8	9,94
	3	1	10,00
	4	1	10,00
	5	7	8,86
	Total	19	
PP5-2	1	2	7,50
	2	8	10,00
	3	1	15,50
	4	1	15,50
	5	7	9,14
	Total	19	
PP6-2	1	2	9,50
	2	8	9,00
	3	1	14,00
	4	1	5,00
	5	7	11,43
	Total	19	
VP1-2	1	2	10,00
	2	8	9,81
	3	1	10,00
	4	1	5,00
	5	7	10,93
	Total	19	
VP2-2	1	2	2,50
	2	8	10,50
	3	1	12,50
	4	1	5,50
	5	7	11,86
	Total	19	
VP3-2	1	2	5,25
	2	8	10,75
	3	1	8,50
	4	1	8,50
	5	7	10,93
	Total	19	
VP4-2	1	2	10,00
	2	8	9,13
	3	1	10,00
	4	1	10,00
	5	7	11,00

	Total	19	
VP5-2	1	2	14,00
	2	8	9,06
	3	1	4,50
	4	1	10,50
	5	7	10,64
	Total	19	
VP6-2	1	2	13,25
	2	8	8,56
	3	1	3,00
	4	1	3,00
	5	7	12,71
	Total	19	
VP7-2	1	2	8,25
	2	8	8,81
	3	1	3,00
	4	1	7,50
	5	7	13,21
	Total	19	
IVP1-2	1	2	8,75
	2	8	8,88
	3	1	14,50
	4	1	14,50
	5	7	10,36
	Total	19	
IVP2-2	1	2	12,00
	2	8	9,50
	3	1	12,00
	4	1	5,00
	5	7	10,43
	Total	19	
IVP3-2	1	2	5,50
	2	8	10,38
	3	1	8,00
	4	1	8,00
	5	7	11,43
	Total	19	
IVP4-2	1	2	6,50
	2	8	10,06
	3	1	15,00
	4	1	2,00
	5	7	11,36
	Total	19	
IVP5-2	1	2	10,50
	2	8	9,94
	3	1	14,50
	4	1	6,50
	5	7	9,79
	Total	19	
IVP6-2	1	2	8,50
	2	8	9,69
	3	1	17,00

	4	1	8,50
	5	7	10,00
	Total	19	
IVP7-2	1	2	6,50
	2	8	10,31
	3	1	6,50
	4	1	15,50
	5	7	10,36
	Total	19	
IVP8-2	1	2	5,25
	2	8	10,75
	3	1	8,50
	4	1	8,50
	5	7	10,93
	Total	19	
PRP1-2	1	2	16,50
	2	8	8,50
	3	1	8,00
	4	1	8,00
	5	7	10,43
	Total	19	
PRP2-2	1	2	13,25
	2	8	9,25
	3	1	9,00
	4	1	9,00
	5	7	10,21
	Total	19	
PRP3-2	1	2	16,50
	2	8	8,19
	3	1	16,50
	4	1	9,00
	5	7	9,43
	Total	19	
PRP4-2	1	2	10,25
	2	8	9,63
	3	1	14,50
	4	1	6,00
	5	7	10,29
	Total	19	
PRP5-2	1	2	17,00
	2	8	9,69
	3	1	8,50
	4	1	8,50
	5	7	8,79
	Total	19	
LPP1-2	1	2	11,50
	2	8	7,81
	3	1	18,00
	4	1	5,50
	5	7	11,57
	Total	19	
LPP2-2	1	2	16,00

	2	8	10,13
	3	1	16,00
	4	1	2,50
	5	7	8,36
	Total	19	
LPP3-2	1	2	13,50
	2	8	9,63
	3	1	17,00
	4	1	4,00
	5	7	9,29
	Total	19	
LPP4-2	1	2	10,50
	2	8	9,31
	3	1	10,50
	4	1	3,00
	5	7	11,57
	Total	19	
Z1-2	1	2	12,50
	2	8	9,69
	3	1	16,50
	4	1	8,50
	5	7	8,93
	Total	19	
Z2-2	1	2	11,50
	2	8	9,63
	3	1	16,00
	4	1	7,00
	5	7	9,57
	Total	19	
Z3-2	1	2	11,75
	2	8	7,63
	3	1	15,50
	4	1	8,00
	5	7	11,71
	Total	19	
Z4-2	1	2	15,00
	2	8	9,88
	3	1	15,00
	4	1	6,00
	5	7	8,57
	Total	19	
Z5-2	1	2	8,00
	2	8	11,31
	3	1	14,00
	4	1	5,50
	5	7	9,14
	Total	19	
Dzimv-2	1	2	4,50
	2	8	11,94
	3	1	4,50
	4	1	13,50
	5	7	9,64

	Total	19	
Dzimvpr2	1	2	12,00
	2	8	8,31
	3	1	12,00
	4	1	12,00
	5	7	10,79
	Total	19	
Vvalpr-2	1	2	14,50
	2	8	8,31
	3	1	14,50
	4	1	5,50
	5	7	10,64
	Total	19	
Sval-2	1	2	9,75
	2	8	8,94
	3	1	15,00
	4	1	10,00
	5	7	10,57
	Total	19	
Svalim-2	1	2	14,00
	2	8	8,63
	3	1	16,00
	4	1	8,00
	5	7	9,86
	Total	19	
Mpr-2	1	2	7,75
	2	8	8,06
	3	1	19,00
	4	1	7,00
	5	7	12,00
	Total	19	
Dipr-2	1	2	10,00
	2	8	10,88
	3	1	16,50
	4	1	9,00
	5	7	8,21
	Total	19	
Macpr-2	1	2	5,00
	2	8	10,31
	3	1	16,50
	4	1	16,50
	5	7	9,21
	Total	19	
Socpr-2	1	2	8,50
	2	8	10,94
	3	1	17,50
	4	1	8,50
	5	7	8,50
	Total	19	
Uznpr-2	1	2	15,25
	2	8	7,44
	3	1	12,50

	4	1	6,50
	5	7	11,57
	Total	19	
Kulpr-2	1	2	9,50
	2	8	7,69
	3	1	17,50
	4	1	9,50
	5	7	11,79
	Total	19	

Test Statistics^{a,b}

	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2	PP6-2	VP1-2
Chi-Square	2,327	3,764	3,492	2,817	2,897	2,658	1,139
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,676	,439	,479	,589	,575	,617	,888

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2	VP7-2	IVP1-2
Chi-Square	5,716	2,597	,522	2,716	7,087	5,092	2,095
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,221	,627	,971	,606	,131	,278	,718

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2	IVP6-2	IVP7-2	IVP8-2
Chi-Square	1,587	2,389	4,862	1,283	2,440	2,775	2,597
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,811	,665	,302	,864	,655	,596	,627

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2	PRP4-2	PRP5-2	LPP1-2	LPP2-2
Chi-Square	4,552	1,315	5,736	1,491	4,904	5,378	6,851
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,336	,859	,220	,828	,297	,251	,144

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	LPP3-2	LPP4-2	Z1-2	Z2-2	Z3-2	Z4-2	Z5-2
Chi-Square	4,132	3,013	2,531	2,163	3,834	4,216	2,570
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,388	,556	,639	,706	,429	,378	,632

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv-2	Dzimvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2	Mpr-2	Dipr-2
Chi-Square	5,411	2,680	4,310	1,317	3,062	5,705	2,626
df	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,248	,613	,366	,858	,547	,222	,622

- a. Kruskal Wallis Test
 b. Grouping Variable: Dst

Test Statistics^{a,b}

	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
Chi-Square	5,679	4,575	5,004	5,214
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,224	,334	,287	,266

- a. Kruskal Wallis Test
 b. Grouping Variable: Dst

Kruskal-Wallis Tests

Ranks

	Bezd	N	Mean Rank
PP1-2	1	10	12,45
	2	4	7,38
	3	4	7,38
	5	1	6,50
	Total	19	
PP2-2	1	10	12,10
	2	4	7,50
	3	4	6,13
	5	1	14,50
	Total	19	
PP3-2	1	10	11,80
	2	4	7,75
	3	4	6,63
	5	1	14,50
	Total	19	
PP4-2	1	10	11,70
	2	4	8,00
	3	4	7,75
	5	1	10,00
	Total	19	
PP5-2	1	10	11,50
	2	4	8,00
	3	4	6,88
	5	1	15,50
	Total	19	
PP6-2	1	10	10,40
	2	4	11,75
	3	4	8,50
	5	1	5,00
	Total	19	
VP1-2	1	10	12,05
	2	4	6,88
	3	4	9,88
	5	1	2,50
	Total	19	
VP2-2	1	10	10,60
	2	4	8,25
	3	4	9,63

	5	1	12,50
	Total	19	
VP3-2	1	10	10,40
	2	4	10,63
	3	4	6,63
	5	1	17,00
	Total	19	
VP4-2	1	10	11,45
	2	4	8,00
	3	4	9,88
	5	1	4,00
	Total	19	
VP5-2	1	10	11,85
	2	4	10,50
	3	4	6,88
	5	1	2,00
	Total	19	
VP6-2	1	10	11,20
	2	4	7,88
	3	4	9,25
	5	1	9,50
	Total	19	
VP7-2	1	10	9,65
	2	4	10,50
	3	4	12,13
	5	1	3,00
	Total	19	
IVP1-2	1	10	8,85
	2	4	10,50
	3	4	11,25
	5	1	14,50
	Total	19	
IVP2-2	1	10	12,60
	2	4	5,88
	3	4	9,75
	5	1	1,50
	Total	19	
IVP3-2	1	10	10,05
	2	4	8,00
	3	4	10,38
	5	1	16,00
	Total	19	
IVP4-2	1	10	11,60
	2	4	5,38
	3	4	9,38
	5	1	15,00
	Total	19	
IVP5-2	1	10	10,85
	2	4	7,38
	3	4	9,38
	5	1	14,50
	Total	19	

IVP6-2	1	10	11,25
	2	4	8,50
	3	4	8,75
	5	1	8,50
	Total	19	
IVP7-2	1	10	11,90
	2	4	11,00
	3	4	5,13
	5	1	6,50
	Total	19	
IVP8-2	1	10	10,40
	2	4	10,63
	3	4	6,63
	5	1	17,00
	Total	19	
PRP1-2	1	10	10,55
	2	4	8,50
	3	4	8,50
	5	1	16,50
	Total	19	
PRP2-2	1	10	11,55
	2	4	9,00
	3	4	9,25
	5	1	1,50
	Total	19	
PRP3-2	1	10	12,00
	2	4	7,38
	3	4	7,88
	5	1	9,00
	Total	19	
PRP4-2	1	10	11,95
	2	4	8,13
	3	4	5,88
	5	1	14,50
	Total	19	
PRP5-2	1	10	10,20
	2	4	8,50
	3	4	9,25
	5	1	17,00
	Total	19	
LPP1-2	1	10	12,50
	2	4	6,13
	3	4	9,63
	5	1	2,00
	Total	19	
LPP2-2	1	10	12,00
	2	4	5,25
	3	4	8,25
	5	1	16,00
	Total	19	
LPP3-2	1	10	11,25
	2	4	7,00

	3	4	9,88
	5	1	10,00
	Total	19	
LPP4-2	1	10	9,75
	2	4	8,63
	3	4	11,88
	5	1	10,50
	Total	19	
Z1-2	1	10	11,05
	2	4	6,88
	3	4	8,88
	5	1	16,50
	Total	19	
Z2-2	1	10	11,50
	2	4	7,00
	3	4	7,75
	5	1	16,00
	Total	19	
Z3-2	1	10	11,65
	2	4	8,00
	3	4	8,38
	5	1	8,00
	Total	19	
Z4-2	1	10	11,40
	2	4	6,00
	3	4	9,25
	5	1	15,00
	Total	19	
Z5-2	1	10	11,10
	2	4	7,63
	3	4	8,63
	5	1	14,00
	Total	19	
Dzimv-2	1	10	10,45
	2	4	11,25
	3	4	9,00
	5	1	4,50
	Total	19	
Dzimvpr2	1	10	9,20
	2	4	12,00
	3	4	9,50
	5	1	12,00
	Total	19	
Vvalpr-2	1	10	10,90
	2	4	7,75
	3	4	8,88
	5	1	14,50
	Total	19	
Sval-2	1	10	9,65
	2	4	7,25
	3	4	12,38
	5	1	15,00

	Total	19	
Svalim-2	1	10	10,30
	2	4	4,75
	3	4	13,00
	5	1	16,00
	Total	19	
Mpr-2	1	10	11,35
	2	4	7,38
	3	4	8,25
	5	1	14,00
	Total	19	
Dipr-2	1	10	11,25
	2	4	7,63
	3	4	9,50
	5	1	9,00
	Total	19	
Macpr-2	1	10	10,55
	2	4	10,13
	3	4	6,88
	5	1	16,50
	Total	19	
Socpr-2	1	10	10,30
	2	4	8,50
	3	4	8,88
	5	1	17,50
	Total	19	
Uznpr-2	1	10	12,00
	2	4	5,50
	3	4	11,38
	5	1	2,50
	Total	19	
Kulpr-2	1	10	11,10
	2	4	9,50
	3	4	7,88
	5	1	9,50
	Total	19	

Test Statistics^{a,b}

	PP1-2	PP2-2	PP3-2	PP4-2	PP5-2	PP6-2	VP1-2
Chi-Square	4,905	5,728	4,786	4,051	3,997	1,994	4,996
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,179	,126	,188	,256	,262	,574	,172

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	VP2-2	VP3-2	VP4-2	VP5-2	VP6-2	VP7-2	IVP1-2
Chi-Square	,784	4,218	2,904	5,186	1,324	2,434	1,561
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,853	,239	,407	,159	,724	,487	,668

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	IVP2-2	IVP3-2	IVP4-2	IVP5-2	IVP6-2	IVP7-2	IVP8-2
Chi-Square	8,199	1,966	5,297	2,177	1,430	5,956	4,218
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,042	,580	,151	,537	,699	,114	,239

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	PRP1-2	PRP2-2	PRP3-2	PRP4-2	PRP5-2	LPP1-2	LPP2-2
Chi-Square	2,577	4,825	3,179	5,500	2,618	6,974	6,673
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,462	,185	,365	,139	,454	,073	,083

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	LPP3-2	LPP4-2	Z1-2	Z2-2	Z3-2	Z4-2	Z5-2
Chi-Square	1,870	,957	3,746	4,781	2,089	4,434	2,368
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,600	,812	,290	,189	,554	,218	,500

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	Dzimv-2	Dzimvpr2	Vvalpr-2	Sval-2	Svalim-2	Mpr-2	Dipr-2
Chi-Square	1,718	1,704	2,168	2,857	6,426	2,671	1,472
df	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,633	,636	,538	,414	,093	,445	,689

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bezd

Test Statistics^{a,b}

	Macpr-2	Socpr-2	Uznpr-2	Kulpr-2
Chi-Square	3,433	3,798	6,447	1,341
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,330	,284	,092	,719

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Bez

**Datu apstrāde SPSS programmā Wilkoxona Tests
(kritēriji)**

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
PP-2 - PP	Negative Ranks	27 ^a	31,11	840,00
	Positive Ranks	40 ^b	35,95	1438,00
	Ties	47 ^c		
	Total	114		
VP-2 - VP	Negative Ranks	34 ^d	46,09	1567,00
	Positive Ranks	60 ^e	48,30	2898,00
	Ties	39 ^f		
	Total	133		
IVP-2 - IVP	Negative Ranks	44 ^g	51,78	2278,50
	Positive Ranks	63 ^h	55,55	3499,50
	Ties	45 ⁱ		
	Total	152		
PRP-2 - PRP	Negative Ranks	22 ^j	31,43	691,50
	Positive Ranks	39 ^k	30,76	1199,50
	Ties	34 ^l		
	Total	95		
LPP-2 - LPP	Negative Ranks	18 ^m	28,39	511,00
	Positive Ranks	42 ⁿ	31,40	1319,00
	Ties	35 ^o		
	Total	95		
Z-2 - Z	Negative Ranks	12 ^p	29,67	356,00
	Positive Ranks	39 ^q	24,87	970,00
	Ties	25 ^r		
	Total	76		

Test Statistics^b

	PP-2 - PP	VP-2 - VP	IVP-2 - IVP	PRP-2 - PRP	LPP-2 - LPP	Z-2 - Z
Z	-1,917 ^a	-2,554 ^a	-1,946 ^a	-1,887 ^a	-3,059 ^a	-2,934 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055	,011	,052	,059	,002	,003

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Darba meklētāju aptaujas anketa

- Rēzeknes augstskolas doktora studiju programmas ietvaros tiek veikts pētījums par bezdarbnieku pašizglītības motīviem. Pētījuma mērķis ir izstrādāt metodiku pašizglītības motīvu izveidošanai bezdarbniekiem.
 - Jūsu atbildes palīdzēs pilnveidot pakalpojumus pieaugušo izglītības iestādēs.
- Anketa ir anonīma.

Izvēlētos atbilžu variantus atzīmējiet ar x.

Pateicos par uzmanību un veltīto laiku.

Atzīmējiet Jums atbilstošo informāciju!

1. Jūsu dzimums ir:
 - sieviete
 - vīrietis
2. Jūsu vecums ir gadi?
 - 40 – 50
 - 51 – 60
3. Kāds ir Jūsu izglītības līmenis?
 - pamatizglītība
 - vidējā
 - vidējā speciālā
 - augstākā
4. Cik gadu liels ir Jūsu darba stāžs?
 - ne vairāk kā 5 gadu
 - no 5-10
 - no 10-20
 - virs 20 gadiem
5. Cik reizes esat bijis bezdarbnieks/bezdarbniece?
 - vienu reizi
 - divas reizes
 - vairāk, kā divas (nosauciet - cik)
6. Cik ilgi pašlaik esat bez darba?
.....
7. Vai esat uzskaitē NVA?
 - jā
 - nē
8. Kādu speciālistu palīdzība Jums ir pieejama pašlaik?
 - Psihologs
 - Sociālais darbinieks
 - NVA karjeras konsultants
9. Kādos Nodarbinātības valsts aģentūras izglītojošos pasākumos Jūs esat piedalījušies?
 - Lekcijas(5st.)
 - Semināri (8 st.)
 - Apmācības kursi(16,24,36 st.)
 - Neformālā izglītība no 1 līdz 2 mēnešiem
 - Apmācība pēc kuponiem līdz 1,5 gadiem

- Informatīvie pasākumi
 - Individuālās konsultācijas
10. Kādā veidā Jūs saņēmt informāciju par apmācības iespējām?
- Vietējās avīzes
 - Radio
 - Televīzija
 - Internets
 - Bukleti
 - Nodarbinātības valsts aģentūras konsultants
 - Sociālās palīdzības dienests
 - Draugi, paziņas
 - Citi _____
11. Vai Jūs apmierina Nodarbinātības valsts aģentūras apmācības kvalitāte?
- jā
 - nē
12. Vai Jums ir iespēja izmantot saņemtās zināšanas un prasmes praktiskajā darbībā?
- jā
 - nē
 - ne vienmēr
13. Kā Jūs vērtējat pasniedzēju darbu, kuri veic bezdarbnieku apmācību:
- Ļoti labi
 - Gandrīz labi
 - Viduvēji
 - Negatīvi
14. Kādi mācību vides apstākļi nepieciešami mācību iestādēm, kuras nodarbojas ar pieaugušo izglītību?
- Atbilstošs telpu iekārtojums (galdi, krēsli)
 - Apkure
 - Apgaismojums
 - Ventilācija
 - Audi un video iekārtas
 - Virtuve, lai bezdarbniekiem ir iespēja padzert tēju
 - Pieejamība datoram
 - Citi _____
15. Kas Jūs motivē iegūt izglītību?
- Valsts stipendijas saņemšana
 - Bezmaksas apmācība
 - Nākotnē iespējams atrast piemērotu darbu
 - Jaunu zināšanu saņemšana
 - Patīk mācīties
 - Pašizaugsme
 - Trūkst zināšanas un prasmes
 - Apmācību var saņemt tuvu dzīves vietai
 - Citi _____
16. Kādi metodiskie līdzekļi nepieciešami mācību procesam?
- Mācību grāmatas
 - Didaktiskie materiāli
 - Audioieraksti, videofilmas

- Prezentācijas digitālā veidā
 - Dažādi materiāli praktisko nodarbību veikšanai
 - Citi_____
17. Vai NVA konsultants palīdzēja pieņemt lēmumu mācību uzsākšanai?
- jā
 - nē
 - ietekmēja citi faktori
18. Kādām īpašībām jābūt bezdarbniekam, lai izglītos?
- uzņēmība
 - mērķtiecība
 - atbildība
 - patstāvība
 - gatavība mācīties visa mūža garumā
 - izturība
 - disciplinētība
 - spēja domāt un analizēt
 - citi_____
19. Kādi pasākumi ir nepieciešami, lai uzsāktu mācības?
- Informatīvie pasākumi
 - Atbalsta grupas
 - Psihologa konsultācijas
 - Pieredzes un zināšanu novērtēšana
 - Motivācijas vēstules sagatavošana
 - Kontrakta noslēgšana
 - Nodrošināšana ar kancelejas precēm
 - Apmācību kurss mācīšanās prasmju attīstībai
 - Citi_____
20. Jūs būtu motivēti un apmierināti ar to, ja pastāv iespēja saņemt izglītību:
- Bezmaksas
 - Ar daļēju apmaksu
 - Bezmaksas ar stipendiju
 - Maksas
21. Kādi faktori ietekmē izglītības jeb profesijas iegūšanu?
- Stipendija
 - Bezmaksas izglītība
 - Interese izglītoties
 - Motivācija iegūt jaunas zināšanas un profesiju
 - Komunicēt ar citiem bezdarbniekiem
- Citi_____
22. Kādi šķēršļi traucē mācīties?
- Vecums
 - Veselības stāvoklis
 - Neatbilstoša izglītība
 - Mācību iestādes atrašanās vieta

- Disciplinētība
- Informācijas trūkums par iespējam mācīties
- Ģimenes locekļu aprūpe
- Transporta pakalpojumi
- Citi _____

23. Kāda izglītība Jums būtu nepieciešama, lai strādātu un labi pelnītu?

24. Atzīmējiet Jūsu pamatprasmes:

- Saziņa dzimtajā valodā
- Saziņa svešvalodās
- Matemātiskās prasmes un amatprasmes dabas zinībās un tehnoloģijās
- Digitālās prasmes
- Mācīšanās mācīties
- Sociālās un pilsoniskās prasmes
- Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība
- Kultūras izpratne un izpausme

25. Kādas prasmes jāattīsta nākotnē:

- Digitālās
- Svešvalodu
- Latviešu valoda, personām, kuriem dzimtā valoda-krievu
- Uzņēmējdarbības prasmes
- Prasme mācīties
- Komunikācijas

26. Vai Jūs vēlaties izglītoties?

- Ļoti vēlos
- Nezinu
- Nevēlos

27. Kas Jums ir nepieciešams, lai pieņemtu lēmumu mācīties:

- _____
- _____
- _____

28. Cik daudz laika Jūs esat gatavi veltīt izglītības saņemšanai?

- Līdz diviem mēnešiem
- Līdz sešiem mēnešiem
- Līdz vienam gadam
- Līdz četriem gadiem
- Citi _____

Paldies. Veiksmi un panākumus visās jomās.

Anketas jautājumu par pamatprasmēm kodēšana

Nosaukums	Apzīmējums	Gradācija
Valsts		1-Latvija 2- Lietuva
Dzimums	Dz	1-Sieviete 2- Vīrietis
Vecums	Vec	6- 18-25gadi 7- 26-35 gadi 8- 36- 45 gadi 9- 46-55 gadi 10- 56-62 gadi
Reģions	R	1- Zemgale 2- Latgale 3 –Lietuva
Pilsēta	P	1- Jelgava 2- Dagda 3- Daugavpils 4- Rēzekne 5- Šauļi
Izglītības līmenis	Izgl	1- Nav pamatizglītības 2- Pamatizglītība 3- Vidēja izglītība 4- Vidēja profesionālā izglītība 5- Augstākā izglītība
Ienākumu līmenis	Ilim	1- Līdz Ls 50 2- Līdz Ls 90 3- Līdz Ls 120 4- Līdz Ls 150 5- Vairāk par Ls 200
Ienākumu veids Bezdarbnieka pabalsts	Ive1	1- Jā 2- Nē
Stipendija	Ive2	1- Jā 2- Nē
Sociālās palīdzības pabalsti	Ive3	1- Jā 2- Nē
Nelegālais darbs	Ive4	1- Jā 2- Nē
Uzturlīdzekļi	Ive5	1- Jā 2- Nē
Radinieku finansiālais atbalsts	Ive6	1- Jā 2- Nē
Citi varianti	Ive7	1- Jā 2- Nē
Darba stāžs	Dst	1- Ne vairāk, kā 5 gadi 2- No 5-10 gadiem 3- No 10 – 20 gadiem 4- Virs 20 gadiem
Bezdarba ilgums	Bilg	1- Līdz vienam mēnesim 2- Līdz trīs mēnešiem 3- Līdz 6 mēnešiem 4- Līdz 1 gadam 5- Līdz 2 gadiem

		6- 3gadi un vairāk
<u>Nodarbinātības Valsts aģentūras izglītojošo pasākumu apmeklēšana</u> Lekcijas (5 st.)	NVAip1	1- Jā 2- Nē
Semināri (8 st.)	NVAip2	1- Jā 2- Nē
Apmācības kursi (16, 24,36 st.)	NVAip3	1- Jā 2- Nē
Neformālā izglītība no 1 līdz 2 mēnešiem	NVAip4	1- Jā 2- Nē
Apmācība pēc kuponiem līdz 1,5 gadiem	NVAip5	1- Jā 2- Nē
Informatīvie pasākumi	NVAip6	1-Jā 2-Nē
Individuālās psihologa konsultācijas	NVAip7	1- Jā 2- Nē
Individuālās karjeras konsultanta konsultācijas	NVAip8	1- Jā 2- Nē
Sociālā darbinieka konsultācijas	NVAip9	1-Jā 2-Nē
<u>Apmierinātība ar NVA izglītojošajiem pasākumiem</u> Programma atbilst	Apip1	1- Jā 2- Nē
Saņēmu tikai teorētiskās zināšanas	Apip2	1- Jā 2- Nē
Saņēmu tikai praktiskās zināšanas	Apip3	1- Jā 2- Nē
Saņēmu gan teorētiskās zināšanas, gan praktiskās zināšanas	Apip4	1- Jā 2- Nē
Programma motivē tālākizglītībai	Apip5	1- Jā 2- Nē
Programma atbilst profesionālajām interesēm un iespējai iesaistīties darba tirgū	Apip6	1- Jā 2- Nē
<u>Zināšanu un prasmju izmantošana praksē</u>	Pras	1- Jā, es to izmantošu 2- Es ceru, ka zināšanas var noderēt jaunajā darba vietā 3- Nē, šīs zināšanas man nav nepieciešamas 4- Manuprāt, kādreiz zināšanas var noderēt
<u>Motīvi izglītības saņemšanai</u> Valsts stipendijas saņemšana	Motiz1	1- Jā 2- Nē

Bezmaksas apmācība	Motiz2	1- Jā 2- Nē
Nākotnē ir iespējams atrast piemērotu darbu	Motiz3	1- Jā 2- Nē
Jauno zināšanu saņemšana	Motiz4	1- Jā 2- Nē
Interese mācīties	Motiz5	1- Jā 2- Nē
Pašizaugsme	Motiz6	1- Jā 2- Nē
Trūkst zināšanu un prasmju	Motiz7	1- Jā 2- Nē
Izglītību var saņemt tuvu dzīves vietai	Motiz8	1- Jā 2- Nē
Ir iespēja komunicēt ar citiem bezdarbniekiem	Motiz9	1- Jā 2- Nē
Citi motīvi	Motiz10	1- Jā 2- Nē
<u>Pasākumi pirms mācībām</u> Informācijas pasākumi	Psm1	1- Jā 2- Nē
Atbalsts grupas pakalpojums	Psm2	1- Jā 2- Nē
Motivācijas grupas pakalpojums	Psm3	1- Jā 2- Nē
Psihologa konsultācijas	Psm4	1- Jā 2- Nē
Pieredzes un zināšanu novērtēšana	Psm5	1- Jā 2- Nē
Motivācijas vēstules sagatavošana	Psm6	1- Jā 2- Nē
Līguma noslēgšana	Psm7	1- Jā 2- Nē
Nodrošināšana ar kancelejas precēm	Psm8	1- Jā 2- Nē
Atsevišķais apmācību kurss, mācīšanās prasmju attīstībai	Psm9	1- Jā 2- Nē
Citi	Psm10	1- Jā 2- Nē
Pamatprasme dzimtajā valodā	Pdz	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Valsts valodas pamatprasme	Pvlst	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Pamatprasme	Psv	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota

svešvalodā		2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5-Prasme tiek izmantota bieži
Pamatprasme matemātikā, dabas zinībās, tehnoloģijās	Pmteh	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Pamatprasme datorzinībās	Pd	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Mācīšanās pamatprasme	Pmac	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Sociālā un pilsoniskā pamatprasme	Psoc	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Pašiniciatīvas un uzņēmējdarbības pamatprasme	Puzn	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži
Kultūras un izpausmes pamatprasme	Pkul	1- Prasme nepiemīt, netiek izmantota 2- Prasme tiek izmantota reti 3- Prasme tiek izmantota dažreiz 4- Prasme tiek izmantota 5- Prasme tiek izmantota bieži

Aptaujas rezultāti par pamatprasmju pašnovērtējumu (SPSS programmā)

3SStatistics

		Dz	Vec	R	P	Izgl	Ilim	Ive1
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Ive2	Ive3	Ive4	Ive5	Ive6	Ive7	Dst
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Bilg	NVAip1	NVAip2	NVAip3	NVAip4	NVAip5	NVAip6
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		NVAip7	NVAip8	NVAip9	Apip1	Apip2	Apip3	Apip4
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apip5	Apip6	Pras	Motiz1	Motiz2	Motiz3	Motiz4
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Motiz5	Motiz6	Motiz7	Motiz8	Motiz9	Motiz10	Psm1
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Psm2	Psm3	Psm4	Psm5	Psm6	Psm7	Psm8
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Psm9	Psm10	Pdz	Pvist	Psv	Pmteh	Pd
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Pmac	Psoc	Puzn	Pkul	V62	V63	V64
N	Valid	238	238	238	238	238	0	1
	Missing	0	0	0	0	0	238	237

Frequency Table

Dz

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sieviete	133	55.9	55.9	55.9
	Virietis	105	44.1	44.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Vec

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 gadi	29	12.2	12.2	12.2
	26-35 gadi	62	26.1	26.1	38.2
	36-45 gadi	63	26.5	26.5	64.7
	46-55 gadi	56	23.5	23.5	88.2
	56-62 gadi	28	11.8	11.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

R

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zemgale	108	45.4	45.4	45.4
	Latgale	130	54.6	54.6	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

P

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jelgava	108	45.4	45.4	45.4
	Dagda	23	9.7	9.7	55.0
	Daugaupils	61	25.6	25.6	80.7
	Rezekne	46	19.3	19.3	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Izgl

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nav pamatizgl	11	4.6	4.6	4.6
	Pamatizgl	66	27.7	27.7	32.4
	Videja izglitiba	62	26.1	26.1	58.4
	Vid. prof.	68	28.6	28.6	87.0
	Augstaka	31	13.0	13.0	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ilim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lidz 50	115	48.3	48.3	48.3
	50-90	58	24.4	24.4	72.7
	90-120	30	12.6	12.6	85.3
	120-150	18	7.6	7.6	92.9
	Vairak par 150	17	7.1	7.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ivel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ja	51	21.4	21.4	21.4
	ne	187	78.6	78.6	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	20	8.4	8.4	8.4
	ne	218	91.6	91.6	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	113	47.5	47.5	47.5
	ne	125	52.5	52.5	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	36	15.1	15.1	15.1
	ne	202	84.9	84.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	29	12.2	12.2	12.2
	ne	209	87.8	87.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	42	17.6	17.6	17.6
	ne	196	82.4	82.4	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Ive7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	17	7.1	7.1	7.1
	ne	221	92.9	92.9	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Dst

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne vairak ka 5	71	29.8	29.8	29.8
	5-10 gadi	70	29.4	29.4	59.2
	10-20 gadi	62	26.1	26.1	85.3
	Virs 20 gadiem	35	14.7	14.7	100.0

Dst

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ne vairak ka 5	71	29.8	29.8	29.8
5-10 gadi	70	29.4	29.4	59.2
10-20 gadi	62	26.1	26.1	85.3
Virs 20 gadiem	35	14.7	14.7	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Bilg

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lidz 1 menesim	7	2.9	2.9	2.9
1-3 meneši	16	6.7	6.7	9.7
3-6 menesi	18	7.6	7.6	17.2
6 menesi - 1 gads	25	10.5	10.5	27.7
No 1 lidz 2 gadiem	51	21.4	21.4	49.2
Vairak ka 2 gadi	121	50.8	50.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	88	37.0	37.0	37.0
ne	150	63.0	63.0	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	50	21.0	21.0	21.0
ne	188	79.0	79.0	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	82	34.5	34.5	34.5
ne	156	65.5	65.5	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	32	13.4	13.4	13.4
ne	206	86.6	86.6	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	29	12.2	12.2	12.2
ne	209	87.8	87.8	100.0

NVAip5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	29	12.2	12.2	12.2
ne	209	87.8	87.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	79	33.2	33.2	33.2
ne	159	66.8	66.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	25	10.5	10.5	10.5
ne	213	89.5	89.5	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	32	13.4	13.4	13.4
ne	206	86.6	86.6	100.0
Total	238	100.0	100.0	

NVAip9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	58	24.4	24.4	24.4
ne	180	75.6	75.6	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	79	33.2	33.2	33.2
ne	159	66.8	66.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	93	39.1	39.1	39.1
ne	145	60.9	60.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	7	2.9	2.9	2.9

ne	231	97.1	97.1	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	45	18.9	18.9	18.9
ne	193	81.1	81.1	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	24	10.1	10.1	10.1
ne	214	89.9	89.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Apip6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	18	7.6	7.6	7.6
ne	220	92.4	92.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Pras

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ja, izmatosu	48	20.2	20.2	20.2
Ceru, ka noderes	87	36.6	36.6	56.7
Ne, nav nepiciesams	27	11.3	11.3	68.1
Var noderet kadreiz	76	31.9	31.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	97	40.8	40.8	40.8
ne	140	58.8	58.8	99.6
4	1	.4	.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	120	50.4	50.4	50.4
ne	118	49.6	49.6	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	98	41.2	41.2	41.2
ne	140	58.8	58.8	100.0

Motiz3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	98	41.2	41.2	41.2
ne	140	58.8	58.8	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	74	31.1	31.1	31.1
ne	164	68.9	68.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	47	19.7	19.7	19.7
ne	191	80.3	80.3	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	47	19.7	19.7	19.7
ne	191	80.3	80.3	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	33	13.9	13.9	13.9
ne	205	86.1	86.1	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	36	15.1	15.1	15.1
ne	202	84.9	84.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	40	16.8	16.8	16.8
ne	198	83.2	83.2	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Motiz10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	5	2.1	2.1	2.1

ne	233	97.9	97.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	130	54.6	54.6	54.6
ne	108	45.4	45.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	31	13.0	13.0	13.0
ne	207	87.0	87.0	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	23	9.7	9.7	9.7
ne	215	90.3	90.3	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	25	10.5	10.5	10.5
ne	213	89.5	89.5	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	46	19.3	19.3	19.3
ne	192	80.7	80.7	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	11	4.6	4.6	4.6
ne	227	95.4	95.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	43	18.1	18.1	18.1
ne	195	81.9	81.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	21	8.8	8.8	8.8
ne	217	91.2	91.2	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	45	18.9	18.9	18.9
ne	193	81.1	81.1	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psm10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ja	6	2.5	2.5	2.5
ne	232	97.5	97.5	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Pdz

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Prasme nepiemīt	10	4.2	4.2	4.2
Prasme tiek izmantota reti	12	5.0	5.0	9.2
Izmantota dažreiz	12	5.0	5.0	14.3
Prasme tiek izmantota	40	16.8	16.8	31.1
Prasme tiek izmantota reti	164	68.9	68.9	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Pvist

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Prasme nepiemīt	32	13.4	13.4	13.4
Prasme tiek izmantota reti	49	20.6	20.6	34.0
Izmantota dažreiz	22	9.2	9.2	43.3
Prasme tiek izmantota	34	14.3	14.3	57.6
Prasme tiek izmantota reti	101	42.4	42.4	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Psv

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Prasme nepiemīt	102	42.9	42.9	42.9
Prasme tiek izmantota reti	35	14.7	14.7	57.6
Izmantota dažreiz	17	7.1	7.1	64.7
Prasme tiek izmantota	43	18.1	18.1	82.8
Prasme tiek izmantota reti	41	17.2	17.2	100.0
Total	238	100.0	100.0	

Pmteh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prasme nepiemīt	72	30.3	30.3	30.3
	Prasme tiek izmantota reti	69	29.0	29.0	59.2
	Izmantota dažreiz	64	26.9	26.9	86.1
	Prasme tiek izmantota	20	8.4	8.4	94.5
	Prasme tiek izmantota reti	13	5.5	5.5	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Pd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prasme nepiemīt	79	33.2	33.2	33.2
	Prasme tiek izmantota reti	50	21.0	21.0	54.2
	Izmantota dažreiz	43	18.1	18.1	72.3
	Prasme tiek izmantota	42	17.6	17.6	89.9
	Prasme tiek izmantota reti	24	10.1	10.1	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Pmac

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prasme nepiemīt	43	18.1	18.1	18.1
	Prasme tiek izmantota reti	65	27.3	27.3	45.4
	Izmantota dažreiz	63	26.5	26.5	71.8
	Prasme tiek izmantota	45	18.9	18.9	90.8
	Prasme tiek izmantota reti	22	9.2	9.2	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Psoc

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prasme nepiemīt	36	15.1	15.1	15.1
	Prasme tiek izmantota reti	54	22.7	22.7	37.8
	Izmantota dažreiz	55	23.1	23.1	60.9
	Prasme tiek izmantota	53	22.3	22.3	83.2
	Prasme tiek izmantota reti	40	16.8	16.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Puzn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prasme nepiemīt	81	34.0	34.0	34.0
	Prasme tiek izmantota reti	55	23.1	23.1	57.1
	Izmantota dažreiz	54	22.7	22.7	79.8
	Prasme tiek izmantota	26	10.9	10.9	90.8
	Prasme tiek izmantota reti	22	9.2	9.2	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Pkul

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Prasme nepiemīt	54	22.7	22.7	22.7
	Prasme tiek izmantota reti	67	28.2	28.2	50.8
	Izmantota dažreiz	57	23.9	23.9	74.8
	Prasme tiek izmantota	35	14.7	14.7	89.5
	Prasme tiek izmantota reti	25	10.5	10.5	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

V62

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	238	100.0	100.0	100.0

V63

	Frequency	Percent
Missing System	238	100.0

V64

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Izmantota dažreiz	1	.4	100.0	100.0
Missing	System	237	99.6		
Total		238	100.0		

Mann-Whitney Test

Ranks

Dz	N	Mean Rank	Sum of Ranks
NVAip1 Sieviete	133	119.66	15914.50
Virietis	105	119.30	12526.50
Total	238		
NVAip2 Sieviete	133	116.76	15529.50
Virietis	105	122.97	12911.50
Total	238		
NVAip3 Sieviete	133	118.45	15753.50
Virietis	105	120.83	12687.50
Total	238		
NVAip4 Sieviete	133	119.39	15879.50
Virietis	105	119.63	12561.50
Total	238		
NVAip5 Sieviete	133	119.68	15918.00
Virietis	105	119.27	12523.00
Total	238		
NVAip6 Sieviete	133	118.74	15792.00
Virietis	105	120.47	12649.00
Total	238		
NVAip7 Sieviete	133	120.37	16009.00
Virietis	105	118.40	12432.00
Total	238		
NVAip8 Sieviete	133	117.61	15641.50
Virietis	105	121.90	12799.50
Total	238		
NVAip9 Sieviete	133	122.55	16299.50
Virietis	105	115.63	12141.50
Total	238		
Apip1 Sieviete	133	118.74	15792.00

	Virietis	105	120.47	12649.00
	Total	238		
Apip2	Sieviete	133	119.47	15890.00
	Virietis	105	119.53	12551.00
	Total	238		
Apip3	Sieviete	133	117.63	15645.00
	Virietis	105	121.87	12796.00
	Total	238		
Apip4	Sieviete	133	122.32	16268.00
	Virietis	105	115.93	12173.00
	Total	238		
Apip5	Sieviete	133	116.29	15466.50
	Virietis	105	123.57	12974.50
	Total	238		
Apip6	Sieviete	133	116.87	15543.50
	Virietis	105	122.83	12897.50
	Total	238		
Motiz1	Sieviete	133	128.83	17134.00
	Virietis	105	107.69	11307.00
	Total	238		
Motiz2	Sieviete	133	122.24	16257.50
	Virietis	105	116.03	12183.50
	Total	238		
Motiz3	Sieviete	133	115.71	15389.50
	Virietis	105	124.30	13051.50
	Total	238		
Motiz4	Sieviete	133	117.13	15578.50
	Virietis	105	122.50	12862.50
	Total	238		
Motiz5	Sieviete	133	114.37	15211.00
	Virietis	105	126.00	13230.00
	Total	238		
Motiz6	Sieviete	133	122.42	16282.00
	Virietis	105	115.80	12159.00
	Total	238		
Motiz7	Sieviete	133	115.42	15351.00
	Virietis	105	124.67	13090.00
	Total	238		
Motiz8	Sieviete	133	117.82	15669.50
	Virietis	105	121.63	12771.50
	Total	238		
Motiz9	Sieviete	133	118.92	15816.50
	Virietis	105	120.23	12624.50
	Total	238		
Motiz10	Sieviete	133	118.42	15750.00
	Virietis	105	120.87	12691.00
	Total	238		
Psm1	Sieviete	133	122.76	16327.50
	Virietis	105	115.37	12113.50
	Total	238		
Psm2	Sieviete	133	116.21	15456.00
	Virietis	105	123.67	12985.00
	Total	238		
Psm3	Sieviete	133	116.68	15519.00
	Virietis	105	123.07	12922.00

	Total	238		
Psm4	Sieviete	133	118.58	15771.00
	Virietis	105	120.67	12670.00
	Total	238		
Psm5	Sieviete	133	119.24	15858.50
	Virietis	105	119.83	12582.50
	Total	238		
Psm6	Sieviete	133	116.05	15435.00
	Virietis	105	123.87	13006.00
	Total	238		
Psm7	Sieviete	133	120.42	16016.00
	Virietis	105	118.33	12425.00
	Total	238		
Psm8	Sieviete	133	118.37	15743.00
	Virietis	105	120.93	12698.00
	Total	238		
Psm9	Sieviete	133	116.05	15435.00
	Virietis	105	123.87	13006.00
	Total	238		
Psm10	Sieviete	133	118.03	15697.50
	Virietis	105	121.37	12743.50
	Total	238		
Pd	Sieviete	133	126.86	16872.50
	Virietis	105	110.18	11568.50
	Total	238		
Pvist	Sieviete	133	129.82	17265.50
	Virietis	105	106.43	11175.50
	Total	238		
Psv	Sieviete	133	125.17	16648.00
	Virietis	105	112.31	11793.00
	Total	238		
Pmteh	Sieviete	133	121.44	16151.50
	Virietis	105	117.04	12289.50
	Total	238		
Pd	Sieviete	133	124.60	16572.00
	Virietis	105	113.04	11869.00
	Total	238		
Pmac	Sieviete	133	129.56	17232.00
	Virietis	105	106.75	11209.00
	Total	238		
Psoc	Sieviete	133	140.94	18744.50
	Virietis	105	92.35	9696.50
	Total	238		
Puzn	Sieviete	133	130.10	17303.50
	Virietis	105	106.07	11137.50
	Total	238		
Pkul	Sieviete	133	135.10	17968.50
	Virietis	105	99.74	10472.50
	Total	238		

Test Statistics^a

	NVAip1	NVAip2	NVAip3	NVAip4	NVAip5
Mann-Whitney U	6961.500	6618.500	6842.500	6968.500	6958.000
Wilcoxon W	12526.500	15529.500	15753.500	15879.500	12523.000
Z	-.048	-.978	-.323	-.045	-.082

Test Statistics^a

	NVAip1	NVAip2	NVAip3	NVAip4	NVAip5
Mann-Whitney U	6961.500	6618.500	6842.500	6968.500	6958.000
Wilcoxon W	12526.500	15529.500	15753.500	15879.500	12523.000
Z	-.048	-.978	-.323	-.045	-.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	.962	.328	.747	.964	.935

Test Statistics^a

	NVAip6	NVAip7	NVAip8	NVAip9	Apip1
Mann-Whitney U	6881.000	6867.000	6730.500	6576.500	6881.000
Wilcoxon W	15792.000	12432.000	15641.500	12141.500	15792.000
Z	-.236	-.412	-.809	-1.035	-.236
Asymp. Sig. (2-tailed)	.813	.680	.419	.301	.813

Test Statistics^a

	Apip2	Apip3	Apip4	Apip5	Apip6
Mann-Whitney U	6979.000	6734.000	6608.000	6555.500	6632.500
Wilcoxon W	15890.000	15645.000	12173.000	15466.500	15543.500
Z	-.008	-1.610	-1.047	-1.552	-1.449
Asymp. Sig. (2-tailed)	.994	.107	.295	.121	.147

Test Statistics^a

	Motiz1	Motiz2	Motiz3	Motiz4	Motiz5
Mann-Whitney U	5742.000	6618.500	6478.500	6667.500	6300.000
Wilcoxon W	11307.000	12183.500	15389.500	15578.500	15211.000
Z	-2.755	-.797	-1.121	-.745	-1.877
Asymp. Sig. (2-tailed)	.006	.425	.262	.456	.061

Test Statistics^a

	Motiz6	Motiz7	Motiz8	Motiz9	Motiz10
Mann-Whitney U	6594.000	6440.000	6758.500	6905.500	6839.000
Wilcoxon W	12159.000	15351.000	15669.500	15816.500	15750.000
Z	-1.068	-1.719	-.684	-.225	-1.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.285	.086	.494	.822	.273

Test Statistics^a

	Psm1	Psm2	Psm3	Psm4	Psm5
Mann-Whitney U	6548.500	6545.000	6608.000	6860.000	6947.500
Wilcoxon W	12113.500	15456.000	15519.000	15771.000	15858.500
Z	-.954	-1.423	-1.388	-.437	-.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.340	.155	.165	.662	.923

Test Statistics^a

	Psm6	Psm7	Psm8	Psm9	Psm10
Mann-Whitney U	6524.000	6860.000	6832.000	6524.000	6786.500
Wilcoxon W	15435.000	12425.000	15743.000	15435.000	15697.500
Z	-2.391	-.349	-.581	-1.282	-1.369
Asymp. Sig. (2-tailed)	.017	.727	.561	.200	.171

Test Statistics^a

	Pdz	Pvist	Psv	Pmteh	Pd
Mann-Whitney U	6003.500	5610.500	6228.000	6724.500	6304.000
Wilcoxon W	11568.500	11175.500	11793.000	12289.500	11869.000
Z	-2.272	-2.729	-1.502	-.508	-1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)	.023	.006	.133	.612	.185

Test Statistics^a

	Pmac	Psoc	Puzn	Pkul
Mann-Whitney U	5644.000	4131.500	5572.500	4907.500
Wilcoxon W	11209.000	9696.500	11137.500	10472.500
Z	-2.607	-5.527	-2.766	-4.041
Asymp. Sig. (2-tailed)	.009	.000	.006	.000

Darba meklētāju aptaujas rezultāti par pamatprasmju pašnovērtējumu un iesaistīšanos pieaugušo izglītībā

Latgales un Zemgales reģionā tika veikts empīriskais pētījums par darba meklētāju pamatprasmju pašnovērtējumu un izglītošanās motīviem, viņu apmierinātību ar NVA nodarbinātības atbalsta programmām.

Pētījuma datu ieguves metode: aptauja.

Pētījuma bāze: 238 darba meklētāji no Latvijas, tajā skaitā no

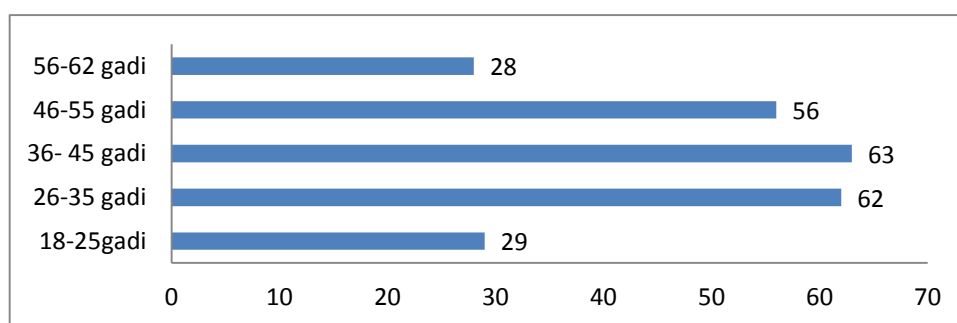
- Jelgavas pilsētas pašvaldības iestādes „Jelgavas sociālo lietu pārvalde” – 108 darba meklētāji;
- NVA Rēzeknes filiāles – 46;
- Dagdas sociālā dienesta – 23;
- Daugavpils sociālo lietu pārvaldes – 61,

un 53 darba meklētāji no Lietuvas (*sk. anketu 3.3.8.pielikumā*).

Aptaujā iegūtie dati tika apstrādāti SPSS.20 programmā. Šim nolūkam tika izstrādāta datu kodēšanas sistēma (*sk. 3.3.9.pielikumu*), kas nepieciešama, lai pārietu no anketā norādītajiem atbilžu variantiem uz skaitļiem, kuri pēc tam tika apstrādāti ar SPSS.20 programmas komandu un darba režīmu palīdzību (*Наследов, 2005*). Datu analīzē tika izmantots:

- tests frekvenču (biežuma) sadalījuma noteikšanai;
- Manna–Vitneja tests (*Mann-Whitney Test*) –atšķirību noteikšanai starp divām neatkarīgām grupām;
- Kruskala–Vallisa tests (*Kruskal-Wallis tests*) – atšķirības starp trim vai vairākām grupām noteikšanai.

Aptaujā, kura tika veikta Latvijā, iesaistītie respondenti ir vecumā no 18 līdz 62 gadiem (*sk. 1.attēlu*).



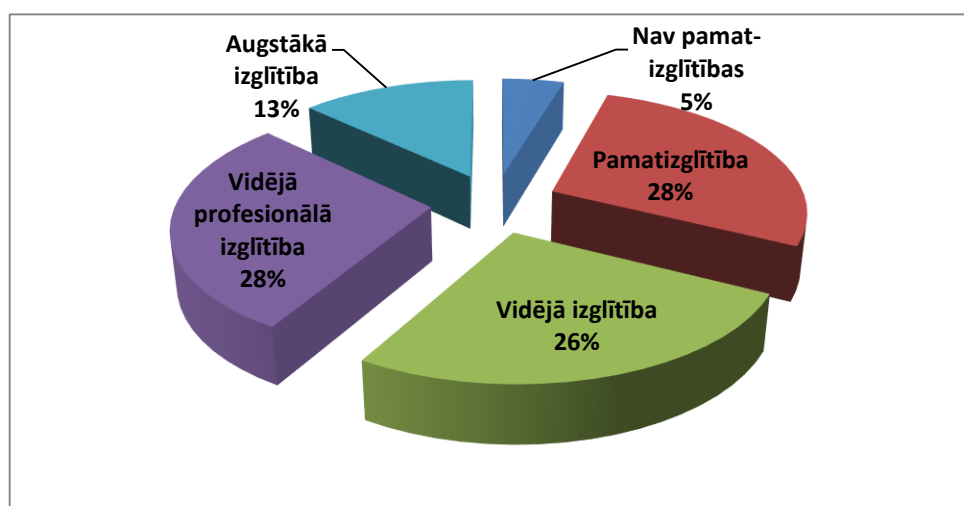
1.attēls. Respondentu sadalījums pa vecuma grupām

Aptaujā visaktīvāk piedalījās respondenti, kuri sastāv NVA uzskaitē un meklē darbu, vecumā 36-45 gadiem, tie ir 63 respondenti jeb 26,5% un respondenti 26–35 gadiem (62 respondenti jeb 26,1%). Promocijas darba autores ilgādejā pieredze darbā ar darba meklētājiem ļauj secināt, ka, jo ilgāk darba meklētājs nevar atrast darbu, jo zemāks ir viņa karjeras vadības prasmes līmenis. Tāpēc darba meklētāju vecums un bezdarba situācija liecina par nepieciešamību attīstīt un pilnveidot karjeras vadības

prasmes. Pastāv pieņēmums, ka minētajā vecumā darba meklētāji var būt labā fiziskā formā (*Brēmanis, 1982*). Tāpēc pirmspensijas vecums ir noteicošais faktors, kas traucē cilvēkam integrēties darba tirgū. Pietiekami liela grupa, t.i., 12% ir pirmspensijas vecuma respondenti, kuri arī ir darba meklētāji, taču saskaras ar problēmu iegūt darbu vecuma dēļ.

Zemgales reģionā pētījums tika veikts Jelgavā (45,4% no kopējā respondentu skaita). Latgales reģionā aptaujā piedalījās respondenti no Daugavpils (25,6%); Dagdas (9,7%) un Rēzeknes (19,3%). No visiem respondentiem: 133 (55,9%) bija sievietes, bet 105 (44,1%) vīrieši. Latgales reģionu pārstāv 130 respondenti (54,6%), Zemgales reģionu – 108 respondenti (45,4%).

Visvairāk respondentu (68 darba meklētāji jeb 28,6%) ar vidējo profesionālo izglītību, vismazāk (11 darba meklētāji jeb 5%) bez pamatizglītības (*sk. 2.attēlu*). Darba meklētājs, kuram nav pamatizglītības, netiek iesaistīts profesionālajā izglītībā. NVA speciālisti motivē apmeklēt vakarskolu ar mērķi saņemt apliecību par iegūto pamatizglītību, kā arī kursus, kuros var iesaistīties bez pamatizglītības.



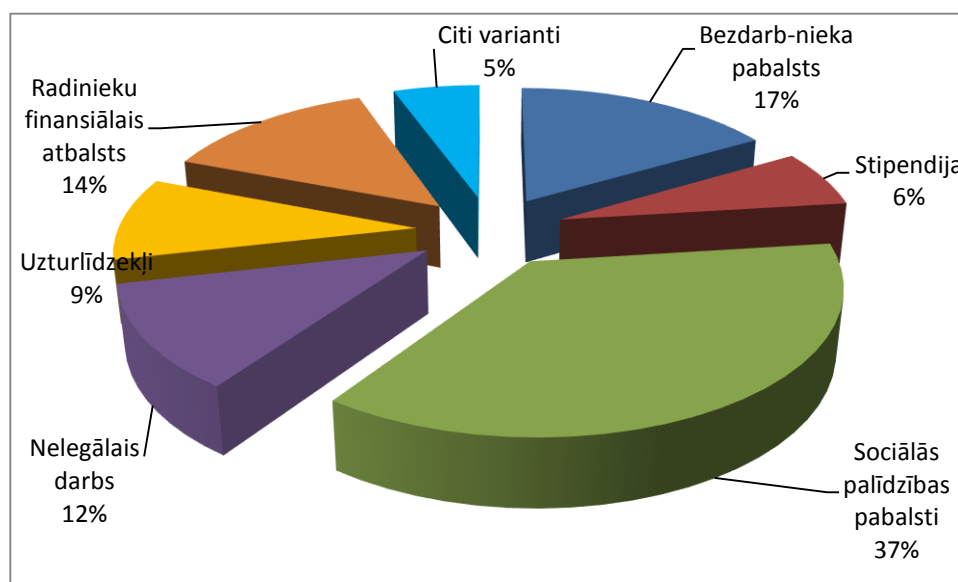
2.attēls. Respondentu izglītības līmenis (%)

13% no kopējā respondentu skaita ir darba meklētāji ar augstāko izglītību. Tas liecina par piedāvājumu trūkumu darba tirgū. Pētījumos par bezdarbu ir informācija, ka persona ar augstāko izglītību ātrāk atrod darbu un integrējas darba tirgū (*Hazans, 2006*). Darba autore uzskata, ka personas ar augstāko izglītību, kuras nevar ilgstošā laika periodā atrast darbu, nav attīstījušas karjeras vadības prasmes. Tas norāda uz to, ka, saņemot pirmo signālu par darba vietas likvidēšanu, aktīvi jāiesaistās darba meklēšanas procesā vai izglītības procesā, apgūstot trūkstošās prasmes. Iespējams, ka nepietiekami attīstītas personības īpašības, kā pašizziņas un problēmu risināšanas prasme, apdraud personas sekmīgu līdzdalību sociālekonomiskajās norisēs, tostarp iekļaušanos darba tirgū.

Respondentiem tika uzdots jautājums „Kāds ir Jūsu ienākumu līmenis mēnesī uz vienu ģimenes locekli?”. Sakarā ar to, ka pētījums tika veikts 2013.gadā, respondentu ienākumu apjoms novērtēts latos (LVL). Vairums respondentu (48,3%) norāda, ka viņu ienākumi nepārsniedz 50 LVL uz cilvēku. Visretāk (7%) respondentu ienākumi ir lielāki par 200 LVL. 72% respondentu var pretendēt uz trūcīgās personas statusu, jo ienākumi nepārsniedz 90 LVL uz vienu ģimenes locekli.

Respondentu ienākumu līmeņa analizē konstatētas maksimāli nozīmīgas atšķirības ($p=0,000$) atkarībā no izglītības līmeņa: visaugstākais ienākumu līmenis ir personām ar augstāko izglītību (Mean Rank 181,95): jo zemāks izglītības līmenis, jo mazāki ienākumi, viszemākie ienākumi ir respondentiem, kuriem nav pat pamatizglītības (Mean Rank 69,86). Tas netieši norāda uz NVA nodarbinātības atbalsta programmu nepieciešamību, lai uzlabotu darba meklētāju dzīves kvalitāti.

Pētījumā tika noskaidroti respondentu ienākumu avoti. 3.attēlā tiek sniegta informācija par respondentu ienākumu veidiem.

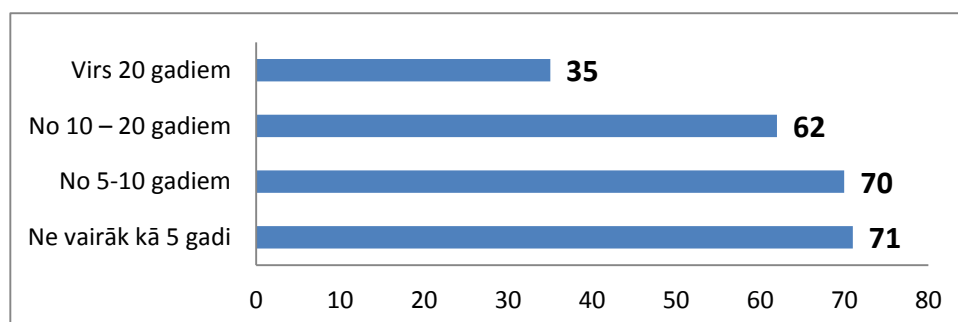


3.attēls. Respondentu ienākumu veidi

Biežāk respondenti norāda, ka saņem sociālās palīdzības pabalstu (37% respondentu). Nozīmīgs ienākumu avots 12% no kopējā respondentu skaita ir nelegālais darbs. Līdz ar to bieži vien darba meklētāji atsakās piedalīties NVA nodarbinātības atbalsta programmu apgūvē.

Viens no darba meklētāju ienākumu veidiem ir stipendija, ko norāda 20 no 238 respondentiem. Tas nozīmē, ka aptaujas brīdī viņi apgūst NVA nodarbinātības atbalsta programmas neformālajā vai profesionālajā izglītībā. Darba meklētāji arī saņem citus valsts pabalstus, kurus viņi uzrādīja kā ienākumu veidu – „citi varianti.”

Pētījumā tika uzdots jautājums arī par respondentu darba stāžu (*sk. 4.attēlu*).

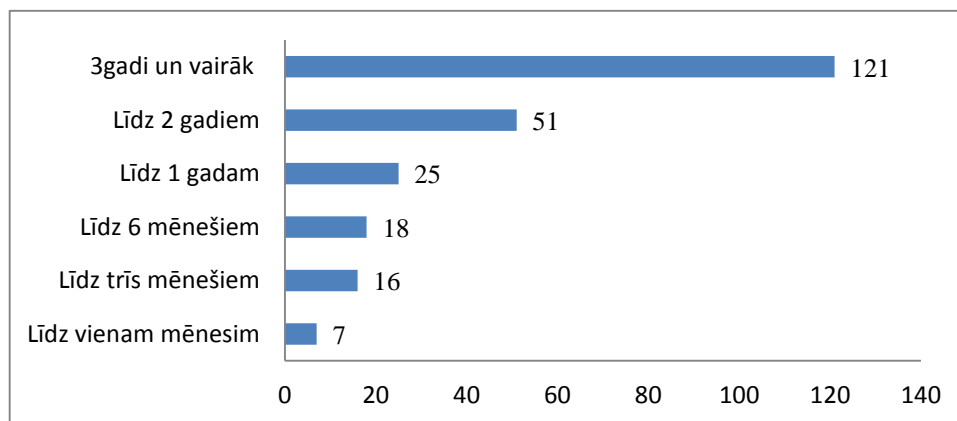


4.attēls. Respondentu darba stāžs

No 238 aptaujātajiem darba meklētājiem – 71 respondentam darba stāžs ir mazāks par 5 gadiem. Tas liecina, ka šiem darba meklētājiem nav atbilstošu profesionālo un karjeras vadības prasmju, jo iekļaušanās darba tirgū netiek atbilstoši realizēta. Respondenti ar darba stāžu virs 20 gadiem sastāda vismazāko grupu (35 no 238). Tas norāda, ka pieredze sekmē karjeras vadības prasmju attīstību un to atzinīgi novērtē arī darba devēji. Tika konstatētas maksimāli nozīmīgas atšķirības ($p=0,001$) atkarībā no izglītības: augstāks rezultāts ir respondentiem ar vidējo profesionālo izglītību (Mean Rank 143,07), viszemākais – respondentiem ar pamatizglītību (Mean Rank 95,13). Var secināt, ka darba meklētāji ar vidējo profesionālo izglītību var ātrāk integrēties darba tirgū nekā respondenti ar pamatizglītību.

Atbildes uz jautājumu „Cik ilgi Jūs esat bez darba?” liecina, ka darba meklētāji ar lielāku darba stāžu veido vismazāko darba meklētāju grupu, bet respondenti ar mazāku darba stāžu (ne vairāk kā 5 gadi) – 30% no kopējā skaita. Tiek novērota tendence, ka sievietēm ir grūtāk integrēties darba tirgū pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Ir sieviešu grupa, kurasapmierināmājsaimnieces statuss un mātes loma.

5.attēlā tiek atspoguļota informācija par respondentu bezdarba ilgumu.



5.attēls. Respondentu bezdarba ilgums (no kopējā respondentu skaita)

Dati liecina, ka vismazāk darba meklētāju (7) ir bez darba sešus mēnešus un visvairāk respondentu (121) ir ilgstošie darba meklētāji, kuri atrodas NVA uzskaitē vairāk par trim gadiem. Ilgstošo darba meklētāju īpatsvars – 51,0% no kopējā respondentu skaita – liecina par prasmju trūkumu, lai integrētos darba tirgū. Pastāv tendence, ka darba meklētāji pierod pie situācijas, kad nevajag katru dienu plānot ar darbu saistītās aktivitātes, sociālā palīdzība ir nodrošināta un ir daudz iemeslu palikt mājās un neko nemeklēt. Sevišķi tas raksturīgs cilvēkiem ar zemāku izglītības līmeni. Ilgstošais bezdarbs ir visaktuālākā sociālā problēma, jo lielu iedzīvotāju grupu nepieciešams uzturēt strādājošajiem, kuri maksā nodokļus. Taču sociālās palīdzības pabalstabudžetu varētu novirzīt jauno pakalpojumu attīstībai: motivācijas grupu izveidošanai, izglītības pasākumu organizēšanai darba meklētājiem ar mērķi attīstīt karjeras vadības prasmes. Uz to norāda arī datu par bezdarba ilgumu analīzē konstatētās ļoti nozīmīgās atšķirības ($p=0,003$): viszemākais rezultāts (Mean Rank 78,84) ir darba meklētājiem ar augstāko izglītību, visaugstākais – darba meklētājiem

bez pamatizglītības (Mean Rank 132,82). Tātad, jo augstāka respondenta izglītība, jo īsāks ir bezdarba periods.

Promocijas darba ietvaros jau pilotpētījumā darba meklētājiem tika piedāvāts veikt pamatprasmju pašnovērtējumu. Taču tolaik pastāvēja problēma, ka viņi neizprot pamatprasmju nozīmi.

Tāpēc arī empīriskajā pētījumā, izmantojot Likerta skalu, respondentiem tika piedāvāts veikt pamatprasmju pašnovērtējumu.

42,9% respondentu atzīst, ka viņiem nepiemīt svešvalodu prasmes, kas ir nozīmīgas, lai integrētos darba tirgū. 34% respondentu atzīst, ka viņiem trūkst uzņēmējdarbības prasmju un pašiniciatīvas, 33,2% respondentu atzīst, ka viņiem trūkst datorprasmju. Visas minētās pamatprasmes šobrīd ir pieprasītas darba tirgū. Līdz ar to NVA ir svarīgi paplašināt programmu piedāvājumu bezdarbnieku un darba meklētāju pamatprasmju attīstīšanai.

Rezultāti liecina, ka prasmju pašnovērtējumu ietekmē:

- iepriekšējā izglītība – izņemot svešvalodas prasmju pašnovērtējumu, visu citu prasmju pašnovērtējumā vērojamas būtiskas atšķirības. Visos gadījumos zemāks pašnovērtējums ir respondentiem ar pamatizglītību vai zemāku izglītību;
- ienākumu līmenis – visu prasmju pašnovērtējumā vērojamas būtiskas atšķirības. Viszemāk prasmes vērtēja respondenti ar ienākumiem zem 100 latiem. Iespējams tas saistīts ar izglītību, jo nepietiekamas zināšanas traucē apgūt pamatprasmes, kas savukārt nosaka ienākumu līmeni;
- vecums – pastāv būtiskas atšķirības eksakto zināšanu ($p=0,027$) un datorprasmju ($p=0,004$) pašnovērtējumā. Gados jaunākiem cilvēkiem ir augstāks pašnovērtējums, jo viņiem tiek radīti apstākļi attīstīt šāda veida prasmes vispārizglītojošajā skolā.

Prasmju pašnovērtējumā nozīmīgs ir dzimums. Manna–Vitneja testa rezultāti liecina par būtiskām ($p=0,009$) atšķirībām mācīšanās prasmes lietošanā sievietēm un vīriešiem: sievietēm (Mean Rank 129,56) prasmes ir augstākas nekā vīriešiem (Mean Rank 106,75). Sievietēm labāk padodas esejas rakstīšana, prezentācijas sagatavošana, literatūras analizēšana, grupu darbs. Sievietēm ir lielāka pacietība apgūt un izmantot dažādas mācīšanās metodes. Vīriešiem patīk praktiskas nodarbības un strukturētais metodiskais materiāls, informācijas meklēšana interneta vidē.

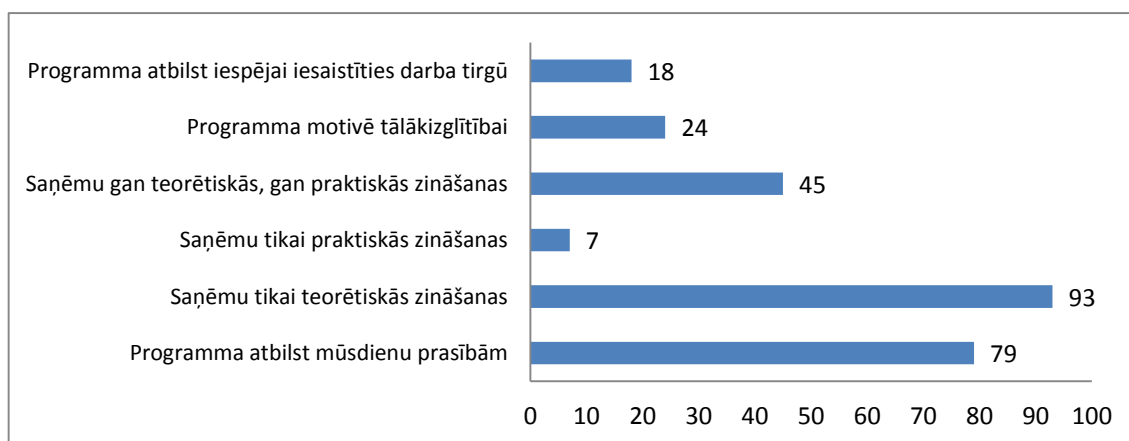
Manna–Vitneja tests liecina par maksimālām ($p=0,000$) atšķirībām sociālās un pilsoniskās prasmes lietošanā sievietēm un vīriešiem: sievietēm (Mean Rank 140,94) prasme ir augstāka nekā vīriešiem (Mean Rank 92,35). Sievietes aktīvi iesaistās NVA nodarbinātības atbalsta programmās ar mērķi komunicēt ar citiem darba meklētājiem, vairāk interesējas par iespējām paplašināt redzesloku, kas nav saistītas ar nākamo profesiju. Sievietes arī aktīvāk iesaistās nevalstisko organizāciju darbā. Saskarsme ar citiem cilvēkiem nav tikai informācijas saņemšana un redzesloka paplašināšana par interesējošo jomu, tā ir arī apmaiņa ar emocijām. Vīrieši aktīvi iesaistās politisko organizāciju aktivitātēs, ja iesaistīšanās brīvprātīgajā darbā rada interesi un sola kādu labumu.

Nozīmīga ir arī reģiona pastāvošā mentalitāte vai pieeja sociālā atbalsta sistēmai problēmu risinājumos. Pastāv būtiskas atšķirības valsts valodas prasmju ($p=0,001$), svešvalodas ($p=0,010$), sociālo un pilsonisko prasmju ($p=0,000$) un kultūras zināšanu ($p=0,002$) pašnovērtējumā. Visos gadījumos respondenti no Zemgales reģiona savas prasmes vērtē augstāk. Tas var liecināt par lielāku aktivitāti sociālajos un pilsoniskajos procesos, par augstāku pašpārliecību. Darba autore secina,

ka sociālajai integrācijai Jelgavā ir pievērsta lielāka uzmanība, pašvaldība veicina sociālo integrāciju Zemgales reģionā un Jelgavas pilsētā, kā arī finansē sociālās integrācijas pārvaldes darbu, lai sekmētu iedzīvotāju iesaistīšanu sabiedrības procesos un mazinātu sociālo atstumtību.

Dati liecina, ka vispieprasītākajās NVA nodarbinātības atbalsta programmās hierarhiskā secībā ir: lekcijas (5 st.), mācību kursi (16, 24, 36 st.) un informatīvie pasākumi. Karjeras konsultanta individuālās konsultācijas saņēmuši tikai 32 respondenti no kopējā respondentu skaita. Tam varētu būt vairāki iemesli, pirmkārt, karjeras konsultanta pakalpojumu nepieejamība, otrkārt, neatbilstoša karjeras konsultanta kvalifikācija un ar to saistītais iemesls – darba meklētāja nevēlēšanās apmeklēt karjeras konsultāciju un/vai neticība šādas konsultācijas lietderībai. Turklāt rezultāti liecina, ka karjeras konsultanta konsultācija tiek nodrošināta tikai tiem darba meklētājiem, kuri iesaistīti neformālajā izglītībā no viena līdz diviem mēnešiem. Darba meklētājiem ir iespēja vērsties pie sociālā darbinieka konsultācijas saņemšanai (12%), lai atrisinātu sociālās problēmas. Vērojamas ļoti nozīmīgas atšķirības ($p=0,009$) atkarībā no vecuma: sociālā darbinieka palīdzību biežāk saņem darba meklētāji vecumā no 26 līdz 35 gadiem (Mean Rank 135,06), visretāk – respondenti vecumā no 56 līdz 62 gadiem (Mean Rank 97,50). Tas izskaidrojams ar jaunākās paaudzes darba meklētāju ieinteresētību atrisināt darbā iekārtošanās problēmu. Tikai 6% no kopējā respondentu skaita bija iesaistīti apmācībā pēc kuponiem līdz 1,5 gadiem. Minimāli nodrošināta arī psihologa palīdzība, to saņēmuši tikai 5% respondentu.

Būtisks jautājums ir darba meklētāju apmierinātība ar piedāvātajām NVA nodarbinātības atbalsta programmām. Rezultāti liecina par pilnīgi pretējiem viedokļiem. Bieži darba meklētāji nav apmierināti vai tikai daļēji apmierināti ar piedāvāto programmu kvalitāti. Piemēram, 93 respondenti jeb 39,1% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka saņēmuši tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū. Savukārt 79 respondenti jeb 33,2% uzskata, ka piedāvātās programmas atbilst mūsdienu prasībām, 45 respondenti jeb 18,9% uzsver, ka saņēmuši teorētiskās un praktiskās zināšanas, kas arī norāda uz programmu atbilstību un respondentu apmierinātību (*visus rezultātus sk. 6.attēlā*).

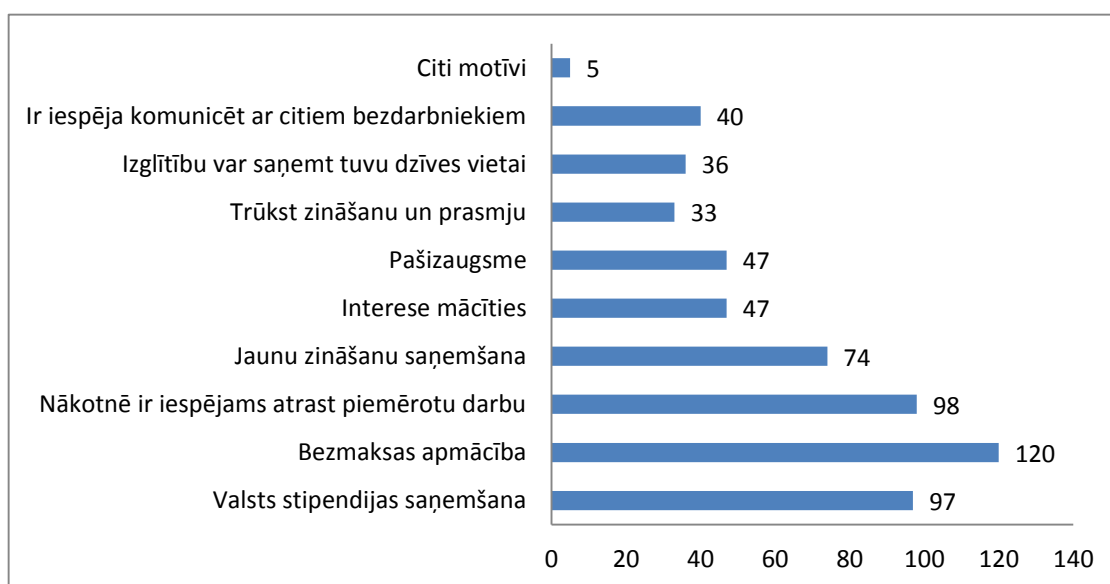


6.attēls. Respondentu apmierinātība ar NVA programmām (no kopējā respondentu skaita)

Analizējot rezultātus par apmierinātību ar piedāvātajām NVA nodarbinātības atbalsta programmām, konstatētas nozīmīgas atšķirības ($p=0,029$) atkarībā no respondentu izglītības līmeņa. Zemākā ranga vērtība ir respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 104,63) un respondentiem bez pamatizglītības (Mean Rank 109,86). Tas ļauj pieņemt, ka NVA piedāvājuma saturs vērsts uz personām ar pamatizglītību, vidējo un vidējo profesionālo izglītību. Personām bez pamatizglītībastiek piedāvātas mācības vakarskolā. Savukārt darba meklētāji ar augstāko izglītību, iespējams, ir ar paaugstinātām gaidām un ambīcijām, līdz ar to ne vienmēr pieņem piedāvājumu, neizprot, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmām jābūt saistītām ar praktiskām lietām, respektīvi, obligāti jāiekļauj prakse pie potenciālā darba devēja.

Analizējot rezultātus, redzams, ka tikai 20,2% respondentu uzskata, ka NVA nodarbinātības atbalsta programmās iegūtās zināšanas un prasmes izmantos, 36,6% respondentu cer, ka tās noderēs darba meklējumos, 31,9% uzskata, ka tās var noderēt, bet 11,3% uzskata, ka iegūtās zināšanas un prasmes nav nepieciešamas. Tas aktualizē jautājumu par piedāvāto programmu atbilstību darba meklētāju vajadzībām un satura kvalitāti.

Nenoliedzami, darba meklētāju apmierinātību ar NVA nodarbinātības atbalsta programmām nosaka viņu personīgie motīvi izglītības pilnveidei (*sk. 7.att.*).



7.attēls. **Izglītības pilnveides motīvi (no kopējā respondentu skaita)**

Visbiežākais izglītības ieguves motīvs – bezmaksas apmācība (120 respondenti jeb 50,4%). 97 respondenti (40,8%) atzīmēja motīvu – stipendijas saņemšana, kas liecina par nepieciešamību turpmāk paredzēt finansējumu pārkvalifikācijai un izglītības pilnveidei, jo darba meklētājiem nav naudas līdzekļu pašiem samaksāt par izglītību. Pozitīvu motīvu – cerība nākotnē saņemt piemērotu darbu – norādīja 98 respondenti (41,2%) no kopējā respondentu skaita. Motīvs – jaunu zināšanu iegūšana – ir tikai 12% darba meklētāju no kopējā respondentu skaita, motīvs – pašizaugsme – 8%; interese mācīties attiecīgi 8%.

- Kruskala–Vallisa testa Rank 137,88), retāk – respondenti no Dagdas (Mean Rank 85,07). To apliecina arī Manna–Vitneja tests atšķirību noteikšanai starp reģioniem. Šī motīva izvēlē konstatētas maksimāli

būtiskas atšķirības ($p=0,000$), rangu vidējā vērtība norāda, ka šis motīvs vairāk dominē Zemgales reģiona respondentiem;

- maksimāli būtiskas atšķirības ($p=0,000$) motīvu – izglītību var saņemt tuvu dzīvesvietai un ir iespēja komunicēt ar citiem darba meklētājiem – izvēlē. Abos gadījumos šie motīvi prevalē Daugavpils respondentu atbildēs.
- Taču ļoti nozīmīgas atšķirības ($p=0,006$) atkarībā no dzimuma motīva – valsts stipendijas saņemšana izvēlē, kas biežāk ir sievietēm (Mean Rank 128,83) nekā vīriešiem (Mean Rank 107,69);
- ✓ nozīmīgas atšķirības ($p=0,049$) motīva – nākotnē iespējams saņemt piemērotu darbu – izvēlē: to vairāk izvēlas darba meklētāji no Dagdas (Mean Rank 142,63), retāk – no Jelgavas (Mean Rank 11,20). Veicot respondentu atbilžu salīdzināšanu starp reģioniem (Manna-Vitneja tests), konstatētas nozīmīgas atšķirības ($p=0,047$), kuras norāda, ka šis motīvs prevalē Latgales reģiona respondentiem;
- ✓ nozīmīgas atšķirības ($p=0,031$) motīva – jauno zināšanu saņemšana – izvēlē: biežāk izvēlas respondenti no Daugavpils (Mean Rank 135,04), visretāk – darba meklētājus no Rēzeknes (Mean Rank 104,74);
- ✓ ļoti nozīmīgas atšķirības ($p=0,012$) motīva – interese mācīties – izvēlē raksturīgas darba meklētājiem (Mean Rank 133,25). Manna-Vitneja testa rezultāti arī liecina par nozīmīgām atšķirībām ($p=0,033$) atkarībā no reģiona: respondentiem no Latgales ranga vidējā vērtība ir 126,52, bet Zemgales respondentiem – 111,05;
- atšķirības atkarībā no izglītības līmeņa:
- ✓ ļoti nozīmīgas atšķirības ($p=0,006$) motīva – jaunu zināšanu saņemšana – izvēlē biežāk ir respondentiem ar pamatizglītību (Mean Rank 136,37), visretāk – respondentiem ar vidējo profesionālo izglītību (Mean Rank 104,00);

rezultāti un konstatētās atšķirības ļauj secināt, ka motīvus ietekmē dzimums, reģions un pilsēta, kurā respondenti dzīvo, viņu izglītības līmenis un bezdarba ilgums. Tika konstatētas:

- atšķirības atkarībā no pilsētas, kurā respondenti dzīvo:
- maksimāli nozīmīgas atšķirības ($p=0,000$) motīva – valsts stipendijas saņemšana – izvēlē no respondentu skaita; salīdzinot Jelgavas, Daugavpils, Rēzeknes, Dagdas pilsētas rādītājus, to biežāk izvēlas Jelgavas respondenti, ļoti nozīmīgas atšķirības ($p=0,005$) motīva – pašizaugsme – izvēlē, visretāk ir respondentiem ar augstāko izglītību (Mean Rank 96,94), visbiežāk personām ar vidējo izglītību (Mean Rank 133,40);
- ✓ nozīmīgas atšķirības ($p=0,040$) motīva – ir iespēja komunicēt ar citiem bezdarbniekiem – izvēlē. Komunikācija ir aktuālāka darba meklētājiem bez pamatizglītības (Mean Rank 139,50), visretāk to kā motīvu izvēlas respondenti ar vidējo profesionālo izglītību (Mean Rank 106,25);
- nozīmīgas atšķirības ($p=0,021$) atkarībā no bezdarba ilguma motīva – pašizaugsme – izvēlē, to biežāk izvēlas darba meklētāji ar mazāku bezdarba ilgumu (līdz vienam mēnesim) un ilgstošie bezdarbnieki. Iespējams, ka minētai mērķgrupai ir vēlme mainīt savu sociālo situāciju un izglītības pilnveide ir iespēja karjeras veidošanai.

Kendala korelācijas rezultāti norāda, ka pastāv korelācija starp izglītības līmeni un motīva „Pašizaugsme” izvēli ($p=0,012$), starp pilsētu, kurā respondents

dzīvo, un motīva „interesse mācīties” izvēli ($p=0,020$) u.c. (*visus korelācijas rezultātus sk. 3.3.10.pielikumā*). Tas nozīmē, ka respondenta individuālās izpausmes līmenis, kas ietver sevī zināšanas un prasmes, un ekonomiskais, kā arī socioloģiskais līmenis ietekmē darba meklētāju motīvus tālāk izglītoties. Tas jāņem vērā, veidojot NVA nodarbinātības atbalsta programmas un realizējot to saturu.

Latvijas darba meklētāju atbildes uz anketas „Par pamatprasmju pašnovērtējumu” (*sk. 3.3.8.pielikumā*) jautājumiem tika salīdzinātas ar darba meklētāju atbildēm no Šauļiem (Lietuvas).

Promocijas darba autore veica doktoranta praksi Lietuvā, Šauļu universitātē un citās valsts un pašvaldības institūcijās. Apzinātas Šauļu universitātes tālākizglītības institūta programmas un tiek analizētas bezdarbnieku iespējas piedalīties Darba Biržas izglītojošos pasākumos. Tiek analizēta izglītības iestādes darbība darba meklētāju un personu ar invaliditāti izglītības pilnveide. Šauļu universitātē ar iekārtas ”ERGO” palīdzību var noteikt profesionālo piemērotību 15 000 profesijām. Iekārta tiek izmantota studentu pētījumu veikšanai par profesionālo sociālās rehabilitāciju programmām personām ar invaliditāti. Iekārta izmantošana varētu būt efektīvāka, ja noteiktu profesionālo piemērotību darba meklētājiem pirms iesaistīšanās izglītības pilnveides pasākumos, veicot psiholoģiskus un fiziskus mērījumus.

Analizējot darba meklētāju izglītības pilnveides organizēšanas procesu Lietuvā, var atzīmēt, ka:

- 75% no iesaistītajiem darba meklētājiem neformālajā un formālajā izglītībā tiek nodarbināti pēc mācību kursa pabeigšanas, jo tiek noslēgts trīs pušu līgums starp Darba devēju, Darba biržu un Darba meklētāju;
- Ja darba meklētājs pēc mācībām sešu mēnešu laikā nenostādā pēc līguma pie darbadevēja, tad viņam jāatgriež nauda valsts kasei, ko pieprasa Darba birža;
- 7% no iesaistītajiem darba meklētājiem mācības nepabeidz;
- izglītības iestāde veic papildus funkciju - sniedz atbalstu darba meklētājiem, lai atrastu Darba devēju, kas noslēgs darba līgumu uz sešiem mēnešiem;
- Darba biržas speciālisti sadala darba meklētājus grupās: motivētie un nemotivētie;
- Motivētiem klientiem ir nodrošināta konsultācija un testi;
- Nemotivētiem klientiem ir nodrošinātas individuālas konsultācijas, semināri, informācijas sapulces, grupu darbs;
- Netiek nodrošināts psihoterapeita pakalpojums;
- Psihologa pakalpojums nodrošināts grupās, bet tas notiek īpašos gadījumos.

Latvijā gan motivētiem, gan nemotivētiem klientiem ir piedāvāti testi, lekcijas semināri, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, bet netiek noteikta prasība – pēc mācību kursa pabeigšanas obligāti nostrādāt pie darba devēja sešus mēnešus, kas neveicina iegūto zināšanu izmantošanu praksē.

Gan Lietuvā, gan Latvijā cilvēkresursu potenciāla attīstīšanai tiek novirzīti milzīgi naudas un cilvēku resursi, bet Lietuvā naudas līdzekļi izlietoti mērķtiecīgāk bezdarbnieku atgriešanai darba tirgū.

Lietuvā Šauļos tika anketēti 53 respondenti. Atbildes tika kodētas un apstrādātas SPSS.20 programmā (*sk. 3.3.9.pielikumu*).

Latvijas un Lietuvas darba meklētāju atbilžu salīdzināšanai tika izmantots Manna– Vitneja tests. 1.tabulā apkopotas respondentu atbildes uz jautājumiem par apmierinātību ar piedāvātajiem izglītības pasākumiem un motivāciju izglītoties, kuros konstatētas atšķirības (*rezultātus sk. 3.3.10.pielikumā*).

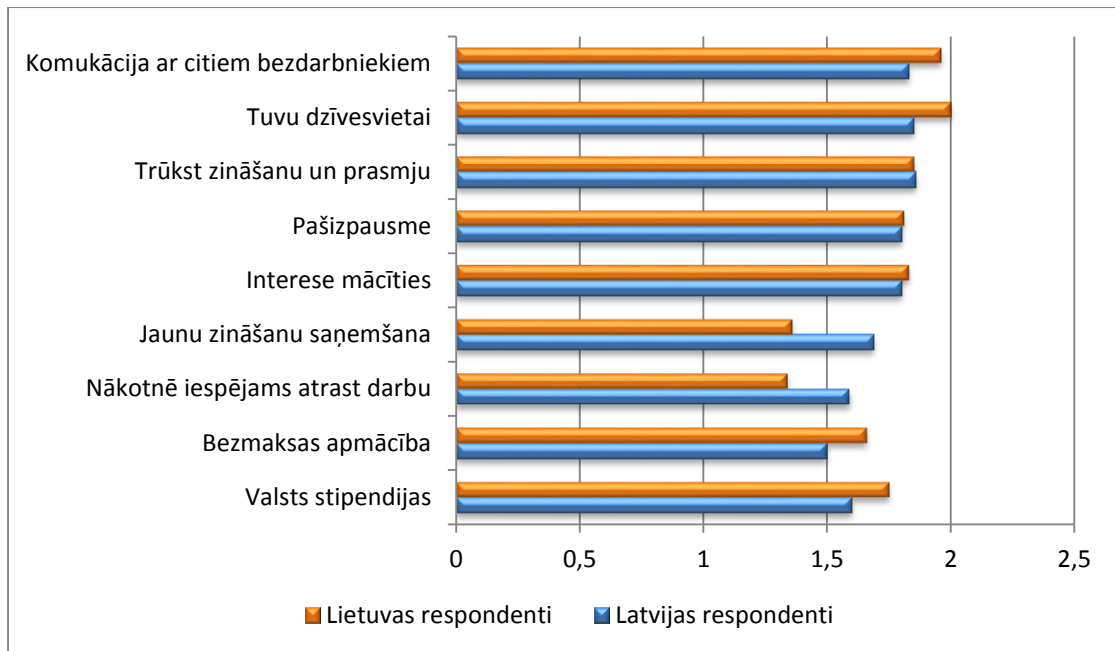
1.tabula

Latvijas un Lietuvas respondentu atbildes

Jautājums		p	Mean Rank	
			Latvija	Lietuva
IZGLĪTOJOŠO PASĀKUMU APMEKLĒŠANA	Lekcijas (5 st.)	0,000	137,70	183,26
	Semināri (8 st.)	0,003	141,43	166,51
	Sociālā darbinieka konsultācijas	0,000	139,54	175,00
APMIERINĀTĪBA	Saņēmu tikai teorētiskās zināšanas	0,031	142,14	163,31
	Saņēmu gan teorētiskās, gan praktiskās zināšanas	0,007	150,49	125,84
	Programma atbilst profesionālajām interesēm un iespējām iesaistīties darba tirgū	0,000	152,00	119,08
MOTĪVI	Valsts stipendijas saņemšana	0,032	141,78	164,93
	Bezmaksas apmācība	0,030	141,64	165,58
	Nākotnē iespējams atrast piemērotu darbu	0,001	152,59	116,42
	Jauno zināšanu saņemšana	0,000	154,76	106,66
	Izglītību var saņemt tuvu dzīvesvietai	0,003	141,99	164,00
	Ir iespēja komunicēt ar citiem bezdarbniekiem	0,015	142,55	161,51
PAMATPRASMJU PAŠNOVĒRTĒJUMS	Digitālās prasmes	0,031	148,47	134,91
	Kultūras izpausmes pamatprasme	0,029	141,05	168,23

Veicot Latvijas un Lietuvas respondentu atbilžu salīdzinājumu, redzams, ka Latvijas respondentu lielāku apmierinātību ar programmu atbilstību profesionālajām interesēm (Mean Rank 152,00) un ar teorētisko un praktisko zināšanu saņemšanu (Mean Rank 142,14), iespējams, var skaidrot ar faktu, ka viņi biežāk kā mācību formu izvēlas lekcijas un seminārus, kuros vairāk tiek iepazīta teorija, nevis prakse. Lietuvas respondenti uzskata, ka viņi vairāk saņēmuši teorētiskās zināšanas nekā praktiskās (Mean Rank 163,31). Analizējot pamatprasmju pašnovērtējumu, redzams, ka Latvijas respondenti augstāk vērtē savas digitālās prasmes (Mean Rank 148,47), bet Lietuvas respondenti – kultūras izpausmes prasmes (Mean Rank 168,23).

Autore īpašu uzmanību pievērta darba meklētāju izglītības pilnveides motīvu salīdzināšanai. Tika izmantotas vidējās vērtības (*sk. 8.att.*).



8.attēls. Respondentu atbildes par izglītības motīviem (vidējās vērtības)

Rezultāti liecina, ka Latvijas darba meklētāju izglītības motīvi vairāk saistīti ar vēlmi iegūt jaunas zināšanas un atrast piemērotu darbu. Savukārt respondenti no Lietuvas vairāk orientēti uz finansiālo labumu gūšanu, iespēju komunicēt ar citiem darba meklētājiem un izglītoties tuvu dzīvesvietai. Lietuvas normatīvie akti nosaka, ka darba meklētājam pēc izglītības saņemšanas sešus mēnešus obligāti jāstrādā pie darba devēja, ir noteikta darba alga, kas ļauj darba meklētājam pāriet patstāvīgā darbā. Motīvs – interese mācīties – salīdzinoši vienāds, kas liecina par pieaugušo personu vēlmi paplašināt redzesloku, kas atbilst intelektuālai vajadzībai.

Promocijas darba ietvaros tika veikti divi pētījumi: izmēģinājuma pētījums par darba meklētāju motīviem izglītošanā un empīriskais pētījums. Izmēģinājuma pētījuma rezultātā var secināt:

1. Darba meklētājam viņa izglītības pilnveidē noteicošie motīvi ir bezmaksas izglītība (73% gadījumos) un stipendijas saņemšana (63%), šie motīvi ir vienlaicīgi kā pamatfaktors bezdarba problēmas atrisināšanai, jo darba meklētājiem nav pastāvīgu ienākumu, lai apmaksātu pārkvalifikācijas kursus. Var atzīmēt pozitīvo tendenci – pieaugušajiem darba meklētājiem svarīgi ir izzinošie motīvi: pašizpaušme (63%), interese izglītoties (70%) un patīk mācīties (43%).

2. Visaktuālākie šķēršļi izglītības saņemšanai ir transporta pakalpojumu nepieejamība, izglītības iestādes attālums, ģimenes locekļu aprūpe un darba meklētāja vecums. Katram darba meklētājam ir individuālie šķēršļi izglītības saņemšanai, līdz ar to jābūt elastīgai pieejai izglītības procesa organizēšanā.

3. Pedagoģiskā procesa organizēšanā darba meklētāji norādīja uz materiālu nodrošināšanu praktisko nodarbību veikšanai (68% gadījumos), kā arī mācību grāmatu nepieciešamību (75%). Darba meklētājiem ir aktuāli, ja pedagogs izmanto audio un video ierakstus, prezentācijas, didaktiskos materiālus, jo tas attīsta domāšanu un atmiņu.

4. Darba meklētāji, kuri ir iesaistīti NVA nodarbinātības atbalsta programmās:
- ir apmierināti ar programmām un pedagoģu darbu;
 - kritiski vērtē savas pamatprasmes;

- visvairāk vēlas attīstīt uzņēmējdarbības, digitālās un komunikācijas prasmi, kā arī prasmi mācīties.

- aktualizē vadības un informācijas vadības prasmju pilnveides nepieciešamību.

Empīriskā pētījuma rezultāti par darba meklētāju pamatprasmju pašnovērtējumu un izglītošanās motīviem, viņu apmierinātību ar NVA nodarbinātības atbalsta programmām liecina par to, ka:

1. Noteicošie motīvi izglītības pilnveidei ir bezmaksas izglītības ieguve – (50,4%), stipendijas saņemšana – (40,8%) un cerība nākotnē saņemt piemērotu darbu – (41,2%). Tas norāda uz nepieciešamību turpmāk paredzēt finanšu resursus pārkvalifikācijai un izglītības pilnveidei.
2. Individuālās karjeras konsultanta konsultācijas ir nodrošinātas nelielai darba meklētāju grupai, tās būtu jānodrošina visiem darba meklētājiem.
3. Darba meklētāji apgūst NVA nodarbinātības atbalsta programmu bez virzības uz darba meklēšanu.
4. 79 darba meklētāji (33,2%) uzskata, ka piedāvātās programmas atbilst mūsdienu prasībām, 45 darba meklētāji jeb 18,9% uzsver, ka saņēmuši teorētiskās un praktiskās zināšanas, kas arī norāda uz programmu atbilstību un respondentu apmierinātību. Darba meklētāji ar augstāko izglītību visvairāk nav apmierināti ar programmām.
5. Jāuzlabo NVA nodarbinātības atbalsta programmas, palielinot praktisko nodarbību un prakses stundu skaitu pie darba devēja, jo darba meklētājiem trūkst praktisko zināšanu. 93 respondenti jeb 39,1% no kopējā respondentu skaita uzskata, ka saņēmuši tikai teorētiskās zināšanas, un tas nav pietiekami, lai iekļautos darba tirgū.
6. Pastāv augsts ilgstošu darba meklētāju īpatsvars (51,0% no kopējā respondentu skaita). Tas nozīmē, ka darba meklētājiem nav atbilstošā līmenī attīstīta karjeras vadības prasme, lai integrētos darba tirgū. Darba meklētāji bez pamatizglītības visilgāk atrodas bez darba. Savukārt, jo augstāka respondenta izglītība, jo īsāks ir bezdarba periods.
7. Darba meklētājiem bez pamatizglītības nepieciešamas atsevišķas NVA nodarbinātības atbalsta programmas aroda apguvei, kas tika virzītas uz praktiskām nodarbībām.
8. Ieviešot obligātu pasākumu – darba praksi saskaņā ar līgumu (Lietuvas pieredze – pēc mācībām sešu mēnešu darbs pie darba devēja) – var palielināties NVA nodarbinātības atbalsta programmu efektivitāte un uzlaboties jauno saņemto zināšanu pielietojamība.

Anketa pedagogiem

Rēzeknes augstskolas doktora studiju programmas ietvaros tiek veikts pētījums par darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās iespējām pieaugušo izglītības iestāžu pedagogu skatījumā. Pētījuma mērķis ir izstrādāt priekšlikumus karjeras vadības prasmju attīstīšanai izglītības aktivitāšu pasākumu ietvaros.

Jūsu atbildes palīdzēs pilnveidot pakalpojumus pieaugušo izglītības iestādēs. Anketa ir anonīma.

Lūdzu, izvērtējiet darba meklētāju karjeras vadības prasmju kritērija rādītājus, atzīmējiet, ar kādām pedagoģiskajām metodēm vai uzdevumiem ir iespējams attīstīt un/vai novērot kritērija rādītājus (ja attiecas) Jūsu vadītajās nodarbībās.

Vadības prasme

Kritēriju rādītāji	Pedagoģiskās metodes/uzdevumi
1. Nosaka un formulē īslaicīgos un stratēģiskus personīgos, kā arī karjeras mērķus. Karjeras plāna izstrādāšana rakstiski, prezentēšana	
2. Prot sabalansēt darbu, brīvā laika pavadīšanu, ģimenes pienākumus un citas darbības	
3. Motivēti veic pārmaiņas	
4. Izvērtē un nosaka resursus mērķa sasniegšanai	
5. Spēj organizēt, plānot savas ikdienas nodarbes. Kontrolē plāna izpildi	
6. Spēj izvērtēt un izvēlēties izglītības aktivitātes, kursus, kas var palīdzēt pilnveidot iemaņas un prasmes	
7. Prot sadarboties ar citiem	
8. Spēj pārliecināt citus	

Pašizziņas prasme

Kritēriju rādītāji	Pedagoģiskās metodes/uzdevumi
1. Analizē savas spējas un talantus, veselības stāvokli, iepriekšējo pieredzi, lai veidotu ilgtermiņa karjeras plānu. Prot atpazīt intereses, kas ir saistītas ar profesiju un hobiju	
2. Prot izziņāt personības īpašības (temperaments, verbālā un neverbālā valoda, rakstura īpatnības, fiziskās dotības)	
3. Veic mūžizglītības pamatprasmju pašnovērtējumu	

4. Prot savaldīt emocijas un stresu. Emociju, vajadzību, interešu un uzvedības modeļu apzināšana	
5. Spēj apgūt jaunas mācīšanās prasmes un iemaņas	
6. Veido pozitīvas harmoniskas attiecības, prot atstāt labvēlīgu iespaidu, piemīt elastīgums, radošums	

Informācijas vadības prasme

Kritēriju rādītāji	Pedagoģiskās metodes/uzdevumi
1. Izmanto ikdienā internetu, e-pastu, Word un citas programmas	
2. Analizē un strukturē informāciju, kura ir nepieciešama karjeras attīstībai. Pēta informācijas avotus par vakancēm un darba tirgus piedāvājumu	
3. Spēj izvērtēt informāciju par izglītības iespējām	
4. Prot izveidot un ievietot e-vidē CV, portfolio, motivācijas vēstuli	
5. Izmanto darba intervijas prasmes	
6. Efektīvi reaģē uz jauno informāciju. Orientējas profesijas prestiža noteikšanā	
7. Prot atrast informāciju par atbalsta pasākumiem un par ekonomiskiem resursiem	

Problēmu risināšanas prasme

Kritēriju rādītāji	Pedagoģiskās metodes/uzdevumi
1. Prot risināt problēmas pārrunu ceļā, pielieto komunikācijas prasmes	
2. Analizē konfliktsituācijas, izvēlas pareizu rīcību problēmas atrisināšanai, nosaka alternatīvas problēmu atrisināšanai	

Lēmumu pieņemšanas prasme

Kritēriju rādītāji	Pedagoģiskās metodes/uzdevumi
1. Izvērtē iespējas un sabalansē tās ar pieejamajiem karjeras resursiem	
2. Spēj elastīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem	
3. Novērtē, kā personiskās prioritātes un ierobežojumi var ietekmēt karjeras lēmumus un formulē pasākumus, kas vajadzīgi, lai sasniegtu karjeras mērķus	

4. Plāno rakstiski savu darbību uz dienu, nedēļu, mēnesi, gadu, ilgāku laiku	
5. Pieņem lēmumus ātri un atbildīgi	

Jūsu dzimums: Siev. Vīr.

Vecums _____

Pedagoģiskā darba stāžs (gadi) _____

Vadītā kursa nosaukums _____

Kursa norises ilgums _____

Pateicos par uzmanību un veltīto laiku,
Jeļena Laškova