

Latvijas Universitāte



Ligita Zīlīte

Promocijas darbs

**Socionikas informācijas lietošanas iespējas Latvijā
izglītības procesa vadībā**

Vadībzinātnes doktora zinātniskā grāda iegūšanai

Vadībzinātnes nozarē

Izglītības vadības apakšnozarē

Promocijas darba zinātniskais vadītājs:

**Dr.habil.paed., Dr. oec.,
emeritētā profesore Rasma Garleja**

Rīga, 2011

Saturs

Promocijas darba tabulu saraksts.....	iii
Promocijas darba attēlu saraksts.....	iv
Lietotie saīsinājumi.....	v
IEVADS	1. lpp.
1. SOCIONIKAS TEORIJAS SKAIDROJUMS UN ĢENĒZE.....	12. lpp.
1.1.Socionikas teorētiskā bāze, attīstība, kategorijas un jēdzieni.....	12. lpp.
1.2. Mācīšanās un mācīšana socionikas kontekstā.....	33. lpp.
1.3. Socionika kā akadēmiskā menedžmenta informācijas avots.....	52. lpp.
2. STUDENTU UN DOCĒTĀJU MIJATTIECĪBU IZPĒTE LATVIJAS AUGSTSKOLĀS	79. lpp.
2.1. Sociotipu noteikšanas metodika un pētījuma posmu raksturojums.....	79. lpp.
2.2. Tūrisma un izglītības vadības studentu sociotipu izpēte.....	89. lpp.
2.3. Docētāju sociotipu izpēte.....	100. lpp.
2.4. Studentu sasniegumu vērtējums studiju kursu un sociotipu kontekstā.....	108. lpp.
3. STUDENTU SOCIOTIPU INFORMĀCIJAS PRAKTISKĀ ANALĪZE UN VĒRTĒJUMS.....	115. lpp.
3.1. Studentu izziņas vajadzību izpēte sociotipu aspektā.....	115. lpp.
3.2. Studentu izziņas vajadzību īstenošanas pakāpes novērtējums.....	124. lpp.
3.3. Studentu zināšanu transformācijas patstāvīgā darbā novērtējums personāla vadības kursā.....	141. lpp.
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI.....	155. lpp.
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....	158. lpp.
PIELIKUMI	174. lpp.

Promocijas darba tabulu saraksts

Nr.	Nosaukums	Lp.
1.1	Indivīdu raksturojošās dihotomijas socionikas teorijā (Miķelsone 2007)	18.
1.2.	Sociotipu burtu kods, sociālā loma un pseidonīms	24.
1.3	Starptipu attiecību tabula (simetriskās attiecības)	27.
1.4.	Lomu sadale kvadrā (pēc Педан 2008)	29.
1.5.	Studentu tipi izziņas procesā	37.
1.6.	Studējošo raksturojums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem (Myers & Kirby 2000; Гуленко 2005)	41.
1.7.	SII GOT profesionāli orientēto personības tipu un socionikas dihotomiju pozitīvā korelācija (Healy 2000) un autore piezīmes	56.
1.8	Vadītāji (Nahavandi 2002)	63.
1.9	Indivīdu komunikācijas stratēģijas, vajadzības un uzvedība: nozīmīga saistība ar MBTI preferencēm (<i>Myers et al 1998, 335-336</i>)	70.
2.1	Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti Nr.1, izmantojot dažādus testus	82.
2.2.	Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti Nr.2, izmantojot dažādus testus	83.
2.3.	Vienas Latvijas augstskolas tūrisma programmas studentu sociotipi	89.
2.4	ESFJ sociotipa raksturojums	91.
2.5.	Tūrisma un izglītības vadības studentu sociotipi un to skaits	96.
2.6.	NPar tests. Manna-Vitnija (Mann-Whitney) tests tūrisma studentu grupām	97.
2.7	Tūrisma un izglītības vadības studentu profesionālās ievirzes grupu sociotipu pazīmju statistiskais tests (NPar tests)	99.
2.8	Tūrisma kursu docētāju pašvērtējuma rezultāti sociotipu kontekstā	100.
2.9	Tūrisma docētāju un tūrisma studentu salīdzinājums. Manna –Vitnija tests. Rangī.	102.
2.10	Augstskolas docētāju kopumā un tūrisma studentu salīdzinājums. Manna –Vitnija tests.	102.
2.11	Augstskolas docētāju kopumā un izglītības vadības studentu salīdzinājums. Manna –Vitnija tests.	104.
2.12	Docētāju darba pievilcības faktoru un darba atbilstības spējām un interesēm pašvērtējums	105.
2.13	Aprakstošā statistika tūrisma studentu atzīmju vidējiem vērtējumiem	108.
2.14	Kolmogorova-Smirnova tests	108.
2.15	Dažādu tipu studentu vidējo vērtējumu sadalījums priekšmetu grupās. Manna-Vitnija tests.	110.
2.16	Racionālo un iracionālo sociotipu studentu vidējās atzīmes.T-tests. Statistika grupās	110.
2.17	T – tests vidējām atzīmēm racionālo un iracionālo studentu grupās	111.
2.18	Studentu svešvalodu, tūrisma un vispārējo priekšmetu vidējo atzīmju korelācijas	111.
2.19	Korelācijas starp introverti iracionālo pazīmi studenta sociotipā un vidējo atzīmi svešvalodās un vispārējos priekšmetos	112.
3.1	Konkrēto mācīšanās stilu izvēlējušos tūrisma studentu (n=33) sociotipi	116.
3.2	Saistība starp konkrēta tūrisma studenta sociotipu un mācīšanās stila izvēli	116.
3.3	Saistība starp socionikas pazīmēm konkrētā tipa studentam un mācīšanās stila izvēli	117.
3.4	Studentu sagrupētā aicinājumu pasniedzējiem secība	118.
3.5	Docētāju ENFJ un ESFP mācīšanās stila vērtējumi. T-tests. Grupas statistika	136.
3.6	Docētāju INTJ un ESFP mācīšanās stila vērtējumi. T – tests. Grupas statistika	136.
3.7	Docētāju ENFJ un ESFP mācīšanās stila vērtējumi. Manna – Vitnija tests	137.
3.8	Sadalījumi INTJ un ESFP mācīšanās stila vērtējumam.Manna – Vitnijas tests.	137.
3.9	Uzņēmējdarbības vadības, tūrisma bakalauru un maģistrantu patstāvīgā darba vērtējums	142.
3.10	Studentu patstāvīgā darba vērtējums. T-tests. Grupas statistika	143.
3.11	Divu neatkarīgu izlašu testa uz vidējo vērtību rezultāti	143.
3.12	Tūristu bakalauru un maģistru patstāvīgā darba izpildes vērtējuma statistika	144.

Promocijas darba attēlu saraksts

Nr.	Nosaukums	Lp.
1.1.	Vispārīgs funkciju un bloku izvietojums A modeļa struktūrā (Бескова, Удалова 2005)	21.
1.2.	Sociotipa ISTP psihes modelis un funkciju numerācija (Miķelsone 2007)	22.
1.3.	Piemērotība profesionālajai darbībai (Гуленко 2005a)	30.
1.4.	Introvertās un ekstravertās ievirzes studentu mācīšanās vajadzības saistībā ar atšķirīgo informācijas uztveri	39.
1.5.	Kolba mācīšanās stilu saistība ar sociotipiem (Koķe & Rupmeja 2001, 69).	44.
1.6.	Mijattiecību veidošanās studiju procesā	51.
1.7.	Mijattiecības studiju procesā cilvēks – cilvēks sistēmā	52.
1.8.	Izglītības iestādes savstarpēji saistītās apakšsistēmas (Mukhopadhyay 2005, 56)	53.
1.9.	Sociotipu neformālā hierarhija (Гуленко 2005a)	66.
2.1.	Praktiskā pētījuma posmi un to secība	84.
2.2.	Tūrisma studentu sociotipu % sastāvs	90.
2.3.	Vairāk pārstāvētie sociotipi tūrisma studentu auditorijā %	90.
2.4.	Studentu sadalījums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem % tūrisma studentu auditorijā	92.
2.5.	Mācīšanās stilu tipu sadalījums tūrisma studentu auditorijā %	93.
2.6.	Augstskolu tūrisma studentu pašraksturojums 1.	93.
2.7.	Augstskolu tūrisma studentu pašraksturojums 2.	94.
2.8.	Izglītības vadības studentu pašraksturojums 1	95.
2.9.	Izglītības vadības studentu pašraksturojums 2	95.
2.10.	Tūrisma studentu sociotipu salīdzinājums Latvijas augstskolās (1. un 2. pētījuma posma rezultātu salīdzinājums)	96.
2.11.	Izglītības vadības un tūrisma studentu sociotipu salīdzinājums	98.
2.12.	Augstskolas docētāju, tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūra	101.
2.13.	Augstskolas docētāju kopumā, tūrisma docētāju un tūrisma studentu sociotipu % sadalījums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem	103.
2.14.	Izglītības vadības studentu un augstskolas docētāju sociotipu salīdzinājums	104.
2.15.	Ekstraverti sensoro (ES), ekstraverti intuitīvo (EN), introverti sensoro (IS) un introverti intuitīvo (IN) docētāju darba pievilcības faktori	106.
2.16.	Ekstraverti sensoro (ES), ekstraverti intuitīvo (EN), introverti sensoro (IS) un introverti intuitīvo (IN) docētāju pašvērtējums par darba atbilstību spējām un interesēm	107.
2.17.	Tūrisma studentu vidējo atzīmju normālsadalījuma histogrammas	109.
3.1.	Junga tipoloģijas testa un mācīšanās stilu aptaujas rezultātu salīdzinājums	115.
3.2.	Tūrisma studentu prioritātes pēc studiju formas	121.
3.3.	NeIS studentu izvēle no IS mācību stila aicinājumu segmenta	122.
3.4.	NeIN studentu izvēle no IN mācību stila aicinājumu segmenta	123.
3.5.	NeES studentu izvēle no ES mācību stila aicinājumu segmenta	123.
3.6.	NeEN studentu izvēle no EN mācību stila aicinājumu segmenta	124.
3.7.	Introverti sensoro studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	126.
3.8.	Introverti sensoro uzņēmējdarbības vadības un tūrisma vakara nodaļas studentu vērtējums vajadzību īstenošanas pakāpei	126.
3.9.	Introverti intuitīvo studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	128.
3.10.	Introverti intuitīvo vakara (V) un nepilna laika (S) nodaļu studentu vēlmju īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	129.
3.11.	Ekstraverti sensoro studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	129.
3.12.	Ekstraverti sensoro uzņēmējdarbības vadības un sabiedrisko attiecību nepilna laika studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	130.
3.13.	Ekstraverti intuitīvo studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā	131.
3.14.	Introverti sensoro studentu apmierinātība ar ENFJ pasniedzēja darbību	133.
3.15.	Introverti sensoro studentu apmierinātība ar INTJ pasniedzēja darbību	133.
3.16.	Introverti sensoro studentu apmierinātība ar ESFP pasniedzēja darbību	134.
3.17.	Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar ENFJ pasniedzēja darbību	134.
3.18.	Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar INTJ pasniedzēja darbību	135.
3.19.	Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar ESFP pasniedzēja darbību	135.
3.21.	Studentu vērtējums socionikas zināšanu nozīmībai	149.
3.22.	Socionikas teorijas iespēju konceptuālais modelis personālvadībā	151.

Lietotie saīsinājumi

EFQM - *European Foundation for Quality Management* – pilns nosaukums *European Foundation for Quality Management Excellence model* - Eiropas Kvalitātes vadības fonda izcilības modelis.

TedQual - Tūrisma izglītības kvalitātes sistēma, ko izstrādājusi UNWTO – *United Nations World Tourism Organization* - Apvienoto Nāciju pasaules tūrisma organizācija.

MBTI- *Myers - Briggs Type Indicator* – Maijeres- Briggsas tipu indikators

E - ekstraverts

I - introverts

S- sensors

N- intuīts

F - ētisks

T - loģisks

J - racionāls

P - iracionāls

Sociotipu burtu kodi- tipu teorijas pilnais nosaukums – sociālā loma

ENTP – Extraverted Intuition with Introverted Thinking - Novators

ISFP – Introverted Feeling with Extraverted Sensing - Vidutājs

ESFJ – Extraverted Feeling with Introverted Sensing - Entuziasts

INTJ - Introverted Intuition with Extraverted Thinking - Analītiķis

ENFJ – Extraverted Feeling with Introverted Intuition - Skolotājs

ISTJ – Introverted Sensing with Extraverted Thinking - Inspektors

ESTP – Extraverted Sensing With Introverted Thinking - Maršals

INFP – Introverted Feeling with Extraverted Intuition - Liriķis

ESFP – Extraverted Sensing with Introverted Feeling - Politikis

INTP – Introverted Thinking with Extraverted Intuition - Kritiķis

ENTJ – Extraverted Thinking with Introverted Intuition - Uzņēmējs

ISFJ – Introverted Sensing with Extraverted Feeling - Pārzinis

ESTJ – Extraverted Thinking with Introverted Sensing - Administrators

INFJ – Introverted Intuition with Extraverted Feeling - Humānists

ENFP – Extraverted Intuition with Introverted Feeling - Padomdevējs

ISTP – Introverted Thinking with Extraverted Sensing - Meistars

ST – sensorie un loģiskie - pragmatiski orientētie sociotipi

SF – sensorie un ētiskie - sociāli orientētie sociotipi

NF – intuitīvie un ētiskie - humanitāri orientētie

NT – intuitīvie un loģiskie - pētnieciski orientētie sociotipi

IS – introverti sensorie sociotipi

IN – introverti intuitīvie sociotipi

ES – ekstraverti sensorie sociotipi

EN – ekstraverti intuitīvie sociotipi

TJ – loģiski racionālie sociotipi

TP – loģiski iracionālie sociotipi

FP – ētiski iracionālie sociotipi

FJ – ētiski racionālie sociotipi

IEVADS

Latvijas „Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013.gadam” nosaka izglītības attīstības pamatmērķi - nodrošināt katram iedzīvotājam iespēju iegūt kvalitatīvu izglītību mūža garumā atbilstoši individuālām interesēm, spējām un valsts sociāli -ekonomiskās attīstības vajadzībām. Izglītības attīstības politika paredz paaugstināt izglītojamo vispārējo zināšanu un dzīvesprasmju apguves kvalitāti, paaugstināt pedagoģiskā procesa efektivitāti, stiprināt izglītības kvalitātes nodrošināšanas un vadības kapacitāti, pilnveidot jauniešu karjeras izglītību un darba tirgum atbilstošu praktisko iemaņu apguvi, veicināt nevalstisko organizāciju līdzdalību izglītības attīstībā.

Izglītību nodrošina īpaši organizēta izglītotāju un izglītojošos personu sadarbība izglītības sistēmā, kas veido vienu vienīgu mijiedarbību virkni (Lampert 2001; Katāne, Aizsila & Beitāne 2006). Mijiedarbība ir subjektu - studentu, docētāju, izglītības iestādes dažādu līmeņu vadītāju - tiešas vai pastarpinātas iedarbības process vienam uz otru, kas izraisa savstarpējās attiecības jeb mijattiecības, kurās katra dalībnieka uzvedība ir gan kā stimuls, gan kā reakcija uz pārējo uzvedību (Платонов 2007). Mijattiecības ir starppersonu attiecības, kas veidojas jebkurā „cilvēks-cilvēks” sistēmā un tās ir atkarīgas no personību psihes kvalitātēm un saskarsmes kultūras, pašvērtējuma, sociālā vērtējuma, dzīves pozīcijas (Garleja 2006). Mijattiecības izglītības procesā ir sekmīgākas, ja tiek ievērotas gan studentu intereses saistībā ar izziņas problēmām, gan izziņas darbības vajadzības, gan rosinātas atbilstošas fiziskās un garīgās aktivitātes, izmantotas atbilstošas mācību formas un metodes, ievērota noteikta saskarsmes kultūra u.tml., ko visu kopā apvieno izglītības vadības jēdziens tā plašākajā nozīmē.

Izglītības vadība ir vadībzinību zinātnes apakšnozare, kura blakus kognitīvai darbībai pēta izglītības sistēmas institūciju darbību (Latvijas zinātņu nozaru un apakšnozaru anotācijas). Izglītības iestāde kā izglītības sistēmas institūcija ir sistēma, kuras viena no apakšsistēmām, kā norāda profesors M.Mukopadijs (Mukhopadhyay 2005), ir akadēmiskais menedžments, kas veido izglītības iestādes procesu kodolu un kas ietver tādas akadēmiskos procesus kā studentu uzņemšanas vadīšanu, mācību programmu veidošanu, mācīšanās procesu, pārbaudījumus un atbalsta aktivitātes. Promocijas darbā veiktais pētījums saistīts ar šiem aspektiem.

Izglītības filozofijas humanitārā virziena atbalstītāji uzsver izglītības kā pedagoģiskās savstarpējās iedarbības dalībnieku attiecību apzināto darbību sistēmas izpratnes nepieciešamību. Lai docētājs varētu būt padomdevējs mācīšanās un attīstības procesos un izglītotājs (Eurobase, Belgium 06/07), viņam ir jāpazīst to, kas mācās, jānodrošina kognitīvajai darbībai optimāli apstākļi, jāpārzina studentu psihes kvalitātes, jāaktualizē un jāaktivē personīgās attīstības unikālās iespējas (Garleja 1999), jāievēro indivīdu vajadzības

(Katāne, Aizsila & Beitāne 2006; National actions to implement Lifelong Learning in Europe 2001) un diferenciācijas princips (Inne u.c. 1996), jāizkopj katra indivīda kapacitāte (Koķe 2006; TedQual 2005), jāpalīdz studentiem apzināties savas stiprās un vājās puses, izprast savu mācīšanās stilu (Krahula 2006), jāizmanto dažādas metodikas (Eurobase, Austria, 2006/07), jārealizē studentu centrēta mācīšanās (Jordan 2006). Angļu izglītības filozofijas klasiķis R.Peterss, piemēram, norāda, ka „izglītība pati par sevi ir augsti diferencēta un visai komplicēta darbība, kurā daudzi bezgala godīgi cilvēki iesaistās ar lielu nopietnību, bet diemžēl bieži vien viņiem trūkst izpratnes par to, ko viņi tieši iecerējuši darīt” (Alijevs 2005: 232). Uz to norāda arī Latvijas skolu vadītāju un skolotāju aptaujas rezultāti par absolventu sagatavotību skolotāja darbam – viens no visbiežāk minētajiem ir secinājums, ka priekšmetā jaunie skolotāji ir sagatavoti labi, bet trūkst zināšanu un prasmju citos jautājumos, tai skaitā – audzēkņu personības izpratnē (Koķe 1999). Bet mācībspēku pedagoģisko meistarību veido ne tikai indivīda pedagoģiskā kompetence, bet arī starppersonu attiecību izpratne (Garleja 1999).

Tāpēc pedagoģijas, psiholoģijas un izglītības vadības speciālistu galvenais uzdevums ir sekmēt inovatīvu pieeju meklējumus aspektā „Kā mācīt”, lai nodrošinātu studijās apgūstamās kompetences (Koķe 2006). Augstākās izglītības sistēma savā nepārtrauktajā attīstībā var pilnveidoties dažādās jomās, tai skaitā, reaģējot uz studentu dažādajiem mācību motīviem, talantiem un darba perspektīvām (Teichler 2003). Inovācijas jāsaista ar informatīvo saturu, pedagoģiskās darbības prasmēm un uzvedību, uztveri un izpratni (Garleja 1999). Parasti studiju satura pilnveidē vairāk uzmanības pievērš dažāda veida tehniskiem nevis studentu spēju un cilvēcisko attiecību aspektiem (Preedy 2003). Kā secinājuši holandiešu pētnieki, apmēram 46% programmu atstāj 10% vai mazāku daļu, lai dažādotu nodarbības atbilstoši studentu grupu vai indivīdu vajadzībām. Studentu praktisko darbu, semināru un pētniecības darbu grupu veidošana nenotiek, pamatojoties uz uztveres atšķirībām (Schellekens, Paas & Van Merriënboer 2003).

Atstājot izglītības procesa dalībnieku - docētāja ↔ studenta, studenta ↔ studenta, pārvaldes personāla ↔ docētāja attiecību veidošanos pašplūsmā, neizstrādājot mērķtiecīgi šo attiecību veidošanās stratēģiju – principus un saturu, kā arī realizācijas metodiku un formas, var veidoties anarhija, haoss (Špona 2004).

Augstskolas ir augstākās izglītības un zinātnes institūcijas, kas īsteno akadēmiskas un profesionālas studiju programmas, kā arī nodarbojas integrēti ar zinātni, pētniecību un māksliniecisko jaunradi (Augstskolu likums 1995). Izglītības iestādē, kā jebkurā citā, ņemot vērā strauji mainīgo komercdarbības vidi, cilvēkresursu vadība ir sevišķi nozīmīgs faktors organizācijas panākumu un sekmīgas sadarbības veidošanā darba vietā (Ešenalde 2004). Arvien būtiskāk ir apzināties cilvēka lomu organizācijā un veikt pētījumus atsevišķu

organizācijā strādājošu indivīdu līmenī (Gratone 2004). Cilvēkpotenciāls var izpausties dažādās pakāpēs, atkarībā no personāla vadīšanas kvalitātes (Vorončuka 2001). Talantīgs darbinieks var sākt darbu kādā uzņēmumā, pateicoties tā harizmātiskajam līderim, dāsnajam atalgojumam, pasaules klases attīstības programmai vai citiem aspektiem, taču, cik ilgi viņš paliks strādāt, un cik produktīvs viņa darbs būs šīs darbības laikā, nosaka attiecības ar tiešo vadītāju – pie šāda secinājuma nonākuši pētnieki, uzdodot jautājumu: „Ko vistalantīgākie darbinieki sagaida no savas darba vietas?” (Bakingems 2005, 14). Pasaules izcilākie menedžeri uzsver nepieciešamību individualizēt savu attieksmi, lai noturētu talantīgākos darbiniekus savā uzņēmumā. Labākais, ko vadītājs var darīt, ir nemēģināt cilvēku pārveidot, bet ļaut justies labi tādiem, kādi tie ir (Bakingems 2005, 16) un sadarboties.

Ne mazāk svarīga ir gan izglītības iestādes vadītāju, gan docētāju un studentu pašizziņas nozīme harmoniskas dzīves meklējumos, pozitīvu mijattiecību veidošanā ar apkārtējo vidi un sabiedrību (Koķe & Rupmeja 2001). Visu izglītības darbinieku primārais uzdevums ir iegūt precīzas zināšanas par saviem audzēkņiem (Fjelds 1998), bet vispirms jātiek skaidrībā pašam par sevi (Lampert 2001), jānoskaidro sava mācīšanas stila īpatnības un iespējamās sekas.

Augstskolu studentu vidū, piemēram, vērojama studentu kustība no vienas studiju programmas uz citu vai vispār studiju pārtraukšana, un viens no iemesliem ir tas, ka viņiem nav drošības sajūtas un pārliecības par profesijas izvēles atbilstību savām spējām, interesēm un sabiedrības vajadzībām. Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta 2007. gada izdevumā „Augstākās izglītības pamatrādītāji” norādīts, ka studentu atbirums augstākajā izglītībā ir tēma, kurai jāvelta īpaša uzmanība. Dažādās valstīs ievērojami atšķiras studēt palikušo rādītāji. Piemēram, pēc Starptautiskā vienotā izglītības programmu klasifikatora ISCED datiem pakāpē 5A – augstākajā izglītībā to studentu īpatsvars, kas turpina studijas, var būt lielāks vai vienāds ar 80% – tā tas ir Bulgārijā, Īrijā, Itālijā, Kiprā un Maltā. Bet Igaunijā un Latvijā tas ir aptuveni 50%. (Augstākās izglītības pamatrādītāji 2007, 5). Latvijas darba tirgus pētījumā „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” (2007) secināts, ka pēc profesionālās mācību iestādes beigšanas vai mācību laikā iegūtā darba atbilstība izglītībai pakalpojumu sfērā, piemēram, ir 58%, bet komerczinību un administrēšanas sfērā – tikai 44%. Ir jāmeklē risinājumi un informatīvais pamatojums.

Viens no līdzekļiem, kas var sniegt informāciju veiksmīgāku izglītības procesa vadības lēmumu pieņemšanai, ir socionika. Socionika ir veidojusies uz K.G. Junga psiholoģisko tipu teorijas bāzes un klasificē indivīdus atbilstoši četrām dimensijām: vai tie gūst enerģiju, mijiedarbojoties ar citiem indivīdiem vai no refleksijas vienatnē; vai fokusējas uz faktiem vai kop-sakarībām; vai pieņem lēmumus bezkaislīgi, balstoties uz loģiskiem spriedumiem vai emocionāli, ņemot vērā citu vērtības; vai dod priekšroku plānveidīgam dzīvesveidam vai spontānam,

fleksiblām. Socionika pēta ne tikai personības tipus, bet arī starptipu attiecības un ir plaši pazīstama Krievijā un Ukrainā. Socionikas attīstībā lielu ieguldījumu devusi Kijevas socionikas skola (A.V.Bukalovs, V.V.Guļenko, V.D.Jermaks, G.A.Šulmans u.c.), Novosibirskas skola (A.S.Filatova, N.J.Jakušina u.c.), Sankt-Pēterburgas skola (V.Mironovs, G.Reinins u.c.). Krievijas Zinātņu akadēmija atzina socionikas atziņas kā zinātniskas 1995.gadā un tās dibinātāja A. Augustinavičūte saņēma diplomu par atklājumiem un P.L.Kapitzas medaļu (Bukalov 2000). Socionikas pētījumus apstiprina un papildina otra K.G.Junga teorijas mūsdienu varianta, ASV un Rietumeiropā plaši pazīstamā tipu teorijas (Type theory) instrumenta – MBTI (Myers Briggs Type Indicator) pielietojums, kura rezultāti apkopoti MBTI rokasgrāmatā, izklāstīti I. Maijeres, Dž Kises, S. Hiršas, B. Līveres u.c. pētnieku darbos.

Latvijā socionika akadēmiskā menedžmentā, izglītības produkta virzīšanā tirgū un darba tirgus kontekstā ir maz pētīta. Kā liecina pasaules pieredze, socionikas iespējas iesaistīties izglītības vadībā kā primārās informācijas avotam ir plašas. Nevar radīt augstas kvalitātes izglītības produktu, nenoskaidrojot izcelsmes nosacījumus un pieprasījumu determinējošos faktorus. Tā kā izglītības produkta kvalitāti raksturo speciālista kompetence, tad darba autore veica eksperimentālo pētījumu, pamatojoties uz profesioigrammu un psihogrammu starpzinātņu aspektā (izglītības vadība, pedagoģija, psiholoģija, uzņēmējdarbība, komunikācija, aksioloģija, fizioloģija, epistemoloģija, informātika u.c.; sk. pētījuma teorētiskā bāze 6.lpp.).

Jau pirms promocijas darba izstrādes uzsākšanas 2005.gadā, autore, vadot nodarbtības bez darba esošo cilvēku pārkvalifikācijas grupās, empīriski pārlicinājās par socionikas prognozējošajām iespējām. Organizējot kursantu sociotipu noteikšanu un individuālās pārrunas, varēja secināt, ka socioniķu izstrādāto sociotipu raksturojumi, norādes uz profesionālo ievirzi, uzvedības īpatnības atbilst kursantu būtībai. Šis novērojums stimulēja veikt padziļinātu pētniecības darbu. Šāda veida pētījums ir aktuāls Latvijas tautsaimniecībai, jo mūsdienās valsts un atsevišķu uzņēmumu konkurētspēja lielā mērā ir atkarīga no prasmes vadīt zināšanas un pielietot tās profesionālā darbībā.

Latvijas Universitātē 2006.gada 29. un 30. septembrī, sadarbībā ar Austrijas Republikas vēstniecību Latvijā, Zīgmunda Freida simt piecdesmitajai dzimšanas dienai veltītajā starptautiskajā konferencē „Sapnis un īstenība globalizētajā sabiedrībā” tika uzsvērts, ka Latvijā Z. Freida ideju nozīmi sāk novērtēt tikai pēdējā laikā, kad, izveidojoties demokrātiskai pārvaldes sistēmai, uzmanības centrā pamazām pārvietojies indivīds (Radzobe 2006). K.G. Jungs ir Z. Freida skolnieks, un ar viņa idejām ir līdzīgi. Ir zināma viņa personības tipu teorija, bet Latvijas izglītības sistēmā tās mūsdienu variantu atziņas tiek maz izmantotas. Tāpēc autore ir pievērsusies šim jautājumam, izvēloties promocijas darba tēmu „Socionikas informācijas lietošanas iespējas Latvijā izglītības procesa vadībā”.

Pētījuma *objekts*: socionikas informatīvie resursi izglītībā.

Pētījuma *priekšmets*: studentu un docētāju mijattiecības un to vadīšanas variativitāte.

Pētījuma *mērķis*: pamatojoties uz pasaules pieredzes izvērtējumu speciālā literatūrā un praktiskā pētījuma rezultātiem, atklāt socionikas lietošanas iespējas izglītības procesa vadīšanā un informatīvo resursu bagātināšanā.

Pētnieciskajam darbam izvirzītā *hipotēze*: studentu un docētāju mijattiecības kognitīvā darbībā ietekmē sociotips:

- mijattiecības ir veiksmīgākas, ja konkrētas studiju programmas studenti var sadarboties ar attiecīgās studiju jomas docētājiem;
- mijattiecības ir veiksmīgākas, ja docētāja mācīšanas un studenta mācīšanās stils ir atbilstošs;
- ja ir iespējams iegūt informāciju par izglītības subjekta personības sociotipu, var variēt studiju saturu.

Darba mērķa sasniegšanai izvirzītie *uzdevumi*:

1. Veikt speciālās literatūras referatīvo analīzi, izmantojot starpzinātņu integrāciju, ar mērķi noskaidrot socionikas teorijas izmantošanas iespējas izglītības procesa vadībā.
2. Veikt pētījumus Latvijas augstskolās tūrisma un izglītības vadības studiju virzienu grupās sociotipu struktūras noteikšanai.
3. Veikt studiju sasniegumu vērtējumu docētāju un studentu mijattiecību kontekstā no socionikas viedokļa un studentu izziņas vajadzību socionisko izvērtējumu studiju procesa vadīšanas pilnveidei.
4. Veikt studentu socionikas zināšanu transformācijas patstāvīgā darbā izvērtējumu.
5. Izstrādāt ieteikumus socionikas iespējām izglītības satura variēšanai izglītības kvalitātes paaugstināšanai un informācijas pilnveidei akadēmiskajā menedžmentā.

Pētījumā izmantotās **metodes**:

1. Vispārteorētiskās - speciālās literatūras analīze izglītības vadībā, filozofijā, psiholoģijā, pedagogijā, menedžmentā, personāla vadībā, K.G.Junga psiholoģisko tipu teorijas atvasinājumu - socionikas un tipu teorijas starptautiskās pieredzes salīdzinošā analīze.
2. Empīriskās metodes:
 - 2.1. *anketēšana*, izmantojot divu vai vairāku atbilžu nominālās, skaitliskās un kārtas (Likerta) skalas ar ierobežotas izvēles jautājumiem;
 - 2.2. *intervijas* – dod papildus iespējas novērtēt atsevišķu studentu viedokli, viņa izjūtas un

emocionālo attieksmi;

2.3. *pārrunas ar respondentiem* – iespējas izvērtēt pētījuma rezultātus sociotipu noteikšanā;

2.4. *dokumentācijas pētīšana* – dod iespējas izvērtēt studentu darba rezultātus un pieeju studijām (tūrisma studentu četru studiju gadu atzīmju izraksts, patstāvīgie darbi un to vērtējums, maģistru un diplomdarbi par socioniku personāla vadībā);

3. Kvalitatīvo datu apstrādē - studentu patstāvīgo darbu vērtēšanā tika izmantota semantiski graduēta 3 rangu skala, kas tika pārkodēta skaitliski.

4. Datu apstrādes statistiskās metodes – būtiskas iegūto datu apstrādei, pētījuma rezultātu novērtēšanai:

4.1. matemātiski statistiskās datu apstrādes metodes (izmantojot SPSS 15.0 un MS Excell programmas):

4.1.1. primārās matemātiski – statistiskās datu apstrādes metodes, lai atklātu pētījuma rezultātus: aprakstošā statistika, ko attēlo tabulas un grafiki; centrālās tendences rādītāju analīze;

4.1.2. sekundārās matemātiski – statistiskās datu apstrādes metodes, lai atklātu slēptās mījsakarības: hipotēžu testi: Manna un Vitnija U-tests (*Mann-Whitney U-test*) nepārtraukti variējošām pazīmēm, pārbaudot hipotēzi par divu neatkarīgu izlašu piederību vienai ģenerālkopai; t-tests divu neatkarīgu izlašu vidējo vērtību salīdzināšanai ģenerālā kopā; Kolmogorova – Smirnova (*One Sample Kolmogorov – Smirnov Test*) kritēriju – neparametrisku datu analīzes metodi, noskaidrojot empīriskā sadalījuma atbilstību normālsadalījumam; pārskata tabulas, Pīrsona (*Pearson*) korelācija;

4.2. informācijas apstrādes procedūras: informācijas gludināšana, informācijas aranžēšana, ekstrapolācija.

Pētījuma teorētiskā bāze:

- teorētiskās nostādnes izglītības vadībā (*Aizsila A., Beitere Z., Broks A., Celma D., Gailīte I., Grebska L., Katāne I., Koķe T., Lūse I., Ozoliņa S., Rauhvarģers A., Runča V., Šmite A., Upenieks A., Zīds O., Amaral A., Briggs A., Boyle P., Boice B., Carvalho T., Cox S., Davies B., Ellison L., Fox S., De Grauwe, Earley P., Elliot K., Fitzgerald R., Fowler G., Heck R., Hallinger P., Joung R., Jordan L., Leader G., Levačič R., Little B., Luckcock T., McClaran A., McDonald R., Mukhopadhyay M., Plowright D., Pollard S., Portner H., Rumsey - Wairepo A., Santiago R., Meek V., Schellekens A., Paas F., Smith R., Spring J., Toma J. D., Palm R., Taylor J., Teichler U., Xianming X., Van Merrienboer J., Weindling D., Мороз A., Нетягина O.*);

- atziņas menedžmentā (*Diderihs H., Edeirs Dž., Kalve I., Klauss A., Līvits H., Praude V., Tafinders P., Vīra R., Barger N., Kirby L., Barrett N., Weinstein A., Bower J., Chisholm R., Gouillart F., Huse F., Cooper C., Mosley D., Rogers E., Agarwala – Rogers R., Svedberg L., Yankelovich D., Immerwahr J.*) un personāla vadībā (*Ešervalde I., Forands I., Gratone L., Vorončuka I., Blake R., Bruner J., McCanse, Combs C., Connolly K., Cook M., Edwards T., Nahavandi A., Pinnington A., Коул Дж.*);
- teorētiskās nostādnes par socionikas lomu izziņas un vadības procesos (*Аугустинавичюте А., Богомаз С., Букалов А., Бескова Л., Ермак В., Гуленко В., Иванов Ю., Карпенко О., Кривошеев Е., Литвиненко И., Лытов Д., Мегедь В., Меньшикова О., Миронов В., Немировский А., Симонов Ю., Прилепская Н., Прокофьева Т., Рейнин Г., Румянцева Е., Стратиевская В., Трехов А., Тихонов А., Тренькаева Н., Филатова Е., Цытин П., Шиян А., Удалова Е., Якубовская Т.*);
- tipu teorijas pētnieku atziņas, kas izmantojamas izglītībā (*Alfonseca E., Carro R., Martins E., Ball S., Brown L., Read W., Scarbrough D., Cook D., Craig C.L., Horsfall T., Francis L.J., Dawson R., Dee K., Felder R., Francis L., Craig C., Robbins M., Furnham Godleski E., Gracia A., Grindler H., Groves K., Vance C., Harrell A., Hammer A., Hass L., Healy C., Hirsh S., Huber R., Hashemi S., Katz Y., Keirse D., Kise J., Knupfer N., Krahula M., Leaver B., Leuder D., Long J., Murphy E., Myers I., Mccaulley M., Quenk N., Hammer A., Kirby L., Parker D., Quenk N.*);
- pedagogijas zinātne (*Berliners D., Birziņa R., Blūma D., Briede D., Čehlova Z., Davidova J., Fjelds S., Garleja R., Geidžs N., Lapiņa G., Maslo I., Ose G., Špona A., Valbis J., Žogla I., Davies B., Feldman D., Garrison J., Gottschall H., Griffiths V., Hill P., Kagan S., Zahn L., Widaman K.F., Schwarzwald J., Larochelle M., Bednarz N., Pritchard R., Simpson R., Westwood P., Willmott H., Yacapsin M., Young R.*);
- filozofijas un psiholoģijas atziņas (*Alijevs R., Apsītis K., Garleja R., Jungs K., Karpova Ā., Miežīte S., Pavlovs O., Reņģe V., Vanags M., Voitkāne S., Bijou S., Ruiž R., Dacey J., Gilmer B., Goleman D., McKinney F., Morand D., Pronko N., Smither R., Torric M., Дезлин В., Платонов Ю., Слепян Э., Шнейдерман Б.*).

Pētījuma **empīriskā bāze**. Pētījums pamatā tiek veikts vienā no Latvijas augstskolām – Biznesa augstskolā Turība no 2005. – 2008. gadam. Pētījumā piedalījās Biznesa augstskolas Turība 815 tūrisma un 354 citu bakalaura programmu studenti, 10 tūrisma un 52 citu programmu maģistranti, 56 docētāji; kā arī Latvijas citu septiņu augstskolu 264 tūrisma programmu bakalauri, vienas augstskolas 46 izglītības vadības maģistranti un triju augstskolu 23 tūrisma kursu docētāji.

Pētījums tika veikts sekojošos **posmos**:

1. no 2005 līdz 2006.gadam – speciālās literatūras analīze izglītības vadībā, filozofijā, pedagoģijā, psiholoģijā, menedžmentā, personāla vadībā, socionikā un starptautiskās pieredzes analīze personības tipu teorijā;
2. no 2006. līdz 2008.gadam – testa un anketu izveide, anketēšana, iegūto datu apstrāde, analīze, rezultātu apkopošana un vispārināšana;
3. no 2008. līdz 2010.gadam – pētījuma teorētisko secinājumu un priekšlikumu izstrāde un precizēšana, rezultātu noformēšana.

Pētījuma **zinātniskā novitāte**:

- Latviešu valodā apkopota ārzemju autoru pieredze par Latvijas izglītības kontekstā maz pētītās socionikas teorijas praktiskās izmantošanas iespējām izglītības vadībā:
 - veikta socionikas teorijas attīstības analīze un izstrādāta socionikas definīcija;
 - veikta socionikas jēdzienu konkretizēšana,
 - izvērtētas konceptuālās un metodiskās atšķirības un sakritības;
 - noteiktas introvertās un ekstravertās ievirzes studentu mācīšanās vajadzības un informācijas uztveres atšķirības.
- Izstrādāta studiju procesa individuālās diferenciacijas metodiskā koncepcija, ko var lietot akadēmiskajā menedžmentā mācību satura optimizācijai, metožu izvēlē, sadarbības veicināšanai pedagoģiskā procesā, ievērojot vienotas sasniegumu prasības.
- Izstrādāts socionikas teorijas iespēju konceptuālais modelis personālvadībā.

Pētījuma **praktiskā nozīme**:

- Pašvērtēšanas metodika sociotipu noteikšanā akadēmiskajā menedžmentā var tikt izmantota veiksmīgāku starppersonu mijattiecību veidošanā pašizziņai, sava potenciāla apzināšanai un citu izpratnei.
- Praktiskā pētījuma rezultāti pamato socionikas lietošanas iespējas Latvijas izglītības sistēmā: karjeras konsultācijās, docētāju pašaktualizāciju determinējošo faktoru noskaidrošanā, personālvadībā, studiju programmu satura variēšanā.
- Izstrādāta metodika mācīšanās stilu pašvērtēšanai.
- Izpētes procesā teorētiskās nostādnes aprobētas tūrisma studiju virzienā un tās var tieši izmantot arī citos sociālo zinātņu studiju virzienos.

Tēzes aizstāvēšanai:

- Socionikas teorijas informācija paplašina izglītības procesa vadīšanas iespējas, noskaidrojot izglītības subjektu attieksmi pret noteiktām profesijām, zināšanām, mācīšanas un mācīšanās stiliem, nodrošinot veiksmīgāku mijattiecību nosacījumus akadēmiskajā darbībā.
- Socionikas teorijas nozīmība izpaužas iespējā izglītības procesā attīstīt personības un profesionālo kompetenci kā vienotu veselumu un veidot pamatu tālākizglītībai.
- Papildinot personāla vadības kursa saturu ar socioniku, studentiem tiek dota iespēja paplašināt informatīvo bāzi sevis un citu izpratnei, kas profesionālā darbībā izmantojamas personāla vadības kontekstā.

Promocijas darba **struktūru** veido ievads, 3 nodaļas, secinājumi un priekšlikumi izglītības vadības zinātnē, literatūras un avotu saraksts un pielikumi. Kopumā izanalizēti 313 literatūras avoti latviešu, angļu un krievu valodā. No tiem vairāk kā simts (117) socionikas un vairāk kā pussimts (61) tipu teorijas pētnieku darbi no autores personiskās bibliotēkas, Latvijas socionikas asociācijas, Organizāciju attīstības centra Spring Valley un interneta, jo Latvijas bibliotekās maz pieejama literatūra socionikā un tipu teorijā.

Pētījuma teorētiskie un praktiskie rezultāti ir vizualizēti 48 attēlos un 40 tabulās.

1. nodaļā, tā kā socionikas teorija Latvijā ir maz pazīstama, autore sniedz tās būtības, vēsturiskās attīstības un jēdzienu skaidrojumu. Nodaļā konkretizēts socionikas teorijas jēdziena skaidrojums un apkopotas ārzemju zinātnieku teorētiskās nostādnes un pētījumi par to, kā socionikas teorijas atziņas ir pielietojamas izglītības vadībā akadēmiskajā menedžmentā – mācīšanas/mācīšanās procesa un vadības programmu pilnveidē, studentu uzņemšanas un atbalsta aktivitātēs. 2. nodaļā autore apraksta praktiskā pētījuma programmu un metodiku, analizē tūrisma un izglītības vadības studiju programmu studentu izpētes rezultātus Latvijas augstskolās, docētāju pašvērtējuma eksperimenta rezultātus sociotipu kontekstā, kā arī veic tūrisma studentu sekmju analīzi no socionikas viedokļa un sniedz ieteikumus pētījuma rezultātu izmantošanai akadēmiskajā menedžmentā. 3. nodaļā autore pēta studentu izzīņas darbības vajadzības un šo vajadzību apmierinātības pakāpi atbilstoši sociotipiem, veic socionikas zināšanu transformācijas patstāvīgā darbā novērtējumu, kā arī raksturo studentu viedokli par socionikas zināšanu nozīmību mijattiecību veidošanā.

Promocijas darbā izklāstītais **aprobēts** mācību procesā, docējot Biznesa augstskolā Turība „Personāla vadības” un „Menedžmenta” studiju kursus, 9 zinātniskos rakstos un 7 cita veida publikācijās, 9 zinātniskās konferencēs un vienā profesionālā konferencē. Izstrādāts mācību līdzekļa – grāmatas „Personāla vadības pamati un socionika” manuskripts, kas iesniegts izdevniecībā.

Zinātniskās publikācijas:

1. Zilīte L. **Socionika tūrisma izglītībā.** / VIII Starptautiskā zinātniskā konferences „Jauni tūrisma produkti reģionu attīstībai” rakstu krājums. Kompaktdisks. ISBN 978-9984-766-93-5. Rīga, BAT, 2007.
2. Zilīte L. **Socionics in the Education of Managers.** / Proceedings. 9th International Scientific Conference “Management Horizons: visions and challenges”. Kaunas, Lithuania, 27 – 28 September 2007., p.485. – 501. Raksts iekļauts **EBSCO** datu bāzē: <http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=12&hid=9&sid=893c2c0c-30dd-4841-a953-1b8377e760f4%40sessionmgr4>
3. Zilīte L. **Toward a Typology of Learning Styles Among Tourism Students.** /Grāmatā: Research, Planning and Policy: Emerging Trends in Baltic and Nordic Lifelong Learning. Editors: Ilsley P., Karing J., Kerulis M. Published co-operation with University of Tampere, University of Tartu and Tallinn University, 2008. – (263 lpp.) -233. – 245. lpp.
4. Zilīte L. **Akadēmiskā personāla un studentu sociotipu salīdzinājums.**/Biznesa augstskolas Turība IX starptautiskās zinātniskās konferences „Darba tirgus sociālie un ekonomiskie izaicinājumi” raksti. Kompaktdisks. ISBN 978-9984-828-06-0. Rīga, BAT, 2008.
5. Zilīte L. **Akadēmiskā personāla darba pievilcības faktori.** /Proceedings „New Dimensions in the Development of Society 2008”. LLU SZF, 2008.(388 lpp.)- 294. – 301. lpp.
6. Zilīte L. **Studentu sociotipi tūrisma un izglītības vadības studiju programmās** / Latvijas Universitātes raksti. Izglītības vadība. 749. sējums. 2009. – (168 lpp.)145. – 153. lpp.
7. Zilīte L. **Studentu izziņas vajadzību socioniskais izvērtējums mācību procesa diferencēšanai.**// Daugavpils Universitātes 50. starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. Daugavpils Universitātes akadēmiskais apgāds „Saule”, 2009. - 355.– 362. lpp.
8. Zilīte L. **Mijattiecību veidošana izglītības iestādē: pasaules pieredze.** / Pieņemts publicēšanai Liepājas Universitātes SVK12. starptautiskās zinātniskās konferences „Sabiedrība un kultūra: Citādība un mazākuma intereses” rakstu krājumam. 2009.
9. Zilīte L. **Komunikācijas pilnveides aspekti izglītības iestādē.**/Biznesa augstskolas Turība XI starptautiskās zinātniskās konferences „Cilvēks, sabiedrība, valsts mūsdienu mainīgajos ekonomiskajos apstākļos” raksti . Kompaktdisks ISSN 1691 – 6069. BAT, 2010.

Rakstu saturs prezentēts un ar profesionāļiem diskutēts **zinātniskās konferencēs:**

1. Igaunija, Tallina 13 – 14. 03.2007. Tallinas un Tartu Universitāšu Izglītības zinātņu fakultāšu konference Baltijas - Ziemeļvalstu sociālo un izglītības zinātņu doktorantiem *Social and Educational sciences in Baltic-Nordic Cultural Context* Tēma: „Possibilities of the use of Socionics on Investigation of Students of Tourism: Implications for Academic Management”.

2. Latvija, Rīga 01. 06. 2007. Biznesa augstskolas Turība VIII Starptautiskā zinātniskā konference „Jauni tūrisma produkti reģionu attīstībai” Tēma: „Socionika tūrisma izglītībā”.
3. Lietuva, Kauņa 27.-28. 09. 2007. Vytauto Didžiojo universitātes 9. Starptautiskā zinātniskā konference “Management Horizons: visions and challenges”. Tēma: „Socionics in the Education of Managers”.
4. Latvija, Rīga 04.02. 2008. Latvijas Universitātes 66.konference Izglītības vadības sekcija. Tēma: „ Studentu sociotipi izglītības vadības un tūrisma studiju programmās”.
5. Latvija, Daugavpils 15. - 17. 05. 2008. Daugavpils Universitātes 50. starptautiskā zinātniskā konference. Tēma: „Studentu izziņas vajadzību socioniskais izvērtējums mācību procesa diferencēšanai”.
6. Latvija, Rīga. 30.05. 2008. Biznesa augstskolas Turība IX starptautiskā zinātniskā konference „Darba tirgus sociālie un ekonomiskie izaicinājumi”. Tēma: „Akadēmiskā personāla un studentu sociotipu salīdzinājums”.
7. Latvija, Jelgava 25. – 26. 09. 2008. Latvijas Lauksaimniecības Universitātes konference „New Dimensions in the Development of Society 2008”. Tēma: „Akadēmiskā personāla darba pievilcības faktori”.
8. Latvija, Liepāja 23. – 24.04.2009. Liepājas Universitāte SVK12. starptautiskā zinātniskā konference „Sabiedrība un kultūra: Citādība un mazākuma intereses”. Tēma: „Mijattiecību veidošana izglītības iestādē: pasaules pieredze”.
9. Latvija, Rīga. 26.03.2010. Biznesa augstskolas Turība XI starptautiskā zinātniskā konference „Cilvēks, sabiedrība, valsts mūsdienu mainīgajos ekonomiskajos apstākļos”. Tēma: „Komunikācijas pilnveides aspekti izglītības iestādē”

Autore prezentējusi par socionikas iespējām cilvēkpotenciāla vadīšanā:

- Latvijas Farmakologu seminārā. 07.04.2006.
- Starptautiskajā viesnīcu industrijas konferencē tūrisma profesionāļiem „Viesnīcu un restorānu industrija pieaugošās konkurences apstākļos”. Referāta tēma: „Socionika un tās izmantošana personālvadībā konkurences apstākļos”. Rīga, „Hotel de Rome”, 30.10.2008.

1. SOCIONIKAS TEORIJAS SKAIDROJUMS UN ĢENĒZE

1.1. Socionikas teorētiskā bāze, attīstība, kategorijas un jēdzieni

Socionikā indivīds tiek raksturots, izmantojot 4 dihotomijas, kuru poli ir:

- 1) introversija vai ekstraversija, kas norāda uz enerģijas ieguves veidu;
- 2) sensorika vai intuīcija, kas norāda informācijas uztveres veidu;
- 3) loģika vai ētika, kas raksturo lēmumu pieņemšanas veidu un
- 4) racionalitāte vai iracionalitāte, kas raksturo dzīvesveidu.

Šo četru dihotomiju pāru pazīmēm savstarpēji kombinējoties, var veidoties 16 variantu komplekti jeb 16 četru burtu kodi, kas katrs apzīmē kādu noteiktu sociotipu (Удалова 2006, 8). Starp noteiktu tipu cilvēkiem veidojas noteiktas starptipu attiecības.

Socionikas pamatā ir K.G.Junga (1875 – 1961) personības tipoloģija. K. G. Junga savu pētījumu rezultātā secināja, ka starp cilvēkiem eksistē objektīvas psiholoģiskās atšķirības. Psihes pamatfunkcijas vienam cilvēkam nekad nav vienā stiprumā – parasti viena no funkcijām attīstās stiprāk. Vieni cilvēki labāk operē ar loģisku informāciju: spriedumiem, slēdzieniem, pierādījumiem, bet citi – ar emocijām: cilvēku attiecībām, viņu jūtām. Vieniem ir attīstīta intuīcija - priekšnojauta, veseluma izjūta, instinktīva informācijas uztvere, citiem vairāk attīstītas sajūtas - iekšēju un ārēju kairinātāju uztvere. Patlaban dihotomijas (veselā sadalīšanās divās daļās, pēc tam katras daļas sadalīšanās uz pusēm u.t.t.) “ekstraversija – introversija”, “racionalitāte – iracionalitāte”, “domāšana – jūtas”, “sajūtas – intuīcija” plaši tiek izmantotas gan ikdienas, gan profesionālajā valodā (Бескова, Удалова 2005).

K.G.Junga teoriju par izmantojamu ikdienas dzīvē padarīja t.s. MBTI jeb “Maijeres – Brigsas tipa indikators” (The Myers – Briggs Type Indicator). Tas ir pasaulē plaši pazīstams 16 personības tipu noteikšanas instruments, kas ir tulkots vismaz 30 pasaules tautu valodās. MBTI autores K. K. Brigsas (Katharine Cook Briggs, 1875-1968) un viņas meita, I. Brigsas Maijere (Isabel Briggs Myers, 1897-1980) pētot un attīstot K.G. Junga idejas ap 1942. gadu izveidoja un mūža gaitā pilnveidoja instrumentu, ko pašlaik cilvēki izmanto pašizpratnei un attīstībai, karjeras attīstībai un apzināšanai, organizācijas attīstībā, komandas veidošanā, menedžmentā un vadītāju apmācībā, problēmu risināšanā, izglītībā un dzīves gājuma izkopšanā; akadēmiskajā konsultēšanā, apmācību dažādošanā un multikultūras apzināšanā (Hirsh 1992). Maijeres – Brigsas metodika ļoti populāra bija jau pagājušā gadsimta astoņdesmitajos gados, kad pieauga izpratne par nepieciešamību ņemt vērā individuālās atšķirības un tieksmes dažādās dzīves sfērās un no jauna atdzima interese par K.G. Junga idejām. Šī tipoloģija ASV un Eiropā ieguva nosaukumu „Tipu teorija” („Type Theory”) vai „Type Watching” (Иванов 2004). Pašlaik aktīvi darbojas Psiholoģisko tipu asociācija (APT – Association for Psycho-

logical Type), bezpeļņas starptautiska organizācija, kas aptver dažādu profesiju biedrus, rīko starptautiskas konferences (APT 2005). Kopš 1977. gada tiek izdots žurnāls „The Psychological Type”. MBTI nozīmību personību atšķirību noteikšanā atzinuši daudzi autori (Pinnington & Edwards 2000; Mosley, Pietri & Megginson 1996; Nahavandi 2002; Davies et al 2005; Smither 1997; Myers & Kirby 2000 u.c.).

Kā liecina tikai autores izmantotie informācijas avoti, pētījumi, izmantojot MBTI, ir veikti dažādos ASV štatos un pilsētās: Ņūmeksikas Albukerkē (Quenk 2000); Ziemeļkarolīnas Rolī (Hass 2002); Virdžīnijas Portsmutā; Nebraskas Norfolkā (Reynierse et al 2000); Dienvidkarolīnas Grīnvilā (McIntyre et al 2000); Kalifornijas Losandželosā (Groves et al 2007), Pensilvānijas Midltounā (Morand 2001), Teksasas Hjūstonā (Huber et al 2003), Floridas Pinellā (Parker 2001), Grīnsboro (Lundberg et al 1997), Mičiganā (Gracia 2006), Ilinoisā (Dawson 2006), Misisipi (Long 2006), Ņujorkā (Combs 2006), Mineapolisē (Hirsh & Kummerow 2000) u.c. MBTI savos pētījumos izmantojuši arī dažādu augstskolu zinātnieki Īrijā (Sas, O'Hare & Reilly 2004), Lielbritānijā (Francis et al 2007; Craig et al 2005; Furnham et al 2007), Nīderlandē (Abdolmohammadi et al 2003), Spānijā (Alfonseca et al 2006), Austrālijā (Perry & Ball 2004; Pederson 2003) u.c. Pētnieki ir dažādu grādu un nosaukumu īpašnieki: Ph.D (Lundberg D.J, Miner C.U., Morand D.A. u.c.), Ed.D (Osborne W.L. u.c.), disertāciju autori (Long J.L., Krahula M., Dawson R.R., Gracia A. u.c.), asociētie profesori (Scarborough P. u.c.), profesori (Read W.J., Abdolmohammadi M.J. u.c.) un profesoru asistenti (Grove K.S.u.c.), lektori (Vance C. u.c.). Kā liecina šie informācijas avoti, pētnieku komandas veido gan augstskolu mācībspēki, gan biznesa organizāciju darbinieki. Tajās ir gan teologi, mārketinga speciālisti, projektu vadītāji un finansu darbinieki, uzņēmēju asociāciju vadītāji, konsultanti, mediķi un psihologi.

Pamatojoties uz K.G.Junga un Maijeres Brigsas tipoloģiju, 20. gadsimta sešdesmito gadu beigās un septiņdesmito gadu sākumā lietuviešu zinātniece A. Augustinavičūte (04.04.1927. – 19.08.2005.) attīstīja teoriju par 16 psiholoģiskajiem tipiem, izmantojot A.Kempinska koncepciju par informatīvo metabolismu (Букалов 1995). Informatīvais metabolisms jeb informācijas maiņa, tāpat kā vielu maiņa ir jebkura organisma funkcionēšanas nepieciešamie priekšnosacījumi. Kā barība nepieciešama organismam, tā informatīvie signāli ir nepieciešami psihei (Аугустинавичюте 1995a). Ekonomiste, socioloģe un pedagoģe, Augusta (Aušra) Augustinavičūte, kas bijusi arī Viļņas Pedagoģiskā institūta Ģimenes fakultātes dekāne, pētīja savstarpējās sapratnes psiholoģiskos aspektus un noformulēja ideju, ka informācijas apmaiņa būtībā notiek starp divu indivīdu psihes funkcijām, tādejādi radot jaunu zinātnisku teoriju, ko nosauca par socioniku jeb informatīvā metabolisma

tipu teoriju. Tās pamatidejas izklāstītas veselā rindā teorētiska rakstura darbos (Аугустина-вичюте 1991; 1995a-c; 1996a,b; 1998a-d u.c.).

Dažādi autori ir skaidrojuši socionikas būtību, bet vispilnīgāk un vienkāršāk, šķiet, to izdarījis V.Bukalovs, postulējot 4 socionikas aksiomas:

- 1) Informācijas plūsma, ko uztver indivīda psihe, veido 8 dažādus semantiskos aspektus, līdzīgi kā baltā gaisma sadalās varavīksnes krāsās. Šo aspektu kombināciju apziņa uztver kā „semantiski iezīmētu” informāciju par apkārtējo vidi un iekšējo pasauli.
- 2) Šos 8 informatīvās plūsmas aspektus uztver un apstrādā atbilstošās specializētās psihe funkcijas, t.s. informatīvā metabolisma (maiņas) funkcijas – sava veida speciālie procesori, kas veido hierarhisku struktūru.
- 3) Ikvienu cilvēka psihe, kas uztver un apstrādā informācijas plūsmu, sastāv no 8 funkcijām, kas veido hierarhisku struktūru. Atkarībā no funkciju secības rodas dažādi psihe, domāšanas, pasaules uztveres, uzvedības stratēģiju tipi.
- 4) Psihoinformatīvā mijiedarbība notiek starp funkcijām, kas saistītas ar vienu un tā paša informatīvā aspekta apstrādi. Mijiedarbības veidu, sākot no vispievilcīgākajām un sadarbībai veiksmīgām līdz nepatīkamām un konfliktējošām, nosaka šo funkciju vieta mijiedarbojošos cilvēku psihe struktūrā (Букалов 2002).

Socionikas pamatā ir ideja par to, ka indivīda uztveri un domāšanu nosaka fizikas likumi. Informācijas nesēji ir gaisma (elektromagnētiskā lauka viļņi), skaņa (gaisa svārstības), smaržas (ķīmiskas vielas), mehāniska iedarbība utt. (Ермак 1997). Līdz ar to var teikt, ka informācijas plūsmu veido 2 informācijas nesēji – viela un lauks, ar ko kontaktējas indivīda sajūtu orgāni (Ермак 1997; 2005). Socioniķis V.Jermaks norāda arī uz informatīvajiem makroaspektiem: objekti (loģika), enerģija (ētika), vide (sensorika), laiks (intuīcija) (Ермак 1997; 2005). Šāda pieeja ļāva izveidot indivīda kā sociotipa psihe informatīvās sistēmas modeļus (sk.4.pielikumu), raksturot dažādus personības domāšanas un uzvedības aspektus, norādot to stiprās un vājās puses, atklāt savstarpējās sapratnes objektīvos likumus un objektīvi izanalizēt tipiskās problēmas, kas rodas cilvēkiem ar dažādiem informācijas uztveres veidiem savstarpēji mijiedarbojoties.

Kaut arī A.Augustinavičūte izstrādāja socionisko tipoloģiju, pamatojoties uz K.G.Junga pētījumu bāzes, viņa labākai izpratnei izmainīja funkciju nosaukumus. Tā, jēdzienu *domāšana*, *jūtas*, *intuīcija*, *sajūtas* vietā socionikā lieto vārdus *loģika*, *ētika*, *intuīcija*, *sensorika*.

A. Augustinavičūte, analizējot savstarpējo mijiedarbību starp dažādu tipu modeļiem, nonāca pie secinājuma, ka starp cilvēku tipiem pastāv stabilas starptipu attiecības, kas nav atkarīgas no individuālās informācijas uztveres un pārraidīšanas īpatnībām. Tātad eksistē ne

tikai personības psihes struktūra, bet arī savstarpējo attiecību struktūra. Šo struktūru nosaka mijattiecību dalībnieku tipi, un tā nav atkarīga no viņu gribas un uztveres. Ir izstrādāta starptipu attiecību tabula (sk.1.pielikumu). Sociotipu un to attiecību kopums veido veselu sistēmu – socionu, kuru A.Augustinavičūte nosauca par integrālā cilvēciskā intelekta vienību vai sabiedrības modeli miniatūrā. Socionā realizējas visas starptipu attiecības (Аугустинавичюте 1995с). Socionika, tāpat kā tipu teorija, palīdz izprast katram sevi un citus, līdz ar to tās atziņu izmantošana var sekmēt mijattiecību pilnveidošanu ikvienā organizācijā, tādejādi sekmējot tās mērķu sasniegšanu, tā ir noderīga arī ģimenē.

Kā norāda V.Bukalovs (Букалов1995), par zinātnisko pētījumu rezultātiem socioniķi jau pagājušā gadsimta beigās ir ziņojuši dažādās konferencēs: Poltavā (1988), Novosibirskā (1989), Viļņā (1990, 1991), Švientojē (1990), Kaņevā (1991), Palangā (1992), Kijevā (1992, 1993) u.c. 21. gadsimtā ikgadus notiek socioniķu konferences Kijevā. Ukrainā 2008. gadā notika jau XXIV Socionikas Zinātniskā konference. Pētījumi notiek arī Maskavā, Dņepropetrovskā, Jaroslavļā, Kostromā, Barnaulā un daudzās citās pilsētās. SanktPēterburgas kara-medīcīnas akadēmijas speciālisti izpētījuši noteiktu tipu cilvēku tendenci slimot ar noteikta veida slimībām (Рейнин 2005). Starpdisciplināro pētījumu laboratorija (ИБПЧ) pētījusi gan G.Reinina pazīmes, gan rezonējošo grupu leksiku, apvienojot eksperimentālajās grupās cilvēkus ar vienādiem komunikatīvajiem aspektiem psihes modeļa 1. un 2. funkcijā (Кочубеева 2005). Starptautiskajā socionikas institūtā Kijevā ir pētītas noturīgas mazās grupas, darbaspējīgu kolektīvu veidošana, izstrādāti sociotipu raksturojumi un apakštipu koncepcija, metodikas tipu noteikšanai, kas ļauj adekvātāk izmantot socionikas atziņas praksē. Tiek pētīta socionikas atziņu izmantošana pedagoģijā mācību grupu komplektēšanā, pasniedzēju izvēlē (Букалов 1995). Zinātnisko žurnālu elektroniskās versijas pieejamas internetā, ir publicēta monogrāfiju sērija socionikā (Гуленко 1999а; Цыпин 2007; Рейнин 2005 u.c.).

Latvijā K.G.Junga tipu teorijas pieeja vēl ir maz izmantota (Коҗе & Рупмеја 2001), kaut gan tā būtu noderīga ikvienam, lai labāk izprastu esību. Latvijā nav publicētu pētījumu par socionikas pielietojumu mijattiecību izglītošanas un attīstības procesa vadīšanā, kaut gan atsevišķi autori savos darbos ir pieskārušies šai tēmai. Jau pedagoģijas doktora, profesora Foranda I. 1999. gadā izdotajā grāmatā „Personālvadība” norādīts uz iespējām K.G.Junga teoriju izmantot pašanalīzei, kā arī personāla stipro un vājo pušu izvērtēšanai, amatu aprakstu izstrādei, komandu veidošanai (Forands 1999, 8/9). Minētais autors atkal šim jautājumam pieskaras 2002. gada izdotajā grāmatā ”Personāla vadība”, minot pasaules pieredzi, norādot uz to, ka „atsevišķās firmās darbiniekiem pie apģērba piestiprina uzrakstu ar attiecīgā tipa norādi, jo šāds uzraksts palīdz izvēlēties pareizo saskarsmes veidu, satiekoties nepazīstamiem cilvēkiem, līdz ar to atvieglo vajadzīgo jautājumu risināšanu.” (Forands 2002, 15/17). Šī paša

autora 2007. gada grāmatā „Palīgs personāla speciālistam” ar nosaukumu „Komandas atlases tests” ievietoti jautājumi, lai noteiktu komandas dalībnieku individuālo profilu, noskaidrojot četru dihotomiju rādītājus – indeksus (Forands 2007, 224/231). Pieredze par tipu teorijas izmantošanu skolā Latvijā ir publicēta T.Koķes un E.Rupmejas grāmatā „K.G.Junga mūsdienu skolai” 2001. gadā sērijā „Mazā pedagoģiskā bibliotēka”. Šo tēmu bija aizsākusi pētīt matemātikas skolotāja E. Rupmeja, izstrādājot maģistra darbu prof. T. Koķes vadībā „K.G. Junga psiholoģisko tipu teorijas izmantošana pedagoģiskajā procesā” 1999./2000. gadā LU Pedagoģijas un psiholoģijas institūtā. Autores atzīst šīs teorijas nozīmīgo ieguldījumu pašā svarīgākajā cilvēku dzīves sfērā, kas saistīta ar sevis izzināšanu, pašnovērtēšanu, sev atbilstošā dzīves stila izvēli, kā arī līdzcilvēku rīcības un dzīves vērtību hierarhijas izpratni. Professore T. Koķe norāda, ka „teorijas pedagoģiskā vērtība nenoliedzami sakņojas personiskā un sociālā aspektu vienotībā, jo neapšaubāmi sākotnējā tendence – pilnīgot cilvēka iekšējo pasauli – neizbēgami izpaužas centienos pārveidot, vērst par labu ārējo pasauli.” Latvijā ir nodibināta socionikas asociācija, kurā 2008. gada nogalē iesaistīti 59 biedri. Tās dibinātāja, socionikas eksperte Velta Līvija Miķelsone 2004. gadā izdeva grāmatu „Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi”, kas 2007. gadā piedzīvoja atkārtotu izdevumu. Uz socionikas nozīmi mijattiecību veidošanā norāda profesore R.Garleja darbā „Cilvēkpotenciāls sociālā vidē” (Garleja 2006). Latvijā šajā jomā darbojas tikai dažas personāla attīstības kompānijas un atsevišķi eksperti. Arī augstskolu karjeras centru personālam šī metode ir sveša. Tukuma Profesionālās karjeras izvēles centrā vēl 2008. gadā par socioniku un tās iespējām nebija nekādas informācijas. Analoga situācija ir arī citos Latvijas rajonos un izglītības institūcijās.

Attīstoties socionikai, ir radušās vairākas tās definīcijas.

Socionika – zinātne par informatīvā metabolisma tipiem un par starptipu attiecībām. Socionikas priekšmets – cilvēka un apkārtējās vides informatīvās apmaiņas procesu izpēte un to ietekme uz psihi. Socionikas metode – informatīvā metabolisma tipu diagnostika pamatojoties uz K.G. Junga bāzi un socioniskajiem modeļiem. (Прокофьева 2005, 41). Tā ir zinātne par cilvēka psihes struktūru, tās ietekmi uz informācijas apmaiņu starp cilvēkiem. (Прокофьева 2005, 4).

Socionika – tā ir zinātne par cilvēka psihes informatīvo mijiedarbību ar apkārtējo vidi. (Прилепская 2003, 5; Немировский & Симонов 2004, 5; Кашницкий 2003, 5).

Socionika – zinātne par cilvēku tipiem un par to attiecību tipiem. Tā ir daļa no personības psiholoģijas, kas saistīta ar cilvēku klasifikāciju, attiecību starp tiem pētīšanu, kā arī ar grupu veidošanās likumsakarību izpēti ar plašu īpašību spektru (Рейнин, 2005, 5). Socionika – ir zinātne par cilvēku psiholoģiskajiem tipiem (Рейнин 2005, 8).

Socionika – zinātne, kas aizguvusi metodoloģiju no socioloģijas, informātikas un psiholoģijas un ir orientēta uz sabiedrības pilnveidošanu – uz tādas sabiedrības veidošanu, kurā katrs indivīds kā noteikta cilvēku psiholoģiskā tipa pārstāvis var būt sociāli noderīgs. (Платонов 2007, 472).

Socionika - jauna praktiskās psiholoģijas zinātne, kas radusies uz triju zinātņu – psiholoģijas (zinātne par cilvēka psihi), socioloģijas (zinātne par attiecībām sabiedrībā) un informātikas (zinātne par informācijas apmaiņu) – bāzes. Socionika pēta informācijas apmaiņu cilvēka psihē (informācijas saņemšana – tās pārstrāde – pārraidīšana) un mijiedarbībā ar apkārtējo pasauli. Tā pēta cilvēku raksturus un attiecību veidošanos starp tiem (Miķelsone 2004).

Socionikas pētnieks V. Guļenko (Гуленко 2005a, 28) norāda, ka socionika – tā pirmām kārtām ir zinātne jaunajiem. Socionika jeb informatīvā metabolisma teorija izdala 16 socioniskos tipus un 16 starptipu attiecības. Taču, tā kā socionikai vēl nav nodefinēta vieta zinātņu struktūrā, autore uzskata, ka tā ir teorija.

Tips – tas ir cilvēka psihes īpašību noturīgu proporciju komplekss. Psiholoģiskais tips ir īpašu, ierasti apzinātu aktivitāšu kopums, kas var tikt identificēts atbilstoši tipoloģijas principiem un jēdzieniem. Katra indivīda potenciālu apkopo īpaša tipoloģiska konfigurācija apziņas līmenī, ko pārmaiņus kompensē neapzinātais līmenis (Spoto 1995. No Hass 2002). Indivīdu psiholoģiskais tips raksturo to, kā persona mijiedarbojas, uzņem informāciju, nonāk pie slēdziena un strukturē savu dzīvi (Liles & Owen 1997. No Hass 2002). S. Bogomazs ir ieviešis terminu „psihofizioloģiskais tips”, kas ir līdzvērtīgs tādiem L.Vigotska jēdzieniem kā „dotības”, „iedzimtais potenciāls” vai „zemākās psihiskās funkcijas” (Богомаз 2000). Socioniskie tipi saīsināti tiek dēvēti par sociotipiem. Sociotips – tā ir cilvēku kategorija, ko apvieno kopīgas ārējās vai iekšējās pazīmes (Гуленко 2005, 33). Sociotips – tā ir kolektīvās bezapziņas struktūra, kas vada personības fizisko, psiholoģisko, sociālo un intelektuālo izpausmju mijiedarbību (Гуленко 2005, 34). Socioniķis V.Guļenko par socionikas priekšmetu nosauc sociotipu.

Ņemot vērā visu iepriekšējo un vēl sekojošas definīcijas:

indivīds ir cilvēks kā vienreizēja dabas būtne, sugas Homo sapiens pārstāvis, filoģenētiskās un ontoģenētiskās attīstības produkts, iedzimtā un iegūtā vienība, individuāli savdabīgo īpašību nēsātājs, tas ir cilvēciskās kopības atsevišķs pārstāvis;

individualitāte ir cilvēks, ko var raksturot ar sociāli nozīmīgām atšķirīgām no citiem cilvēkiem; psihe un indivīda personības savdabība, tās neatkārtojāmība (Платонов 2007, 440); atsevišķs cilvēks, persona (Baldunčiks & Pokrotiece 2005, 232);

individuālās atšķirības – fakta atzīšana, ka cilvēki atšķiras pēc sava ģenētiskā sastāva, dzīves pieredzes, emocionālās bagāžas, intelekta u.c.; tās spēlē galveno lomu ikvienas personas īpatnību izpētē (Платонов 2007, 440/441);

personas virzība – noturīgu motīvu kopums, kas orientē personas darbību un ir relatīvi neatkarīgs no esošās situācijas (Платонов 2007, 453),

cilvēkpotenciāls – zināšanas, prasmes, pieredze, kompetence, ko cilvēks var izmantot aktīvā darbībā, ekonomiskā un sociālā attīstībā, darba tehnoloģiju pilnveidošanā (Garleja 2006)

autore piedāvā savu socionikas traktējumu:

Socionika ir teorija par indivīdu sociotipiem, to mijattiecībām un cilvēkpotenciāla attīstības vadīšanu.

Sociotips – indivīda psihes īpašību iedzimts kopums, kas nosaka to, kā indivīds gūst enerģiju, uztver informāciju, pieņem lēmumus un strukturē savu dzīvi.

Socionikā indivīds tiek raksturots, izmantojot 4 dihotomijas (sk.1.1.tabulu), kuru pāru pazīmēm savstarpēji kombinējoties, var veidoties 16 variantu komplekti jeb 16 četru burtu kodi, kas katrs apzīmē kādu noteiktu sociotipu (Удалова 2006, 8).

1.1.tabula

Indivīdu raksturojošās dihotomijas socionikas teorijā (Miķelsone 2007)

Dihotomiju polu pazīme un to apzīmējošais, starptautiski pazīstamais burts		Norāda indivīda:
ekstraversija E (no tipu teorijas vārda <i>Extraversion</i>)	introversija I (no tipu teorijas vārda <i>Introversion</i>)	enerģijas avotu
sensorika S (no tipu teorijas vārda <i>Sensing</i>)	intuīcija N (no tipu teorijas vārda <i>iNtuition</i>)	informācijas uztveres veidu
loģika T (no tipu teorijas vārda <i>Thinking</i>)	ētika F (no tipu teorijas vārda <i>Feeling</i>)	lēmumu pieņemšanas veidu
racionalitāte J (no tipu teorijas vārda <i>Judging</i>)	iracionalitāte P (no tipu teorijas vārda <i>Perceiving</i>)	ārējās vides organizēšanas veidu

Katra sociotipa indivīdam ir noteiktas personības īpašības - pastāvīgas, atkārtojošās dažādās situācijās indivīda uzvedības īpatnības (Платонов 2000, 480), kas veido raksturu - personības noturīgu individuālu īpatnību kopumu, kas veidojas un izpaužas rīcībā un saskarsmē, nosakot tai tipiskas uzvedības veidus (Платонов 2007, 478). Dihotomiju dimensiju atšķirību neizpratne rada daudz problēmu darbā ar cilvēkiem.

Pirmā dihotomija: introversija, kuru apzīmē ar burtu I (Introversion) vai ekstraversija, kuru apzīmē ar burtu E (Extraversion) norāda uz enerģijas ieguves veidu. Ekstravertajiem raksturīga personības uzmanības koncentrēšana uz cilvēku ārējo pasauli un aktivitātēm (Платонов 2007, 482). Viņi gūst enerģiju no mijiedarbības ar cilvēkiem un no rīcības. Tiem

patīk daudzveidība. Savas idejas šie cilvēki attīsta diskusiju laikā, un labāk jaunas lietas mācās, sarunājoties un darot. Viņiem patīk organizēt citus, labprāt uzņemas iniciatīvu. Tiem interesē, kā citi cilvēki dara savu darbu. Introvertajiem raksturīga personības uzmanības virzība uz personiskajām interesēm, uz paša iekšējo ideju un pārdzīvojumu pasauli (Платонов 2007, 442). Viņi gūst enerģiju no pārdomām, no refleksijas par savām domām, atmiņām un jūtām. Tiem patīk fokusēties uz projektu vai uzdevumu. Viņi attīsta savas idejas iekšēji, mācās jaunas lietas lasot un pārdomājot. Šiem cilvēkiem patīk strādāt vieniem un pēc iespējas bez pārtraukumiem. Labāk komunicē rakstiski, bieži ir rezervēti, uzkrāj emocijas, koncentrējas uz savām interesēm.

Otrā dihotomija: sensorika S (Sensing) vai intuīcija N (iNtuition) norāda informācijas uztveres veidu. Sensorie cilvēki uztver reāli tveramu informāciju. Viņus interesē tas, kas īstenībā ir noticis. Viņi ievēro detaļas it visā, kas notiek un ir ap tiem un ir labi piemēroti praktiskai dzīvei. Šie cilvēki fokusējas uz tūlītējiem rezultātiem. Viņiem ir svarīga reāla un praktiska perspektīva. Viņi pilnveido standarta rīcības metodes, labprāt dara lietas ar sīku reglamentāciju, efektīvi pārbaudītās, drošās situācijās. Viņi vispirms uzkrāj faktus, un tikai tad secina. Izmanto savu pašu un citu pieredzi. Intuīcija – zināšanas, kas rodas, neapzinoties to iegūšanas ceļus un apstākļus, pateicoties tam subjektam ir šīs zināšanas kā „dabiska viedokļa” rezultāts (Платонов 2007, 442). Intuīvie cilvēki vispirms uztver globālo ainu, viņi grib izprast kopsakarības un jēgu, un tikai tad pievēršas faktiem. Viņi labi saskata jaunas iespējas, labprāt risina iepriekš nesastaptas, sarežģītas problēmas. Labi stratēģi, efektīvi neparastās situācijās. Kā norāda vadībzinātnieks Dž. Edeirs (Edeirs 1999), cilvēki bieži vien baidās atzīt pašu intuitīvos spēkus, jo viņiem šķiet, ka intuīcija nav īpašība, ar ko vajadzētu lepoties intelektuālim, un ka tā nav pārāk zinātniska. Bet vēsture rāda, ka ievērojami zinātnieki savā darbā paļāvušies tieši uz intuīciju. Šo apgalvojumu apstiprina A. Einšteins, teikdams: “Šos elementāros likumus nav iespējams atklāt loģiskā ceļā. Tā ir tikai un vienīgi intuīcija, ko atbalsta sajūta par to kārtību, kas atrodas aiz saredzamā.” Intuīcija tāpat ir spēks vai spēja nekavējoties nojaust, kas notiek (Edeirs 1999).

Trešā dihotomija: loģika T (Thinking) vai ētika F (Feeling) raksturo lēmumu pieņemšanas veidu. Loģiskie cilvēki lemj ar prātu, seko loģikai un uz lietām noraugās kā novērotāji. Tie ir tālredzīgi, labi analītiķi un stratēģi. Viņu mērķis ir atrast standartu vai principu, ko varētu izmantot visās līdzīgās situācijās. Citus vērtē pēc kvalifikācijas, pēc darba rezultāta. Ētiskie cilvēki lemj ar sirdi, viņi apsver, kas ir svarīgi pašiem un citiem, jo uz lietām rauģās kā līdzdalībnieki. Viņi seko savai pārlicēbai, viņu viedoklis ir personīgs un skatījums tūlītējs. Šie cilvēki labi izprot citus, tos uzlādē citu atzinība un atbalsts. Viņu pamatvērtība - pietāte pret cilvēku kā unikālu īpatni. Viņu mērķis ir radīt harmoniju savā apkārtnē.

Ceturta dihotomija: racionalitāte J (Judging) vai iracionalitāte P (Perceiving) norāda uz dzīves veidu. Racionālie cilvēki dzīvo plānveidīgi, viņu dzīvesveids ir organizēts. Viņiem patīk noteikta kārtība un struktūra. Viņi cenšas izlemt vienreiz par visām reizēm un tālāk dzīvot atbilstoši šim lēmumam, jo nokārtotas lietas ir tas labākais, kas var būt. Iracionālo cilvēku dzīvesveids ir spontāns, elastīgs, viņiem patīk laisties līdz plūsmai. Viņiem svarīgāka par dzīves apzinātu virzību ir tās izpratne. Detalizēti plāni un izlemtas lietas viņus ierobežo, tāpēc viņi atstāj lietas nenokārtotas, cik ilgi vien var. Šie cilvēki allaž ir atvērti jaunai informācijai un viņi rīkojas atbilstoši pēdējā brīža viedoklim.

Sengrieķu *dichotomia* nozīmē veseluma dalīšana divās savstarpēji izslēdzošās daļās. Dihotomiju būtību R.Stepanovs skaidro sekojoši: starp fundamentālās mehānikas kategorijām „enerģija”, „inerce”, „telpa” un „laiks” Heizenberga nenoteiktības princips izveido šādi saiti: enerģija nelokalizējas laikā; inerce nelokalizējas telpā. Tas nozīmē, jo vairāk informācijas indivīds iegūst par kādu vienu lielumu, jo lielāka nenoteiktība sajūgtajā lielumā (Степановб.г.). Tātad, jo izteiktāka viena no dihotomijas pazīmēm, jo vājāka otra. Precizējot K.G.Junga nostādni, socionika postulē sensoriku kā telpas, bet intuīciju – kā laika uztveri (Льтов 2001с).

Kā norāda socioniķis V.Guļenko, ikdienā vārdu „racionāls” lieto, apzīmējot kaut ko praktisku, tādu, kas nes neapšaubāmu, taustāmu labumu, pragmatiskumu. Socionikā – konkrēti praktisko cilvēku domāšanu un uzvedību raksturo sensorā pazīme. Socionikā racionāls – pārdomāts, paredzams, apzināts, plānveidīgs, analītisks. Iracionāls – neseicīgs, spontāns, viengabalains, neapzināts, sintētisks (Гуленко 2005b). Savukārt, V. Šlaina papildina: sensorie fokusē uzmanību uz : „Kas tas tāds ir?”; intuitīvie fokusē uzmanību uz: „Kas tas varētu būt?”; loģiskā argumenti: „Pēc taisnības”; ētiskā argumenti: „Lai visiem būtu labi”(Шлаина 2006). V.Guļenko pauž domu, ka „ētika” ir neveiksmīgs vārds un iesaka tā vietā lietot „ētosu” (Гуленко 2005b).

Socionikas funkcijas un A modelis. Socionikas pamatlīcēja A.Augustinavičūte, izmantojot sistēmiskuma principu - metodoloģisku pieeju psihisku parādību analīzei, kurā esošās parādības tiek pētītas kā sistēma, nevis tikai kā atsevišķu elementu summa, ar noteiktu struktūru, bet elementa īpašības nosaka tā vieta struktūrā (Платонов 2007, 467), izstrādāja modeli „A”, ar kura palīdzību raksturoja 16 psihe tipu informatīvā metabolisma procesus. Modelis ir cilvēka psihe „aizvietotājs”, kas izveidots ērtākai pētniecībai un tas ataino visus pētniekam būtiski svarīgus psihe parametrus (Ермак 2005). Kā psihe parametrus A.Augustinavičūte izmantoja 8 komunikatīvos aspektus, kas simboliskā veidā atspoguļo daudzveidīgo indivīda informatīvo mijiedarbību ar pasauli, katru no tiem apzīmējot ar ģeometrisku simbolu:

■ Lietišķā loģika – objektīvā loģika, lietišķo īpašību novērtējums, tiekšanās pēc rīcības efektivitātes un mērķtiecības, mehānismu darbības, tehnoloģisko procesu izpratne.

□ Attiecību loģika – subjektīvā loģika, informācijas loģiskuma novērtējums, analīze un sistematizācija, cēloņu - seku sakarību novērtējums, zinātniskas teorijas.

■ Emociju ētika – objektīvā ētika, cilvēka emocionālā stāvokļa izpratne, cilvēku noskaņojuma un grupas emocionālā stāvokļa pārvaldība, jūtu un emociju izpausme.

□ Attiecību ētika – subjektīvā ētika, starppersonu attiecību novērtējums, pienākuma un morāles izpratne, cieņa pret tradīcijām un to ievērošana, cilvēkmīlestības tieksmes.

▲ Iespēju intuīcija – objektīvā intuīcija, pasaules uztvere tās veselumā, sistēmu, parādību, cilvēku potenciālo īpašību un iespēju novērtējums, variantu saskatīšana, optimālo risinājumu izvēle.

△ Laika intuīcija – subjektīvā intuīcija, notikumu attīstības tendenču saskatīšana, spējas prognozēt, laika patēriņa novērtējums, savlaicīguma izjūta, poētiska fantāzija.

● Spēka sensorika – objektīvā sensorika, apkārtējās vides izjūta, objektu ārējā izskata, fiziskā spēka un cilvēka gribas īpašību novērtējums, spēka izvietojuma novērtējums, uzstājība, caursišanas spējas, līderības tieksmes.

○ Sajūtu sensorika – subjektīvā sensorika, sajūtu orgānu izjūtu uztvere, cilvēku fiziskā stāvokļa izpratne, tieksme pēc komforta un mājīguma, elegantām izpriecām.

Melnās krāsas figūras norāda uz komunikatīvā aspekta ekstraversiju - spēju piemēroties apkārtējai pasaulei, gaišās krāsas figūras apzīmē introversiju - spēju noteikt attiecības. Komunikatīvā aspekta atrašanās vieta psihes modeļa struktūrā ir iedzimts, stingri noteikts un norāda uz tā funkcionālo lomu (sk.1.1.att.).

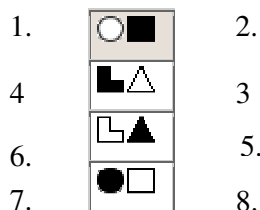
1. bāzes funkcija	2. radošā funkcija	EGO	} Mentālais jeb apziņas gredzens
4. mobilizējošā funkcija	3. adaptīvā funkcija	SUPEREGO	
6. referentā funkcija	5. suģestīvā funkcija	ID	} Vitālais jeb zemapziņas gredzens
7. ierobežojošā funkcija	8. fona funkcija	SUPERID	

1.1.att. **Vispārīgs funkciju un bloku izvietojums A modeļa struktūrā** (Бескова, Удалова 2005)

Psihisko funkciju daba ir saistīta ar cilvēka galvas smadzeņu pusložu specializāciju (Богомаз 1999). Katram sociotipam psihes funkciju komunikatīvo aspektu izvietojums ir iedzimts un stingri noteikts. Funkciju pāri A modelī sauc par bloku. Ir 4 funkcionālie bloki: EGO, SUPEREGO, ID un SUPERID. Informatīvais metabolisms rada psihisko enerģiju, ko daļa mentālajā un vitālajā (Аугустинавичюте 1996b). Pirmie divi bloki veido mentālo

gredzenu, kas apstrādā ārējās pasaules informāciju. ID un SUPERID veido vitālo gredzenu – tas apstrādā informāciju, kas nāk no indivīda iekšējās vides.

Visas funkcijas strādā saskaņoti, realizējot savu noteikto lomu, nosakot cilvēka informatīvā metabolisma tipu. Pirmā un otrā funkcija nosaka tipa nosaukumu un arī pārējo funkciju saturu. No kārtības, kā ir izvietota psihies funkcijas, ir atkarīgs arī tas, kā cilvēki savstarpēji mijiedarbojas. Piemēram, sensori loģiskā introverta ISTP sociotipu psihies modelis attēlots 1.2.attēlā.



1.2. att. **Sociotipa ISTP psihies modelis un funkciju numerācija** (Miķelsone 2007)

Modelis ļauj raksturot sociotipa psihies struktūras funkcionēšanu (Ермак 2005). Pielikumā (sk.2.piel.) ir pievienots autores tulkojumā socionikas speciālista P. Cipina (Цыпин 2007) izstrādāts ISTP sociotipa raksturojums, pamatojoties uz A. Augustinavičūtes modeli.

Katra no 8 vietām psihies modelī nosaka funkciju darbības spēku vai vājumu.

1. funkcija – bāzes funkcija. Cilvēka personības un intelekta pamats. Raksturojot apkārt notiekošo, indivīds izmanto šī stiprākā aspekta terminus. Šī funkcija nosaka to, kas cilvēkam šķiet acīmredzams, pašsaprotams. Attīstot pirmo funkciju, cilvēks realizē savas pamata spējas. Jo brīvāk cilvēks pārvalda šo aspektu, jo augstāks ir viņa pašvērtējums. Rezultātā rodas dzīves pilnvērtības, veiksmīguma sajūta, pārliecība par saviem spēkiem. Indivīdam ir nepieciešams pozitīvs novērtējums šīs funkcijas aspektā.
2. funkcija – radošā funkcija. Saistībā ar šīs funkcijas darbības sfēru, indivīds ātri uztver informāciju, bieži arī ģenerē to pats, labprāt runā par to. Atbilstoši šai funkcijai indivīds ir labs kritiķis un ir gatavs piedāvāt konstruktīvus risinājumus. Nereti tie ir tiešām nestandarta, līdz šim nezināmi risinājumi. Lai radošums varētu uzplaukt, cilvēkam noteikti vajadzētu pilnveidoties šajā jomā. Otrā funkciju vēl sauc par riska zonu - indivīds var riskēt gan fiziski, gan intelektuāli, jo lielā iekšējā brīvība šajā jomā stratēģijas izvēlē pieļauj galēji krasus risinājumus.
3. funkcija – adaptīvā funkcija. Tēlošanas funkcija. Vāja funkcija. Tā saistīta ar masku, ko cilvēks uzliek sabiedrībā. Maska tiek izvēlēta atkarībā no tā, ko indivīds uzskata par vispieņemamāko, visvēlamāko sabiedriskajā telpā. Cilvēks cenšas „spīdēt“, attaisnot citu cerības un gaidas, slēpjot savu īsto būtību. Šī funkcija īpaši aktivizējas

nepazīstamā situācijā, pirmajās 20 – 30 minūtes. Cilvēks it kā iegūst laiku, lai noorientētos konkrētajos apstākļos, vēl neatklājot savu īsto seju.

4. funkcija – mobilizējošā funkcija. Šī ir ļoti vāja un jūtīga funkcija. Sāpīgais punkts, rūpju, raīžu un slimīgās uztveres apgabals. Vismazākās pretestības vieta. Lietas tiek uztvertas fragmentāri, vienpusēji, netiek saskatītas parādības kopumā, netiek ievēroti būtiski fakti. Cilvēks šīs funkcijas sfērā nespēj adekvāti novērtēt informāciju, nespēj saprast un kontrolēt notiekošo. Grūti kaut ko apgūt šajā jomā.
5. funkcija – suģestīvā funkcija. Šī funkcija nosaka to, kas izraisa interesi, kas sajūsmina, ko cilvēks uztver nekritiski, ar bērnišķīgu entuziasmu, reizēm izbrīnot apkārtējos. Cilvēks aktīvi un ar sajūsnu uzklausa un atceras šī tipa informāciju. Bērniībā iemācītais tiek ievērots visu mūžu. Noteiktās normas tiek uztvertas ļoti autoritatīvi. Ar šo funkciju saistās bērniības fantāzijas un sapņi, kas bagātina dzīvi ar brīnumu gaidām.
6. funkcija –referentā funkcija. Tā ir vāja funkcija. Paklausības funkcija. Labi mācīt šīs funkcijas aspektā. Cilvēks nepretnostata sevi citiem, reaģē uz situāciju tā, kā to darītu viņa paraugs. Viņš labprāt bez kritiskuma izpilda to, kas uzdots tādā veidā kā mācīts. Iepriekš. Bet pats neredz to, ka atdarina. Ja kaut kas izdodas šīs funkcijas darbības sfērā, tad cilvēks ilgi lepojas ar sevi un iegūtajiem rezultātiem. Viņam ir patīkami saņemt uzslavu, tā sekmē pašapziņu, uzlādē enerģētiski un aktivizē tālākai darbībai.
7. funkcija – ierobežojošā funkcija. Tā ir stipra funkcija, bet tās ietekmes sfēra ir ierobežota ar dzīvības nodrošinājuma jeb vitālām vajadzībām. Rāmja funkcija. Kontrolējoša. Cilvēks var ne tikai sevi iegrožot, bet arī citus, īpaši stresa vai ekstremālos gadījumos, ja situācija to prasa.
8. funkcija - fona funkcija. Tā ir stipra, demonstratīva funkcija. Šajā aspektā viss ir neapzināti skaidrs un pierādīt neko negribas. Funkcija realizējas rīcībā. Tā strādā nepārtraukti neapzināti vērtējošā režīmā. Apziņā tās vērtējums nokļūst vienīgi tad, ja situācija prasa operatīvi reaģēt. Šīs funkcijas darbība galvenokārt orientēta, lai palīdzētu duālajam partnerim situācijās, kurās tas ir neprasmīgs. (Бескова, Удалова 2005).

Modeļi ir izstrādāti arī tipu teorijā, kur noteiktā kārtībā ir izvietotas K.G. Junga pazīmes, atšķirībā no socioniskā modeļa, ko veido komunikatīvie aspekti (Гуленко 1999b).

Pamatojoties uz saviem pētījumiem, S. Bogomazs ir izstrādājis bilaterālo psihestruktūras modeli, kas apstiprina A. Augustinavičūtes teoriju. Labajā un kreisajā cilvēka smadzeņu puslodē likumsakarīgā veidā ir izvietoti K.G. Junga sensoro, jūtu, intuitīvo un loģisko psihisko funkciju centri. Vienas smadzeņu puslodes dominēšana izsauc cilvēka psihestruktūras virzību uz specifiskiem apkārtējās vides informācijas uztveres un novērtējuma veidiem. No galvas smadzeņu dominējošā aspekta ir atkarīga arī psihestruktūras ekstravertība vai introvertība, kā

arī psihes stabilitāte vai nenoturīgums laikā. Rezultātā radusies savdabīgā psihes struktūra arī ir viens no pamatfaktoriem, kas nosaka cilvēka „dabas ielikto potenciālu”. Spriedumu loģika un uzkrātais empīriskais materiāls ļauj S. Bogomazam apgalvot, ka no šīs struktūras tādā vai citādā pakāpē ir atkarīgs domāšanas stils un emocionālās reaģēšanas īpatnības, filozofija un intereses, dotības un spējas. Cilvēka potenciālo iespēju informatīvie kodi ir redzami sociotipa burtu (sk.1.2.tab.) apzīmējumā (Тренькаева & Богомаз 2002).

Tipu nosaukumi tiek veidoti dažādi: gan kā K. G. Junga pazīmju kombinācija, gan komunikatīvo aspektu kombinācija. Tipu teorijā tipus nekādi īpaši nesauc, tos apzīmē ar 4 burtiem un šī četru simbolu sistēma jau sen ir ienākusi arī socioniķu praksē un veiksmīgi konkurē ar socionikas nosaukumiem (Гулєнко 1995b). Viens un tas pats tips tiek apzīmēts: tipu teorijā ESTJ, socionikā JICЭ, ar melno kvadrātu ■ un balto aplīti ○ vai arī ar sociālās lomas „administrators” nosaukumu.

Pavisam socionika definē 16 sociotipus. Pirmo divu funkciju citas kombinācijas vienkārši nevar būt. Nevar būt ētiski loģiskie vai sensori intuitīvie. K.G.Jungs savā darbā parādīja, ka, ja cilvēkam ir stipra intuīcija, tad sensorika viņam tiek izspiesta un otrādi. Ja sensorika stipra, tad intuīcija nevar būt stipra. Ja cilvēks ir racionāls, izspiesta iracionalitāte, ja introverts – izspiesta ekstraversija. Cilvēks nevar būt stiprs pilnīgi visās jomās. Pilnu visu 16 socionisko tipu komplektu sauc par socionu. Šo jēdzienu socionikā ieviesa A.Augustinavičūte (Якубовская 2005). Apkopojot dažādu pētnieku klasifikāciju (sk.3.piel.), autore veica vispārinājumu par tipu nosaukumiem (sk.1.2.tab.).

1.2. tabula

Sociotipu burtu kods, sociālā loma un pseidonīms

ENTP Novators <i>Dons Kihots</i>	ISFP Vidutājs <i>Dimā</i>	ESFJ Entuziasts <i>Igo</i>	INTJ Analītiķis <i>Robespjērs</i>
ENFJ Skolotājs <i>Hamlets</i>	ISTJ Inspektors <i>Maksims</i>	ESTP Maršals <i>Žukovs</i>	INFP Liriķis <i>Jeseņins</i>
ESFP Politiķis <i>Napoleons</i>	INTP Kritiķis <i>Balzaks</i>	ENTJ Uzņēmējs <i>Džeks</i>	ISFJ Pārzinis <i>Draizers</i>
ESTJ Administrators <i>Štirlics</i>	INFJ Humānists <i>Dostojevskis</i>	ENFP Padomdevējs <i>Hakslis</i>	ISTP Meistars <i>Gabēns</i>

1.2. tabulā kā pirmais ir minēts starptautiski pazīstamais šo tipu četru burtu kods.

Informatīvā metabolisma tipa 4 burtu kodā:

- pirmais burts apzīmē sociotipa piederību ekstravertajam (E) vai introvertajam (I) tipam,
- otrais norāda, vai tips pieder pie sensorajiem (S) vai intuitīviem (I),
- trešais apzīmē piederību ētikai (F) vai loģikai (T),
- ceturtais, burts – racionalitātei (J) vai iracionalitātei (P).

Šis variants socionikā ir pārņemts no M. Briggsas tipu indikatora MBTI. Autore uzskata, ka tas ir ērts un informatīvs sociotipa apzīmēšanas veids, gluži kā indikators – sociotipa 4 burtu kods attēlo objekta stāvokli cilvēkam ērti uztveramā formā un vienlaikus tas ir lielums, kas raksturo tendenci, jo to var saistīt ar K.G.Junga uzsvērumu, ka „tikai viena vai otra mehānisma relatīvs pārsvars konkretizē attiecīgo tipu” (Karpova 1998, 53, atsauce uz Junga 1993,21).

Otrais nosaukums 1.2. tabulā norāda katra tipa sociālo lomu. Sociālā loma ir gan funkcija, gan normatīvi akceptēts uzvedības veids, kas tiek gaidīts no katra cilvēka, kas ieņem konkrētu vietu sabiedrībā (Платонов 2007, 469).

Trešais nosaukums ir socionikas pseidonīms, kas norāda uz līdzību ar vēsturiskiem vai literāriem personāžiem, kino varoņiem vai rakstniekiem un dzejniekiem u.c. Tas ir ērti, viegli iegaumējami, kaut arī nezinātniski. Pseidonīmi ir it kā profesionālie žargoni. Kā jau iepriekš minēts, tos ir nopēlušī arī paši socioniķi, vairākkārtīgi aicinot pārtraukt socionikas diskreditāciju ar jautri - anekdotisko terminoloģiju (Гуленко 1999c), kas ir neētiska (Гуленко 1999b), bet aiz cieņas pret socionikas pamatlicēju pseidonīmi tiek saglabāti un lietoti (Удалова & Бескова 2005).

Lai atvieglotu socionikas teorijas izmantošanu praksē, atvieglotu saziņu, 2006.gada Starptautiskajā Socionikas konferencē Ukrainā tika aktualizēts jautājums par vienotu sociotipu apzīmējumu lietošanu visā pasaulē. Vairākums socionikas teorijas zinātnieku iesaka lietot četru lielo burtu salikumu un V.Guļenko sociotipu nosaukumus pēc sociālās lomas, bet pagaidām vēl tas oficiāli nav apstiprināts, tāpēc arī ir sastopami tik dažādi tipu nosaukumi.

Socioniķu vidū ir populāri arī sociotipu 3 burtu saīsinājumi, piemēram, ILE – intuitīvi loģiskais ekstraverts (sk.4.pielikumu):

- pirmais burts raksturo stiprāko, pirmo funkciju (intuīciju, sensoriku, loģiku vai ētiku);
- vai tā ir ekstraverti vai introverti vērsta, to norāda trešais burts;
- otrais burts norāda otro - palīgfunkciju, kas vienmēr ir introverta, ja pirmā ir ekstraverta un otrādi.

Socionikā nav labāku vai sliktāku tipu, bet katram ir savas stiprās un vājās puses. V.Guļenko (Гуленко 2005a) sastādītie sociotipu lietišķo īpašību raksturojumi autores tulkojumā (Zīlīte 2008d) norāda uz to, ko var un ko nevajadzētu gaidīt no katra sociotipa darba attiecībās.

Socioniķis G.Reinins matemātiski pierāda, ka ir 15 pazīmju pāru, kas ļauj diferencēt tipus un atšķirt tos. Bet pilnībā „tīru” tipu, tādu, kas pilnībā atšķiras no citiem, praktiski nav, jo ir noteiktas īpašības, kas ir vienādas diviem tipiem (Рейнин 2001). To uzsvēra arī jau K.G.Jungs (Коже & Рупежа 2001). Un tas redzams arī A modelī (sk.4.piel.), piemēram,

attiecību ētikas komunikatīvais aspekts pirmajā pozīcijā atrodas tādiem sociotipiem kā ISFJ un INFJ, otrajā pozīcijā – ENFP un ESNP.

Bez tam, indivīdam vienlaicīgi var būt divas psiholoģiskās realitātes – psihofizioloģiskais un komunikatīvais tips. Komunikatīvais tips rodas, izraisoties nepieciešamībai cilvēkam adaptēties konkrētām prasībām un sociālās vides apstākļiem. Tad indivīda pamata psihiskā orientācija var tādā vai citādā pakāpē transformēties jaunā, stabilā domāšanas, personības un uzvedības īpatnību veidā. Psiholoģiskais tips nepazūd, bet tas var izpausties dažādās dzīves situācijās (Богомаз & Тренькаева 2004). S.Bogomazs iepriekš minēto apgalvo, pamatojoties uz veikto statistisko verifikāciju pieņēmumu ķēdei: galvas smadzeņu pusložu specializācija – psihiskā orientācija – psihofizioloģiskie (sociotipi) un komunikatīvie tipi – socializācija un individualizācija – uzvedības loģika: „Tāpēc, ka visi tā dara” un „Tāpēc, ka man tas ir svarīgi”. Komunikatīvais tips ir saistīts ar uzvedības loģikas: „Tāpēc, ka visi tā dara” īstenošanu.

Katrs sociotipa pārstāvis uztver otru no sava, viņam piemītošā īpašā redzes viedokļa. Nav sliktu tipu vai sliktu starptipu attiecību, ir tikai vairāk vai mazāk savstarpēji saderīgas attiecības. Sadarbībā ar viena tipa cilvēkiem kāds varēs veikt ilgstošus projektus, ar citu tipu – labāk īslaicīgus, vieni būs saderīgāki atpūtā, citi – ģimenes dzīvē. A. Augustinavičūte salīdzināja cilvēku savstarpējās attiecības ar ķīmiskajiem procesiem – jau iepriekš var paredzēt, kas notiks, ja attiecīgie elementi vai vielas satiksies – vai vispār notiks ķīmiskā reakcija, vai tā noritēs mierīgi vai ar eksploziju.

Starptipu attiecību modelēšana izriet no personības struktūras raksturojuma. Kā jau iepriekš minēts, vieni un tie paši informatīvie aspekti dažādiem cilvēkiem atrodas dažādās funkcijās (struktūras līmeņos), un, piemēram, tas, kas vienam cilvēkam rada bailes, citam var atrasties radošās aktivitātes līmenī, un tas arī izsauc spriedzi starppersonu attiecībās. Dažādu sociotipu cilvēki lieto atšķirīgu izteiksmes veidu, kas var radīt komunikācijas barjeras. Kādam ir pārāk daudz īpašības vārdu, citam tādu vispār nav, darbības vārdus katrs tips lieto savādāk utt. Atšķirīgu sociotipu indivīdi dzīvo it kā katrs savā psiholoģiskajā vidē. Šīs vides tik ļoti atšķiras viena no otras, ka pilnīgi neapzināti var viens otram nodarīt pāri, nesaprast. Tipoloģijas zināšanas ļauj apzināties šīs sociotipu atšķirības, un izprast partnera reakciju.

Pārskatāmībai autore ir izstrādājusi īsos starptipu attiecību raksturojumus, pamatojoties uz V.L.Miķelsones (Miķelsone 2007) izvērstajiem raksturojumiem un apkopojusi 1.3. tabulā.

Starptipu attiecību tabula (simetriskās attiecības)

<p>Duālās. Pašas ideālākās attiecības visās cilvēku attiecības jomās. Partneri ir pilnīgi pretēji, bet papildinoši un viņi viens otru uztver kā vispieņemamāko, viscilvēciskāko. Te izpaužas visas psihiskā papildinājuma īpašības- partneri aizsargā viens otra vājās vietas, uzņemot tā slodzi tad, kad otrs netiek galā. Partneriem ir vienāds dzīves ritms, tiem sakrīt arī vērtību skala. Lomu sadalīšana šķēršļus un domstarpības nerada. Parasti viens partneris ir līderis, otrs samierinās ar otrā plāna lomu.</p>	<p>Aktivācijas. Ļoti labas partneru savstarpējās attiecības, kuras maz atšķiras no duālajām. Atšķirīgs ir tas, ka šinīs attiecībās partneri viens otru uzlādē- aktivizē, bet nenonem slodzi. Šajās attiecībās partneri bieži kopēju valodu atrod vēl ātrāk kā duālajās. Laika gaitā no pastāvīgās aktivizācijas var rasties partneru starpā nogurums, tādēļ distancēšanās nolūkos nevajadzētu strādāt vienā darba vietā- ģimenes biznesā.</p>	<p>Spoguļattiecības. Arī šie partneri pirmo reizi satiekoties, diezgan ātri rod kopēju valodu un tiem šķiet, ka sen jau pazīstami. Abiem ir vienādas stiprās un vājās funkcijas, tikai apgrieztas- kā sevi redzot spogulī. Taču spogulis ir „greizais”, jo partneri jau ļoti drīz sāk viens otru koriģēt, mainīt, aizrādīt, mācīt. Tas tik ļoti nogurdina, ka partneri atsalst, turklāt mācīšanai nav panākumu. Šīs attiecības veicina noslēgšanos sevī, te pazūd kaisle. Ģimenes dzīvei grūti pieņemamas, bieži beidzas ar šķiršanos.</p>	<p>Vienādo attiecības. Pats sākums šiem partneriem ir neizsakāmi interesants, jo rodas vilinošs iespaids, ka tik labi pazīstams un izprotams ir otrs. Tiem labi sakrīt ne tikai dzīves uzskati, bet arī humora uztvere un daudzas citas īpašības liekās tik pazīstamas. Vilinošākā ir īpašā seksuālā saderība. Vērojumi liecina, ka bieži šādās attiecībās arī rodas pirmā visiespaidīgākā mīlestība. Partneri turpmāk zaudē interesi viens par otru, kas notiek samērā ātri pēc kopā saiešanas, kam seko šķiršanās.</p>
<p>Mirāžas. Atslābuma un atdziesēšanas attiecības, kas nozīmē, ka šādās attiecībās ir viegli būt kopā atpūtā, izklaidē. Partneru starpā mazinās saspringums un koncentrēšanās, satiekoties rodas sajūta, ka ieraudzīta vilinoša mirāža, taču neatstāj sajūta, ka tā var būt arī mānīga. Dzīvošana kopā interesanta, kurā dažkārt pavīd gan periodiska pasliktināšanās, kurai atkal seko uzlabošana. Attiecības nav vieglas kā duālās, bet par smagām arī tās nevarētu nosaukt.</p>	<p>Pusduālās. Tās tomēr ir mazāk kā puse no duālajām, bet nepilna papildinājuma attiecības. Ļoti daudzi partneri dzīvo kopā tieši šajās attiecībās, bet dzīves laikā žēlojas par dzīvesdrauga nepilnību, kuram it kā pietrūkst kāda knifīņa. Sarunu tēmu tomēr ir daudz un tās nenogurdina. Viens otrā rada interesi, tiecas viens pēc otra, taču dažkārt, kad sāk īstenot iekārtoto- izrādās, ka abi vienā jomā stipri un tieši tāpat citā jomā abi nē.</p>	<p>Darba attiecības. Jau nosaukums norāda to būtību, jo ja šinīs attiecībās notiek satuvināšanās, tad tas tikai formāli, jo tajās dvēselisko un garīgo satuvināšanos var ieraudzīt tikai ar palielināmo stiklu. Vieglas rīvēšanās, kuras sākumā neuzskata par nopietnām, faktiski tā arī neļauj abiem satuvināties. Ja darbā šīs attiecības ir vienas no labākām, tad ģimenes veidošanai nekas labs tur nav gaidāms.</p>	<p>Radniecīgo. Kā jau radiem pienākas, vispatīkamākās ir tieši pirmās satikšanās minūtes. Kad tie sarokojas, uzsmaida un pāriet pie lietišķām sarunām. Kad pieklājīgā, viesmīlīgā formā pārrunātas acumirklīgās lietas, sāk it kā aprūkt tēmas sarunai. Diezgan drīz tiek aizskartas partnera vājās vietas. Neraugoties uz otra interesi par darbošanos, partneri nepārvarami paliek pie saviem uzskatiem, kas milzīgi sakāpina spriedzi viņu starpā.</p>
<p>Pilnīgs pretstats. Sākumā apbrīno viens otra savdabīgo pieeju, spēj ilgi un interesanti sarunāties divatā. Aktīvākais uzsāk sarunu, mierīgākais to komentē, arī izlabo. Attiecības arī sauc par neitralizācijas attiecībām, jo pēc satuvināšanās sāk introvertais atsvešināties. Zūd sākotnējais siltums, rodas saspringums. Savstarpējos dialogos arvien biežāk parādās aizvainojošs tonis.</p>	<p>Šķietami vienādie. Kopējas intereses, arī skatījums uz dzīvi it kā sakrīt, tāpēc sākumā spriedze nav jūtama, kas vilinoši rada sajūtu par līdzību sev un saderību attiecībās. Pamazām pārāk bieži izceļas neauglīgi strīdi, kas atņem milzu daudz spēka, enerģijas, kuros visbiežāk nav uzvarētāja. Paši ātri vien pārliecinās par veltīgu laika izšķiešanu.</p>	<p>Superego. Sākumā saskarsme ir interesanta, jo partneris pievelk ar savdabību, ar atšķirīgo dzīves pozīciju. Partneris tiek uztverts kā tāls un noslēpumains ideāls. Katrs saskata otrā tās īpašības, kuras būtu vēlme attīstīt sevī. Taču vēlāk klausīties partnerī kļūst nepanesami. Pietrūkst temata, kas interesants abiem. Tās pavada nepārtrauktas attiecību skaidrošanās kaislības.</p>	<p>Konflikta. Sākumā var rasties intriģējoša interese par partneri, kas it kā piesaista, bet ne atgrūž. Piesaistošais ir neparastums. Oriģinālā uzvedība, metodes, ar kurām risina savas problēmas. Tuvināšanās notiek vairāk uz seksuālās aizraušanās pamata. Taču tā ir pārsteidzīga izvēle, par kuru vēlāk var samaksāt ar attiecību sabrukumu, sagrautu pašapziņu, izpostītiem likteņiem.</p>

Ir arī divas asimetriskās starptipu attiecības:

- sociālā pasūtījuma attiecības. Šīs attiecības ir asimetriskas – tips, kas vienā pāri ir sociālais pasūtītājs, otrā ir uztvērējs. Satuvināšanās notiek lēni un tādēļ mājīgi var šķist, ka process ir interesants. Kāds nejauši raidīts skats var radīt mājīgu tieksmi iepazīt partneri tuvāk. Takai dažus gadus pēc kāzām pāris ir sapratis, cik lielu daļu enerģijas un spēka paņem izpatikšana, izdabāšana, rūpes par partnera labsajūtu un untumiem. Kaut arī sākums šķiet vilinošs, taču laulības dzīve saistīta ar lielu spriedzi. Visbiežāk šādā ģimenē viens kļūst darbaholiķis;
- revīzijas. Arī šīs attiecības ir asimetriskas – tips, kas vienā pāri ir revidētājs, otrā ir revidējamais. Attiecības veidojas diezgan skarbi un ir vienas no visbīstamākajām starp laulātiem. Tās vēl mēdz saukt par nežēlības attiecībām, kurās partneris ir visvieglāk ievainojams. Dažkārt šādas attiecības beidzas ar viena partnera saslīmšanu.

Priekšstats par starptipu attiecību veidošanās likumsakarībām var tikt izmantots mazo grupu izpētē un starppersonu attiecību dinamikas prognozēšanā mazajās grupās. Divu sociotipu mijattiecību tik detalizēts izskaidrojums, kā tas ir socionikā, tipu teorijā nav (Лытов 2001a). Socioniķis P. Сіpins (Цыпин 2007) savā darbā sniedz rekomendācijas starptipu attiecību veidošanai, izskatot ikviena sociotipa attiecības ar visiem pārējiem tipiem, kā arī ieteikumus optimālai starptipu saskarsmei.

Ja rodas nesakrītība starp noteikto tipu un to, kādas ir reālās starptipu attiecības, tad kļūda noteikti ir jāmeklē tipa noteikšanā (Аугустинавичюте 1998). Pilnīgi reālu prognozi gan starptipu attiecībām nevar dot tāpēc, ka grūti paredzēt tos aspektus, ko cilvēkā radījusi adaptācija apkārtējai videi (Гуленко 1999b). Klasiskākas starptipu attiecību formas vērojamas tikai nosacīti izolētos pāros, jo attiecības starp grupas locekļiem ir atkarīgas no visas grupas tipoloģiskā sastāva. Ir iespējamās situācijas, kurās vienas socioniskās attiecības tiek bloķētas, jo citas ir pārāk intensīvas un ilgstošas (Карпенко 1998). Daļa socioniķu ir pastiprināti pētījuši tieši starptipu attiecības (Шепетько 1991; Богомаз & Исаева 1996 u.c.).

Socionika raksturo arī dažādu t.s. mazo grupu mikroklīmatu. Visas modernās pieejas uzskata mazās grupas par ļoti nozīmīgu struktūrvienību, tāpēc tam jāpievērš īpaša uzmanība (Лівітс 1998). Mazā grupa – mazskaitlīga pēc sastāva (3 – 40 cilvēku), labi organizēta, sabiedrības sociālās struktūras patstāvīga vienība, kuras locekļus ilgstošā laika periodā apvieno kopīgi mērķi, kopīga darbība un atrodas nepārtrauktā personiskā kontaktā un emocionālā mijiedarbībā (Платонов 2007, 449).

Mazās socioniskās grupas ir kolektīvi, kas var veikt noteikta veida darbības. Tās ietver 4 tipus, kuriem savstarpēji var veidoties gan komfortablas, gan ne visai labas, gan pilnīgi neciešamas attiecības. Zināšanas par to ļauj vadītājiem komplektēt optimālu darba grupu. Ir

grupas, kuru tipus saista dzīves uzskatu un mērķu sasniegšanas ceļu un veidu kopība. Ir grupas, kas var lieliski atrast problēmu risinājumus, un ir grupas, kas var lieliski praktiski realizēt iecerēto. Ir grupas, kurās var lieliski atpūsties un arī grupas ar ļoti skarbu atmosfēru. Mazās grupas ir pētījuši socioniķi G.Reinins (Рейнин 2005), T. Jakubovska (Якубовская 2005), V. Guļenko (Гуленко 2005a), S. Bogomazs (Богомаз 2000) un citi.

Kvadrās. Viena no svarīgākajām grupām sociņikā ir kvadra, ko veido 4 savstarpēji saskanīgi sociotipi (Miķelsone 2004). Tos apvieno kopēji mērķi, dzīves uzskati un mērķu sasniegšanas ceļu un veidu kopība, līdz ar to vienas kvadrās tipus vieno dabiska un nepiepiesta attieksme citam pret citu. Katrā kvadrā ietilpst divi duālie pāri, piemēram, ESFP, INTP un ENTJ, ISFJ. Katrā kvadrā ietilpst katra tipa aktivizētājs un tas tips, ar kuru ir spoļattiecības. Kvadra nenozīmē tikai četru cilvēku kopumu, bet gan to, ka tie ir četri dažādu, saderīgu sociotipu cilvēki. Kvadra dod cilvēkam ne tikai komforta sajūtu, bet arī aizsargātības sajūtu. Tās ietvaros ir patīkami dzīvot un strādāt (Педан 2008).

Katras kvadrās duālie sociotipi mijiedarbojoties var dažādi izpausties. Pirmās kvadrās duālie kopā ir harmoniskāki nekā katrs atsevišķi, jo nes sevī pretmetu stihijas enerģiju. Otrās kvadrās duālie papildina viens otru ar pretējās puses stihijas vibrācijām. Trešajā kvadrā dualizētie ESFP un INTP ir enerģiskāki, bet ENTJ un ISFJ – līdzsvarotāki nekā nedualizēti. Ceturtajā kvadrā dualizētie pāri pastiprina viens otrā gan pozitīvās, gan negatīvās īpašības (Кузнецова 2006).

Arī kvadrās iekšienē pastāv specializācija – katrs no sociotipiem kaut ko var labāk (sk.1.4.tabulu). Katrā kvadrā ir savs plānotājs, koordinators, korektors un praktiķis (Педан 2008). Plānotājs – vadošais, ģenerē idejas, dod virzienu to realizācijai un uzdevumus citiem kvadrās locekļiem. Koordinators – organizē, pilnveido kolektīva iekšējos sakarus, paaugstina to kvalitāti un drošumu, atlasa un norāda dzīvotspējīgas idejas. Korektors – noraida lieko, koriģē un slīpē piedāvātās idejas, savāc, komplektē un izplata informāciju. Praktiķis – pilnveido un gatavo realizācijai radīto produktu.

1.4.tabula

Lomu sadale kvadrā (pēc Педан 2008)

Kvadrās	Plānotājs	Koordinators	Korektors	Praktiķis
1.	ENTP	ISFP	INTJ	ESFJ
2.	ENFJ	ISTJ	INFP	ESTP
3.	ENTJ	ISFJ	INTP	ESFP
4.	ENFP	ISTP	INFJ	ESTJ

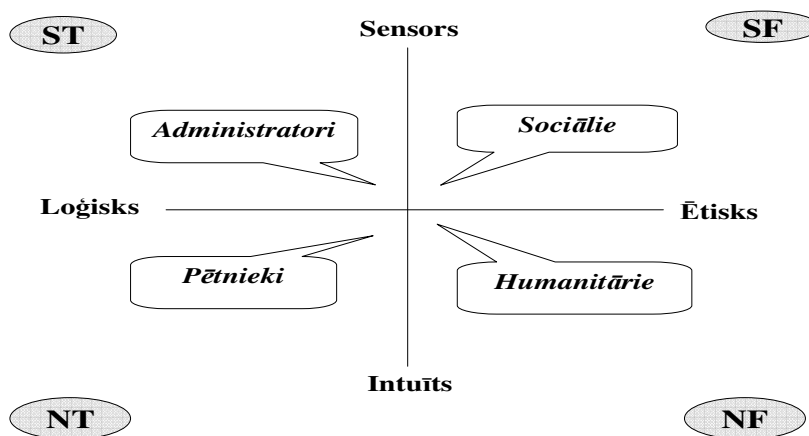
Jebkurā mazajā grupā pienākumus vajadzētu sadalīt, ņemot vērā katra sociotipa spēcīgākās īpašības.

Mazās grupas ar pozitīvu teorētisko darbību ir t.s. kvadrāts - attiecības šajā grupā ir duālās, pusduālās un radnieciskās. Praktiskai darbībai atbilstošākas ir mobilizējošās grupas, kuras ietvaros cilvēkus vieno aktivācijas, šķietami vienādo un super ego savstarpējās attiecības, piemēram, INTJ, ISFP, INTP un ISFJ.

Mazā grupa ar saspringtu atmosfēru ir buķete - starp tās dalībniekiem ir super ego, darba un radnieciskās attiecības, piemēram, INTJ, ISFJ, ISTJ un INFJ. Šī tipa grupas īpaši pētījis T. Šehters (Шехтер 1999), secinot, ka tajās neveidojas grupa kā viens vesels, bet atklāti konflikti arī nenotiek. Skarba atmosfēra ir sociālās kontroles grupās- starp šīs grupas locekļiem valda revīzijas un super ego attiecības, piem., ENFP, ISFJ, ISTP un INTJ.

Socioniķe O. Karpenko pētījusi mazās grupas ar nosaukumu „konuss”, ko veido 3 dažādi sociotipi. Pasūtījuma konusu, kurā ir patīkams psiholoģiskais klimats, veido sociālais pasūtītājs, uztvērējs un revidējamais. Piemēram, visai miglaino INFP sapni par „kaut ko skaistu tālē zilajā”, ESFJ un INTJ pārvērš laivu braucienā vasarā ar detalizēti pārdomātu maršrutu, kustības grafiku un produktu klāstu. Revīzijas konuss ir ar smagāku psiholoģisko klimatu, to veido revidents, pasūtītājs un uztvērējs (Карпенко 1998).

Kaut arī mazo socionisko grupu pētījumi vēl ir savā sākuma stadijā, tomēr īpaši daudz ir pētīta mazā grupa ar pozitīvu teorētisko darbību klubs. Izšķir četru veidu klubus, kas norāda arī uz profesionālās darbības virzieniem atbilstoši psihe pamatfunkcijām (sk.1.3.attēlu).



1.3.att. **Piemērotība profesionālajai darbībai** (Гуленко 2005a)

Sociālo sociotipu klubs. ESFJ, ISFP, ISFJ un ESFP. Sensoro un ētisko (SF) sociotipu klubs apvieno cilvēku tipus, kas sevi vislabāk izpauž sociālajā sfērā, servisā. Tos sauc arī par lietišķo sociotipu klubu. Fokusēti uz faktiem, apstrādā tos ar personisku sirsnību un aizrautību, gādībā par citiem. Ir atsaucīgi un draudzīgi, noskaņoti uz neformālām attiecībām. Lielis-

ki jūt cilvēku ikdienas vajadzības. Optimālākais darbības lauks atbilstoši interesēm - praktiska palīdzība un pakalpojumi cilvēkiem, piemēram, veselības aprūpe, sabiedriskie pakalpojumi, izglītošana, inspekcija, reliģiskie pakalpojumi, atbalsta pakalpojumi, tirdzniecība. Lieliski klientu apkalpotāji, tirdzniecības aģenti, labi ārsti, sanitāri, audzinātāji, brīvā laika organizatori, zinātnes popularizētāji, noformētāji, pārdevēji, reklāmas aģenti u.c.

Administratoru klubs. Tos sauc arī gan par vadītāju, gan praktiķu klubu. ESTP, ISTJ, ISTP un ESTJ. Sensoro un loģisko (ST) sociotipu klubu veido tie tipi, kas ir labi administratori, vadītāji un karavīri. Tos sauc arī par tehnokrātiem un pārvaldniekiem. Šādi cilvēki ir reālisti uzskatos un rīcībā. Emocijās un attiecībās neiedziļinās. Fokusēti uz faktiem. Apstrādā tos, pielietojot objektīvu analīzi un pieredzi, pragmatisku aprēķinu, pieejamās tehnoloģijas. Labi vada mehānismus, iekārtas un arī cilvēkus kā ražošanas procesa dalībniekus. Optimālākais darbības lauks atbilstoši interesēm - tehniskas prasmes ar objektiem un faktiem, piemēram, lietišķās zinātnes, business, administrācija, banka, tiesībsargāšana, ražošana, būvniecība. Šie cilvēki vērtē visu no praktiskā rezultāta viedokļa, viņiem nepatīk sapņošana un tukša runāšana. Viņu sarunu maniere ir drīzāk skarba („Es runāšu tieši”).

Humanitāro sociotipu klubs. INFJ, INFP, ENFP un ENFJ. Tos sauc arī par māksliniekiem. NF sociotipu cilvēkiem raksturīga uzmanības pievēršana dažāda veida iespējām, tai skaitā - cilvēku potenciālam. Tie ir izprotoši un aizrautīgi, radoši un komunicēt grīboši. Šie cilvēki vislabāk realizē savu potenciālu jomās, kur nepieciešama cilvēku izpratne un pamudināšana, piemēram, psiholoģija, cilvēkresursi, pedagogija, humanitārā virziena pētniecība, rakstniecība, žurnālistika, valodas, reliģiskie pakalpojumi, veselības aprūpe, māksla un mūzika. Labi reklamētāji, imidža veidotāji, firmas tēla veidotāji, psihologi, aktieri, mākslas darbinieki, literāti, humanitārā virziena zinātnieki.

Pētnieku klubs. ENTP, INTJ, INTP un ENTJ. Tos sauc arī par teorētiķiem, zinātniekiem. Intuitīvo un loģisko (NT) sociotipu ir visvairāk ievērojamu zinātnieku vidū (Miķelsone 2007), jo tos saista teorētiska un tehniska darbība. Cilvēki ar pētniecisku garu, spēju abstrakti domāt un veidot loģiskas koncepcijas. Fokusēti uz iespējām. Izmanto objektīvu analīzi un pieredzi. Bieži vien nepraktiski sadzīvē. Optimālākās darbības sfēras – teorētiskas un tehniskas struktūras, zinātniskie pētījumi, stratēģisko plānu izstrāde, eksperimentēšana, fizikas zinātne, menedžments, jurisprudences, inženierzinātnes, tehnisks darbs. Labi mārketinga pētījumu veicēji, kredīta risku novērtētāji, investīciju programmu sastādītāji, sarežģītu datorsistēmu radītāji. (Гуленко 2005a).

Viena „kluba” indivīdiem kopā ir interesanti – tiek apspriestas kopīgas problēmas, aptverot tās no dažādiem viedokļiem. Ja ir paredzēts risināt kādu problēmu ar „prāta vētras”

palīdzību, tad vislabāk izveidot kluba tipa grupu. Nav obligāti jābūt 4 dalībniekiem, galvenais, lai būtu attiecīgā kluba visu četru tipu pārstāvji. Lai atrisinātu jautājumu, kas attiecas uz eksaktajām un dabas zinātnēm, labāk sakomplektēt pētniekus. Tehnisku uzdevumu risināšanai derēs gan pētnieki, gan administratori. Ja tā būs humanitāra problēma, tad labāk izveidot grupu no intuitīvajiem un ētiskajiem sociotipiem. Lai vislabāk noorganizētu atpūtas vakaru, diskotēku vai simpoziju, jāzaicina sociālos. Klubs var labi atrast problēmas risinājumu, bet tās praktiskai realizēšanai vajadzīga mobilizējošā grupa.

Socioniķis D.Litovs iesaka izmantot Junga tipoloģiju, kuras varianti ir plaši pazīstami – ASV kā MBTI, Krievijā kā socionika (Лытов 2001b) indivīdu izpētē, līdz ar to uzsverot abu teoriju vienotību, bet norādot arī uz atšķirībām. Teorētiskā bāze gan tipu teorijai, gan socionikai ir kopēja - tā ir K.G.Junga psiholoģisko tipu teorija, bet valoda atšķiras. Tipu teorijā un socionikā ir atšķirīgs funkciju skaidrojums, socionikā ir starptipu attiecību tipoloģija un jēdziens „dualizācija”, kas nav tipu teorijā. Atšķirības tipu teorijas un socionikas teorētiskajā izklāstā tiek skaidrotas ar atšķirīgiem šo teoriju veidotāju un ievērojamāko pārstāvju tipiem. Tipu teorijas darbi ir lasītājam saprotamākā valodā, to radījuši humanitārie tipi – Ketrīna Brigsa, Izabella Maijere uc., kuru vadošās funkcijas ir ētika un intuīcija. Socioniku radīja A.Augustinavičūte, V.Guļenko, G. Reinins – tie ir zinātnieku tipi, kuru vadošās funkcijas ir loģika un intuīcija. Līdz ar to it kā pretrunas starp tipu teoriju un socioniku ir objektīvas. Tomēr, kā norāda paši socioniķi, personības tipoloģijas un starptipu attiecību zinātnes veiksmīgākai attīstībai būtu nepieciešams apvienot aizokeāna un Krievijas un Ukrainas socioniķu spēkus, lai likvidētu terminu un apzīmējumu daudzveidību un izstrādātu savstarpēji pieņemamu kopēju valodu un iegūtu labumu no viedokļu plurālisma nākotnes informatīvās civilizācijas labā. V.Guļenko aicina vairāk sadarboties un mazāk konkurēt (Гуленко 1996; Гуленко 1999b). Savukārt, socioniķi kopumā uzskata, ka psihologi, kas savā starpā arī ne visai labi satiek, viens pret otru attiecas mazāk naidīgi kā pret tipologiem ASV un socioniķiem bijušajā Savienībā (Лытов 2001a). Bet ir zināms, ka teorija atstāj nozīmīgu ietekmi uz praksi, pat ja to neatzīst (Heck & Hallinger, 2005).

Uz abu teoriju vienotību norāda arī: nosaukumi J.Udalovas grāmatai „Соционика в работе с персоналом или что показывает MBTI” (Удалова 2006), V.Guļenko rakstam „Разными путями к одной цели”(Гуленко 1999c), M. Zabirova atziņa, ka 16 tipu raksturojumi atbilst MBTI un socionikā (Забиров 1999), V.Guļenko vērtējums, ka „I. Maijere Brigsa savu tabulu ir sastādījusi atbilstoši socionikas temperamentiem un profesionālai ievirzei”(Гуленко 1999b), D.Litova konstatējums, ka K.G.Junga termins „domāšana” un socionikas „loģika” ir vienādi labi, lai raksturotu vienu un to pašu procesu (Лытов 2001c), E. Rumjancevas tipu nosaukumu apkopojuma tabula (Румянцева 2002), A.Ovčarova prakse izmantot

socionikā pieņemtos terminus un iekavās dodot tipu teorijā izmantotos jēdzienus –piemēram, ētika (jūtas), loģika (domāšana), sensorika (sajūtas) utt. (Овчаров 2005).

Autore izpētījusi arī dihotomiju raksturojumus gan tipu teorijā, gan socionikā (sk. 5.pielikumu) – tie norāda uz vienu un to pašu. Abās teorijās tiek atzīmēti vieni un tie paši darba motivācijas faktori un mācīšanās stili, kas ir atšķirīgi IS, ES, IN un EN sociotipiem. Arī par ST, SF, NT un NF sociotipu grupu atbilstību noteiktiem profesionālās darbības virzieniem ir vienisprātis gan tipu teorijas speciālisti (Myers et all 1998), gan socioniķi. Pie tāda secinājuma ir nonācis: V.Guļenko (Гуленко 2005), D.Litovs (Lytov 2002), A.Ovčarovs, teorētiski salīdzinot E.Kļimova iedalījumu cilvēks – tehnika, cilvēks – cilvēks, cilvēks – fiziskā pasaule un cilvēks – mākslinieciskā darbība (Овчаров 2005), S. Bogomazs (Богомаз 1999), pētot galvas smadzeņu pusložu ietekmi uz sociotipu īpatnībām, V. Jermaks (Ермак 1997), pētot A modeli un raksturojot informācijas aspektus un to novietojumu psihes modelī, A. Kuzņecova (Кузнецова 2006), izmantojot savus simbolus un iņ un jaņ arhetipu filozofiju.

Pat A. Bukalovs, kas meklējis atšķirīgo un kopīgo socionikai un tipu teorijai, uzsver, ka MBTI karjeras interešu grupas un socionikas profesionālās darbības ievirzi noteicošie komponenti ir kopīgi. G. Reinins (Рейнин 2005), S. Ņebikova (Небыкова 2006) tās sauc par interešu grupām, A.Augustinavičūte (Аугустинавичюте 1998a), V.Guļenko un V.Tiščenko (Гуленко & Тищенко) par profesionālās darbības ievirzi. Tāpēc arī autore turpmāk savā darbā pamatojas gan uz tipu teorijas, gan socionikas pētnieku atklājumiem indivīdu un to mijattiecību raksturošanai un pētīšanai izglītības procesā.

Pamatojoties uz iepriekšējo izklāstu, autore nonākusi pie secinājuma, ka tipu teorijā un socionikā ir vienota teorētiskā bāze (K.G.Junga psiholoģisko tipu teorija), atšķirīgs izvērsums (atšķirīgs funkcionālo modeļu skaidrojums; socionikā ir pilnīgāks starptipu attiecību skaidrojums), vienots gala rezultāts (16 tipi un tiem raksturīgais). Abu teoriju atklājumi var tikt izmantoti akadēmiskajā darbībā veiksmīgākai studiju norisei.

1.2. Mācīšanās un mācīšana socionikas kontekstā

Mācīšanās un mācīšanas veidi ir „darbības veikšanas paņēmieni, paņēmieni kopums; variants, paveids, forma, kam raksturīgas noteiktas īpašības” (Latviešu valodas vārdnīca 1987, 846). Ir novērots, ka docētāji ar vienādu sociotipu pielieto noteiktas, šim tipam raksturīgas, ietekmēšanas, pārliecināšanas, stimulēšanas metodes, kā arī šim stilam raksturīgu saskarsmes veidu (Румянцева 2002). Pedagoģiskās saskarsmes pamatā ir informācijas armaiņa, kas ietekmē audzēkni, sekmē vai traucē savstarpējo izpratni, radot noteiktas mijattiecības. Pedagogu var uzskatīt kā mācīšanas – mācīšanās procesa iniciatoru. Tā kā tas ir attīstības process no nezināšanas uz zināšanām, no neprasmes uz prasmēm, no nekompetences uz kompetencēm,

docētājam šis process ir apzināti jāplāno un jāvada. Parasti to pedagogs dara atbilstoši savam sociotipam, bet, ja rodas problēmas saskarsmē ar audzēkni, tad sociotipu raksturojumu analīze var palīdzēt izprast šo problēmu cēloņus un iespēju robežās tos novērst.

Jau krievu fiziologs I.Pavlovs nonāca pie secinājuma, ka ir divu tipu cilvēki – mākslinieki un domātāji, tagad zināms, ka ir cilvēka galvas smadzeņu funkcionālā specializācija – kreisā smadzeņu puslode ir loģiski abstraktās domāšanas bāze, labā - konkrēti tēlainās domāšanas bāze. Tas, kura no abām puslodēm ir attīstīta vairāk, nosaka cilvēka individualitāti, uztveres īpatnības (Деглин 2007), psihofizioloģisko jeb sociotipu (Богомаз 2000). Pieaugošā studiju procesa intensifikācija, ar vienlaikus pastāvošo prasību to humanizēt un individualizēt, liek domāt par tādu studiju saturu, kas maksimāli atbilstu esošajām studentu spējām, radītu optimālus apstākļus studentu attīstībai, ņemot vērā viņu psihofizioloģiskās īpatnības, ko nosaka smadzeņu funkcionālā asimetrija. Ir nepieciešami tādi pedagoģiskie resursi, kas to var nodrošināt (TedQual 2005).

Katram cilvēkam piemītošo universālo spēju attīstīties un veidot savu kompetenci, no kuras atkarīga visu citu spēju attīstība, ietekmē tas, vai viņš grib mācīties, vai viņam ir interesanti mācīties, vai viņš izjūt vajadzību un tieksmi mācīties. Tāpēc skolotāju un docētāju svarīgs uzdevums būtu piedāvāt skolēniem un studentiem „interesantas mācīšanās iespējas, sava veida transformatīvo mācīšanās vidi, kur, no vienas puses, katram cilvēkam būtu iespēja atrast sev interesējošo mācību saturu un sev piemēroto mācīšanās veidu, un, no otras puses, - mainīties spējīgu mācīšanās vidi” (Maslo 2006, 57) jāpievērš uzmanība studentu atšķirībām.

Piemēram, ekstravertu un introvertu atšķirīgais pasaules uztveres un interpretācijas veids nosaka arī to, ka katram no viņiem ir arī atšķirīga attieksme pret dažādiem darbību veidiem. Liekot darīt nepiemērotu un nesaistošu darbu, rodas neapmierinātības un noguruma sajūta. Veicot savam tipam atbilstošu darbu, var sasniegt maksimāli labus rezultātus.

Ekstraverto sociotipu studenti uzmanību pievērš sadarbības iespējai starp subjektu un objektu. „Viņš slimīgi reaģē uz dažāda veida pāraudzināšanu un subjekta mainīšanu pret tā gribu. Ekstraverts ir pārliecināts, ka visi jau tāpat tiecas uz pašpilnveidošanos,” - uzskata A.Augustinavičūte (Прокофьева 1999, 49). Ekstravertajiem studentiem ir augstāka mācīšanās efektivitāte, jo tā ir saistīta ar pašapziņu. Pieaugot ekstraversijai, pieaug arī neiejaukšanās perspektīves (Henson & Chambers 2002). Par to ir jāzina arī pasniedzējiem, mijiedarbojoties ar studentiem. Ekstraverts pats sevi labāk saprot caur apkārtējo viedokļiem, spēj apstrādāt lielu informācijas apjomu, domāt ātrāk un plašākā mērogā nekā introverts (Гуленко 2005a). Tātad ekstravertie tipi mācās, izrunājot lietas un mijiedarbojoties ar citiem, bet introvertajiem tiem vajag laiku, klusumu un vietu iekšējiem procesiem (Myers et all 2000). Ekstravertajiem tiem patīk dažādība un darbība. Viņi rīkojas operatīvi, tiem nepatīk sarežģītas procedūras.

Parasti labi māk komunicēt ar cilvēkiem, atklāti paužot savu viedokli. Šo tipu studenti nelabprāt veic ilgstošu, nesteidzīgu, vienatnē veicamu darbu. Ekstravertajiem studentiem patīk nodarbības ar pārvietošanās iespējām (Kise 2007). Iepriekšminētais ļauj domāt, ka lielai ekstraverto studentu daļai grūtības rada nodarbības plūsmās, kur pārsvarā ir tikai jāsēž un jāklausa, kur atkrīt iespēja tikko dzirdēto pārrunāt. Tāpēc lekciju būtu ieteicams veidot tā, lai ik pa 15-20 minūtēm (Felder 1993), kad uzmanība sāk zust, lektors dotu iespēju, pārtraucot savu stāstījumu, studentiem vismaz ar blakussēdētāju apmainīties domām, lai studenti nesarunātos savā starpā jebkurā brīdī, tādejādi palaižot garām pasniedzēja sniegto informāciju. Kā norāda S.E. Fjelds, skolotājam jāatrod tādi līdzekļi, kas rada ne tikai sadarbību, bet arī skolēna patstāvību un pašapziņas veidošanos. Metožu izvēle ir svarīgākā skolotāja vai skolotāju grupas izvēle, organizējot mācīšanās vidi, jo šī izvēle lielā mērā nosaka rezultātu kvalitāti. (Fjelds 1998). Teiktā būtība nemainīsies, ja vārda „skolotājs” vietā tiks likts „docētājs” un vārda „skolēns” vietā - „students”. Bet plūsmu esamību vai neesamību nosaka administrācija.

Autore apkopojusi vairāku autoru (Hirsh & Kummerow 2000; Kise 2007; Myers et al 1998; Гуленко 2005a) pētījumos konstatēto, kas raksturo arī par citu sociotipu indivīdus.

Introvertajiem darba vidē tīk klusums, mierīgs, rāms darba ritms un sava telpa. Introvertiem raksturīgs iekšējs dialogs. Šie studenti priekšroku dod rakstiskai informācijas apmaiņai, un parasti gaida komentārus saviem rakstu darbiem. Un viņiem to vajadzētu arī sagaidīt. Introvertās ievirzes studentiem raksturīga enerģijas un informācijas uzkrāšana, tiem nepieciešama pamudināšana un aktivēšana. Mijiedarbība ar citiem atņem daudz enerģijas, tāpēc pirms komunikācijas ir nepieciešams laiks, lai psiholoģiski sagatavotos un noskaņotos ilgai un intensīvai saskarsmei ar citiem cilvēkiem. Viņi ir apmierināti ar darbu vienatnē. Šiem tiptiem var būt komunikācijas problēmas. Šo tipu cilvēkiem ir raksturīga vēlme komunicēt nelielās grupās vai viens pret vienu. Informāciju no viņiem nereti vajag burtiski izvilkt. Ekstravertie, salīdzinot ar introvertajiem, šķiet kompetentāki, jo viņi biežāk skaļi pauž savu viedokli. Introvertie jaunos apstākļos jūtas nedroši. Autore uzskata, ka tieši šo tipu 1. kursa studentu adaptācijai būtu jāpievērš īpaša uzmanība. Introvertie kautrējas izteikties nodarbībās, nokļūst uzmanības centrā, grūtāk nekā ekstravertajiem runāt lielas auditorijas priekšā – iespējams, ka tieši tāpēc, kā secinājis K.M. Eliots, introvertie studenti vairāk izvēlas tālmācības studijas, bet ekstravertie dod priekšroku tradicionālajām mācībām klātienē (Elliott 2006).

Sensorajiem tiptiem patīk tādi uzdevumi, kuros ir nozīmīgi fakti un detaļas, kuros ir skaidrs redzējums. Motivējoši ir droši un skaidri norādījumi, un vēlams, lai studenti saņemtu visu izmantojamo materiālu paketi. Uzdevumiem jābūt saistītiem ar reālo dzīvi.

Intuitīvajiem tipiem patīk uzdevumi ar apjomīgu redzējumu, kuros vispārīgie norādījumi dod iespēju iztēlei vai kritiskajai domāšanai. Motivāciju rada iespējas paust savu individualitāti. Svarīga ir brīva iespēja izvēlēties tematiku. Šo tipu studentiem zināšanas ir interesantas pašas par sevi, pat ja tām nav praktiskas pielietojamības.

Ētiskie tipi studiju procesā tiecas pēc harmonijas. Viņiem patīk stāsti, viss, kas palīdz izprast cilvēkus. Dod priekšroku konsensusa pieejai un kooperācijai.

Loģiskie tipi tiecas pēc kompetences, viņi grib saņemt atbildes uz visiem *kāpēc*, dod priekšroku zinātniskai pieejai. Patīk debates un sacensības. Īpaši augstu novērtē docētāja godīgumu.

Racionālie tipi studiju procesā dod priekšroku skaidriem izpildes termiņiem un mērķiem, jo viņi parasti sāk pildīt uzdevumus, tikko tos ir saņēmuši. Patīk vienmērīgs darba ritms, skaidras izredzes darbu pabeigt noteiktā laikā. Uzdevumus parasti izstrādā ātri. Un labprāt grib zināt, kas sekos pēc tam, lai varētu plānot uz priekšu.

Iracionālie mācībās dod priekšroku fleksibilitātei un pārsteigumiem, kā arī darba slodzei ar mainīgu – gan augstu, gan zemu, aktivitātes līmeni. Laika termiņiem jābūt fleksībiem, jo darba procesā ir iespējams saskarties ar ko ļoti interesantu. Izbaudot procesu, tiek aizmirsta virzība uz gala rezultātu. Parasti koncentrējas uz to, kas jādara pašlaik.

Pētījumos secināts, ka sensorie labāk mācās, izmantojot uz gadījumiem bāzētu pieeju, eksperimentējot, bet intuitīvie labāk mācās, izmantojot didaktisku pieeju, fokusējot uzmanību uz teorijām un idejām (Felder 1993). N. Knupfera (Knupfer 1989) pētījumā par pamatskolas skolotāju izglītības profilu, izmantojot MBTI, tika secināts, ka sensorie paši uzsāk pielietot kādu jaunu stratēģiju informācijas ieguvei un multimediju procedūru vai kādu citu tehnoloģiju apguvi, bet intuitīvie ir atturīgāki un tie vēlas sākotnēju trenēšanu šai jomā. NT tipu vidusskolu skolotāji ir vairāk uztvērīgi lietot dažādas stratēģijas (Katz 1992; Smith, Munday, & Windham 1993). SF tipi mazāk komfortabli jūtas, lietojot jaunu, nepazīstamu metodoloģiju un tehnoloģiju (Grindler & Straton 1990; Smith, Munday, & Windham 1993).

Pētījumos ir secināts, ka iracionālie ir talantīgāki, bet sekmes ir labākas racionālajiem (Brown 2006). Talantīgo pusaudžu vidū visvairāk ir intuitīvi iracionālo. No 72 "Talantu identifikācijas" programmas finālistiem 75% bija intuitīvie tipi. Augstskolu studentu vidū inteliģences testa IQ rezultāts ir augstāks intuitīvajiem studentiem nekā sensorajiem (Brown 2006), bet sensorie tipi vairāk novērtē pamata zināšanu nozīmību nekā intuitīvie (Dawson 2006). Sensorie studenti ir veiksmīgāki darbībā ar progresīvajām tehnoloģijām nekā intuitīvie, un loģiskie ir veiksmīgāki par ētiskajiem (Brown 2006). Secināts, ka pastāv pozitīva korelācija starp sociotipu un vizuālās uztveres spējām kognitīvajā darbībā.

Autore apkopojusi pētījumos noskaidrotās sociotipu īpatnības izziņas procesā (sk.1.5.tabulu).

1.5. tabula

Studentu tipi izziņas procesā

<p>ESFJ tipa studenti dod priekšroku mācīties un strādāt grupā. Kā SJ studenti, viņi ieklausās autoritātes viedoklī un kā EF labi jūtas līdzīgo vidū.</p>	<p>ESFP, tāpat kā citi SP studenti, nodarbības piedalās it kā tikai fiziski. Mazāk kā citi SP tiecas strādāt grupā. Ir draudzīgi, tiecas pēc apkārtējo atzinības, gūstot labākas sekmes sportā nekā mācībās. Patīk fiziski aktīvas nodarbības. Patīk sacensību elementi.</p>	<p>ESTJ studenti pēc būtības ir administratori. Viņiem patīk organizēt un ieviest kārtību savā apkārtnē. Viņi vislabāk mācās skaidri organizētā vidē ar noteiktiem laika termiņiem, ja tiek dotas skaidras un precīzas instrukcijas.</p>	<p>ESTP studenti dod priekšroku nodarbībām, kurās ir jādoma. Viņus visvairāk saista dažādi uzdevumi, spēles, kuros jāizmanto apķērība, jāpielieto prāta darbība. ESTP studentiem piemīt spējas atrisināt problēmas.</p>
<p>ENFJ studenti tiecas pēc darba kooperācijas, labi strādā kopā ar sev līdzīgiem, bet lieliski darbojas arī vienatnē. Šie studenti labprāt izmanto iespēju palīdzēt pasniedzējam nodarbinātību norisē. Viņiem ir ļoti svarīgs apkārtējo viedoklis, viņu vērtējums.</p>	<p>ENTJ studenti ir dzimuši līderi, viņi izmanto visdažādākos ceļus, lai nodrošinātu sev līdera statusu. Pasniedzējam var rasties grūtības, ja nodarbībā piedalās vairāk kā viens šī tipa students. Taču šī tipa studenti var sniegt būtisku atbalstu nodarbinātību norisē, ja pasniedzējs rīkojas atbilstoši viņu mācīšanās stilam.</p>	<p>ENFP studenti tiecas pēc darbības, kas ir tieši saistīta ar apkārtējo dzīvi. Teorētisko principu pielietojums praktiskajā dzīvē viņiem ir šķiet daudz saistošāks nekā pašu principu studēšana. Viņiem ir bagāta iztēle. Viņi ir labvēlīgi noskaņoti pret pārējiem studiju biedriem un labprāt sniedz tiem palīdzību.</p>	<p>ENTP studentiem patīk komplicēti vārdi un sarežģītas idejas. Viņi ir labi interpretētāji. Viņus saista analītiski radošs process, kurā notiek jaunu iespēju atklāšana, pilnveidošana un novērtēšana.</p>
<p>ISFJ studentu darbi ir ļoti pārdomāti un akurāti. Viņiem ir ļoti svarīgi būt pārliecinātiem par to, ka viņu izmantotā metode ir pareiza un droša, bet viņi neiebilst arī pret atsevišķu detaļu skaidrojumu.</p>	<p>ISFP studenti tiecas pēc apkārtējās vides harmonijas, parasti ir kautrīgi un vairās no skaļas popularitātes. Sarežģījumi vai domstarpības liek viņiem bēgt. Pasniedzēji, kas nenorāda darba pabeigšanas termiņus, nostāda viņus bezizejā.</p>	<p>ISTJ studenti arī ļoti rūpīgi un pārdomāti veic savu darbu. Mācību videi ir jābūt organizētai un kārtīgai, lai varētu koncentrēties un, nenovēršot uzmanību, sasniegt mērķi.</p>	<p>ISTP studentiem patīk novērot un analizēt cilvēkus un sistēmas, izmantot loģiku problēmu risināšanā. Grupu darbu - pēc iespējas mazāk. Patīk iespēja izvēlēties tēmu erudīcijas pilnveidei. Pēc iespējas mazāk, viņuprāt, bezmērķīgu uzdevumu.</p>
<p>INFJ studentiem piemīt veselais saprāts, viņi darbojas kopējai labklājībai. Viņu darbi parasti ir lieliski izpildīti. Mācībās viņi tiecas pēc savu spēju izkopšanas, panākumus gūst ar uzcītību un neatlaidību. Tie parasti ir labi studenti, ar radošu attieksmi pret darbu.</p>	<p>INFP studentiem patīk nodarboties neatkarīgi no citiem. Viņiem var būt daudz dažādu ideju, bet viņiem neienāk prātā dalīties ar tām, iekams viņus uz to nepiespiež. Šie studenti nereti šķiet it kā izklaidīgi. Bet tai pašā laikā viņi ir īsti entuziasti, kas spējīgi neatlaidīgi veikt patstāvīgu darbu.</p>	<p>INTJ studenti apkārtējā vidē meklē nozīmi un jēgu, attīsta teorijas un izstrādā dažāda veida modeļus. Klausā pasniedzēju un izpilda tā norādījumus, ja atzīst tos par lietderīgiem. Bezierunu pasniedzēja autoritātes atzīšana nav raksturīga. Maz uzmanības pievērš tam, vai apkārtējie piekrīt viņu viedoklim. Citu kritikas ietekmē savu viedokli nemaina. Pārliecināti par sevi un par sava viedokļa pareizību.</p>	<p>INTP koncentrējas uz domām un idejām. Viņiem patīk prātošana, pētīšana, apkārtējās vides haotisko elementu intuitīva sistematizēšana. Viņu autoritātes ir loģika un intelīgenca. To viņi gaida arī no pasniedzēja. Šī tipa studenti prot lieliski koncentrēties darbam, viņi labi atceras saprasto un apgūto informāciju. Viņiem patīk neatkarīgs un mierīgs darbs.</p>

80% riska studentu vidusskolā ir ekstravertie un iracionālie (Kise 2004). Noteiktu tipu studenti izstājas no skolas daudz biežāk nekā citu tipu studenti un ir maza iespēja, ka tie kādreiz kļūtu par skolotājiem. (Hammer 1996). Tas nozīmē, ka skolotāju informētība par to, kā konkrētie studenti mācās, ir nepietiekoša, šis jautājums pilnībā lielā mērā iztrūkst arī izglītības programmās, tādejādi šī problēma nerod risinājumu.

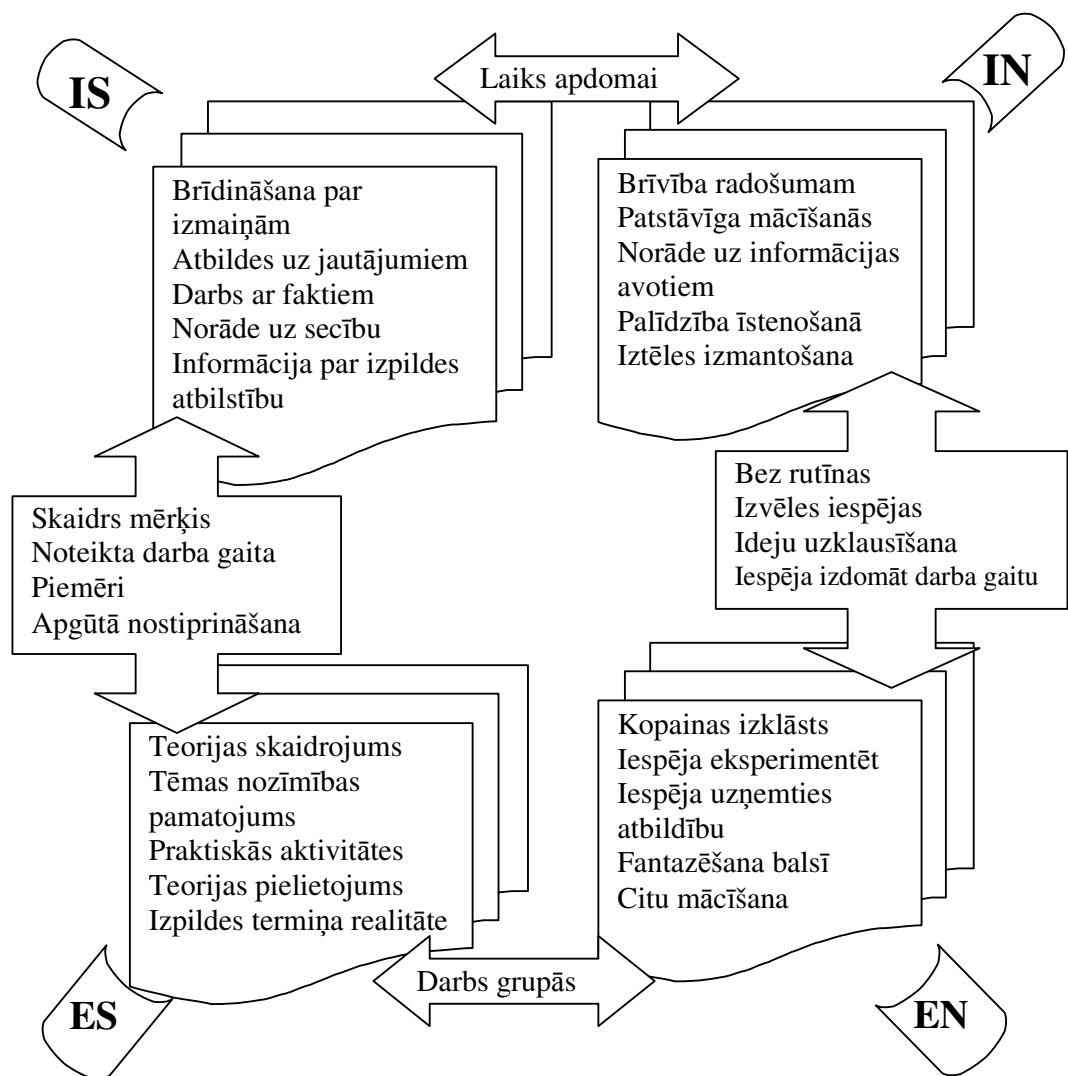
Kā uzsver B. L. Livere (Ливер 2000b), problēma nav tajā, kāds sociotips studentam, bet gan tajā apstākļi, kā pasniedzējs uztver savu studentu. Taču, kā liecina pētījumi, pedagogu informētība par to, kā studenti mācās, ir nepilnīga (Kise 2007). Pedagogu mācību priekšmetu joma un mācību paradumi variē saskaņā ar viņu sociotipu. Nereti izmantotās metodes nodarbībās ir vienveidīgas un pretējas tam, kā tas ir studentiem ar citu mācīšanās stilu.

Mācīšanās stili. „Mācīšanās stils ir pieejas un paņēmieni, kurus indivīds izmanto mācīšanās procesā. Mācīšanās stilu un tā veidošanos ietekmē personība, vide, indivīda ģenētika. Mācīšanās tilu veido indivīda izziņas, sociālās, emocionālās un fizioloģiskās īpatnības” (Skujiņa u.c. 2000, 99). Kā norāda Dž.A. Kise (Kise 2007), katrai studentu auditorijai ir savs kognitīvais profils, jo vienā studentu grupā pārsvarā ir viena veida īpašības, kas nav novērojamas citā. Tādejādi sociotipu un to īpatnību izpratne var palīdzēt atrast optimālāko mācīšanās mācīšanās veidu, jo socionikas vērtību nosaka tās prognozēšanas iespējas. Tipa noteikšana varētu palīdzēt arī studentiem saprast savas stiprās un vājās puses, kas ļautu viņiem adaptēt jaunas mācīšanās stratēģijas akadēmisko snieguma paaugstināšanā (Krahula 2006).

Ir vairāki veidi, kā tiek klasificēti sociotipi, atbilstoši to mācīšanās stilam. Socionika sniedz arī vadlīnijas studiju procesam atbilstoši studentu interesēm par izziņas problēmām un izziņas darbības vajadzībām.

Atšķirīgās studentu vajadzības studiju procesā nosaka dažādu dihotomisko pazīmju pāru apvienojums sociotipā. Pamatojoties uz teorētiskajām nostādnēm par introverti sensoro, introverti intuitīvo, ekstraverti sensoro un ekstraverti intuitīvo sociotipu studentu mācīšanās stilu atšķirībām, autore izstrādāja studiju procesa individuālās diferenciacijas metodisku koncepciju, ko var lietot mācību satura optimizācijai, metožu izvēlē, sadarbības veicināšanai pedagoģiskā procesā (sk.1.4.att).

Introvertās ievirzes sensoro un intuitīvo sociotipu mācīšanās stiliem ir viena kopīga iezīme – šiem studentiem vajadzīgs laiks apdomai gan uzsākot darbu, gan sniedzot atbildi. Kopīga iezīme ir arī ekstravertās ievirzes gadījumā – tā ir vēlme pēc darba grupās. Bet dažādas ievirzes sensorajiem tipiem ir vairāki līdzīgi nosacījumi un tā tas ir arī dažādas ievirzes intuitīvajiem tipiem. Sensoro sociotipu studentu auditorijā jāakcentē procesuālās zināšanas, bet intuitīvo sociotipu studentu auditorijā – atklājumu mācīšanās.



1.4.att. **Introvertās un ekstravertās ievirzes studentu mācīšanās vajadzības saistībā ar atšķirīgo informācijas uztveri**

Koncepcija ir izmantojama mācību satura optimizācijai, metožu izvēlē, sadarbības veicināšanai pedagoģiskā procesā. Autore iepriekšminēto pazīmju pāru atšķirības pētījusi savā darbā, izveidojot pašnovērtēšanas anketu studentu izziņas vajadzību diferencēšanai studiju procesā. Pētījuma rezultāti analizēti promocijas darba 3.nodaļā.

V.Guļenko un citi autori (Гуленко 2005a; Мегедь 2005) norāda, ka introverti sensoro, ekstraverti sensoro, introverti intuitīvo un ekstraverti intuitīvo sociotipu darbinieku optimālāko darba apstākļu izvēle ir atšķirīga, un nosauc tās par stimulu grupām, tāpēc autore to izmanto arī docētāju pašvērtējuma eksperimentā (sk.2.3. nod.).

Nozīmīgās atšķirības studentu mācīšanās procesā apliecina apkopotie dažādu pētījumu rezultāti (Kise 2007; Alfonseca&Carro 2006) par motivējošākajām mācību aktivitātēm. IS sociotipu studentus visvairāk motivējošā aktivitāšu grupa mācību procesā ir laboratorijas darbi, demonstrējumi, lasīšana un reflektēšana, praktiskas manipulācijas, programmētās

mācības, datorizētās mācības, rakstu darbu noformēšana. Tiem ir nepieciešami tieši norādījumi un laika ierobežojumi. Izziņas darbībai motivējošākie ir aicinājumi lasīt, atpazīt, uzskaitīt, marķēt, nosaukt, recenzēt, novērot, pielietot, analizēt, veidot tabulas, diagrammas, pārbaudīt, izrakstīt, sagatavot, studēt, organizēt, sakomplektēt, noformēt, atbildēt, klausīties. Uzdevumu mērķu vai norises skaidrības trūkums frustrē introverti sensoros studentus. Ja mācību process nenotiek atbilstoši IS vajadzībām, students var noslēgties savā pasaulē, kļūt vienaldzīgs, jo viņam trūkst pārlicības, ka ir iespējams gūt sekmes.

IN sociotipu studentus vismotivējošāk ietekmē tādas mācību aktivitātes kā lasīšana, pētījumi, tēlaini vai brīva temata rakstu darbi, iespēja pašam noteikt mācību tempu, dažāda veida prāta darbības, patstāvīgas studijas, patstāvīgi projekti. Izziņas darbībai motivējošākie ir aicinājumi lasīt, domāt, apsvērt, modelēt, novērtēt, noskaidrot, pārdomāt, iedomāties, paredzēt, atšifrēt, piedalīties prāta vētra procesā, radīt, pamatīgi izstrādāt, ilustrēt ar piemēriem, rakstīt, atspoguļot, prātot, veidot sakarības, salīdzināt, pretstatīt, sacerēt. Izvēles vai meklējumu iespēju trūkums uzdevuma robežās, kā arī uzdevumi ar vienu pareizu atbildi frustrē introverti intuitīvos studentus. Ja mācību process nenotiek atbilstoši IN vajadzībām, students var pabeigt uzdevumu, neievērojot noteikumus, vai arī pabeigt vienu vai divus brīnišķīgus projektus, bet būt nesekmīgs citos, var pārtraukt mācīšanās darbības vai nepabeigt iesākto, sakot, ka nebija iespēju.

ES sociotipu studentiem vismotivējošākās ir tādas mācību aktivitātes kā grupu projekti, debates, sacensības, spēles, parodijas, dziesmas, videofilmas, fiziskas aktivitātes, grupu ziņojumi, praktiskas manipulācijas. Izziņas darbībai motivējošākie ir aicinājumi veidot, demonstrēt, nokomplektēt/sapulcināt, stāstīt, atklāt/darīt zināmu, izstrādāt, uzstāties, uzskatāmi parādīt, aprēķināt, izkalkulēt, kontaktēties, projektēt, ieteikt, atrisināt problēmu, izvēlēties, konstruēt, izskatīt, izpētīt, apspriest. Darbības trūkums, pārāk daudz sēdēšanas klusu klausoties vai pilnīgi sēdošs darbs frustrē ekstraverti sensoros studentus. Ja mācību process nenotiek atbilstoši ES vajadzībām, tad students var deklarēt, ka uzdevums ir slikts, var demonstratīvi mulķīgi uzvesties vai izteikt pretenzijas, tādas kā, piemēram: *Kāpēc mums tas jāmacās?*

EN sociotipu studentiem vismotivējošākās ir tādas mācību aktivitātes kā problēmu risināšana, improvizācija, dramaturģija, lomu spēles, diskusijas un debates, eksperimentēšana, grupu projekti, darbs ar idejām, mācību ekskursijas, pašmācība, modeļu izstrādāšana. Izziņas darbībai motivējošākie ir aicinājumi radīt, atklāt, simulēt, projektēt, izstrādāt, apspriest, sadarboties, atrast jaunu variantu, ģenerēt, iztēloties, novērtēt, sintezēt, atrisināt problēmu, izmēģināt, eksperimentēt, izgudrot, izvirzīt hipotēzes. Ekstraverti intuitīvos studentus frustrē nepieciešamība sēdēt klusu un darīt to, ko liek. Ja mācību process nenotiek atbilstoši EN vajadzībām, tie var ne tikai atklāti protestēt, bet arī virzīt citus prom no mācību aktivitātēm.

Katrā studiju kursā, protams, ir atšķirīgas iespējas izmantot grupu darbu (Gottschall 2006), bet ekstravertajiem studentiem tā ir viena no pamata mācību vajadzībām.

Atšķirīgas vajadzības studiju procesā ir arī konstatētas citu pazīmju pāru sociotipiem (sk. 1.6.tabula).

1.6. tabula

Studējošo raksturojums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem (Myers & Kirby 2000;

Гуленко 2005a)

	Administratori ST	Sociālie SF	Humanitārie NF	Pētnieki NT
Studentu intereses par izziņas problēmām	Konkrēti fakti par reālām lietām, noderīga, praktiska informācija par ikdienas aktivitātēm	Noderīga, praktiska informācija par cilvēkiem un draudzīgu vidi	Jaunas teorijas par to, kā saprast cilvēkus, simboliskas un metaforiskas aktivitātes	Teorijas un globāli skaidrojumi par pasaules darbības principiem
Izziņas darbības vajadzības	Precīzas, soli pa solim instrukcijas; loģisks, praktisks iemesls, lai kaut ko darītu	Precīzas, soli pa solim instrukcijas; bieža, draudzīga saskarsme un atzinīgu novērtējumu	Norādes par vispārēju darbības virzienu ar iespēju radoši rīkoties brīvi izraudzītā veidā; biežu pozitīvu atgriezenisko saiti	Radīt intelektuālu izaicinājumu, izvirzīt lielu problēmu un ļaut to atrisināt

Ja mācībās rodas problēmsituācijas, tad sensori-ētiskie “pārlaiž” radušās frustrējošās situācijas, necenšas aktīvi neko mainīt, intuitīvi-loģiskie problēmsituācijās reaģē adekvāti, patstāvīgi risina radušās problēmas, sensori-loģiskie var kļūt rupji, cietsirdīgi un despotiski, ar primitīvām interesēm, intuitīvi-ētiskie var aiziet savas fantāzijas pasaulē (Боромаз 1999).

Ir izpētīts, ka ar kreisās smadzeņu puslodes darbību saistās ST un NT mācīšanās stili. ST strādā lineārā, organizētā un konkrētā veidā. Viņiem patīk soli pa solim instrukcijas un viņi grib zināt precīzi, kas ir sagaidāms. NT ir vairāk teorētiski un abstraktāki, analītiski – konceptuālāki. Gan ST, gan NT ir vairāk „objektorientēti” nekā „cilvēkorientēti”. Ar labās smadzeņu puslodes darbību saistās SF un NF mācīšanās stili. SF ir sabiedriski, draudzīgi un orientēti uz starppersonu attiecībām. Viņiem patīk personīgas, draudzīgas attiecības, lojalitāte un darbs kopā ar citiem. NF ir zinātkāri, iztēles bagāti un kreatīvi. Viņi ir abstraktāki nekā SF, meklē lietas, vairāk paļaujoties uz nejaušību un mazāk strukturālā veidā nekā tie, kam ir lielāka kreisās smadzeņu puslodes dominānce (Simpson 2000). Administratoriem dominātā ir pārveidojošā darbība, kas vērsta uz objektu, humanitārajiem – komunikatīvā darbība, kas vērsta uz subjektu, zinātniekiem – izzinošā darbība, lai noteiktu attiecības starp objektiem,

sociālajiem – vērtējošā darbība, lai noteiktu subjekta attiecības pret objektīvo pasauli (Литвиненко 2005).

Atšķirīgas ir šo studentu vajadzības izglītības procesā. NF sociotipi tiek raksturoti (Myers et al 1998; Гуленко 2005) kā refleksiīvi, ar tieksmi pēc pašpilnveidošanās un radošas attīstības. Instinktīvi tiecoties nodibināt harmoniskas attiecības gan ar pārējiem studentiem, gan pasniedzējiem, NF sociotipu studenti parasti ir piekāpīgi. Šo sociotipu studentiem ir tieksme patikt un izdarīt pakalpojumu, tāpēc viņi ir spējīgi, ja tas ir nepieciešams, adaptēt personīgo kognitīvo stilu savu studiju biedru vai pasniedzēja stilam. Kā obligāts nosacījums NF sociotipa studenta sekmīgam mācību darbam ir labas mijattiecības ar pasniedzējiem un citiem studentiem. Ļoti nozīmīgs NF sociotipa studentam būs labvēlīgā un draudzīgi siltā tonī pakomentēts mājas darbs vai kāda cita darbība, pat ja tā nav īpaši spoža. NF sociotipu studenti ar prieku strādā individuāli ar pasniedzēju vai sev līdzīgo grupā, ja būs reāli uzdevumi, kas saistīti ar īstenību, dažāda veida projekti, spēles, tai skaitā lomu spēles, ja ir jāapgūst dzejoļi, jāveido redzes tēli, jāraksta radoši sacerējumi, jāizmanto metaforas. Viņiem patīk sadarbība, rīcība un diskusijas. NF sociotipu studenti jūtas komfortabli grupas darbā tad, ja pasniedzējs pievērš tiem uzmanību. Ja pats pasniedzējs ir ekstraverti intuitīvi ētiskais tips, kā, piemēram, ENFJ, ENFP, tad viņam nav grūti nodibināt draudzīgu atmosfēru darbā ar šiem studentiem, tādā veidā radot nepieciešamo mācību gaisotni. Kā liecina pētījumi, tad starp tiem, kas specializējas izglītības sfērā, ir liels īpatsvars ENFJ sociotipu (Myers et al 1998, 260) un ka viņi ir veiksmīgi savā darbā. Šī sociotipa sociālās lomas nosaukums ir „skolotājs”. Floridas štata direktoru „Skolotāju Līgai” nominēto skolotāju vidū visvairāk bija tieši ENFJ sociotipu (Kise 2007). Šo tipu cilvēki tiek raksturoti kā sirsnīgi, empātiski, atsaucīgi un atbildīgi. Viņi spēj radīt vienprātību starp cilvēkiem, kuru intereses un motīvi ir gluži atšķirīgi. ENFJ ir orientēti uz citu emocijām, vajadzībām un motivāciju. ENFJ viegli saskata citu izaugsmes potenciālu un velta savu enerģiju, lai palīdzētu citiem to realizēt. Viņu neviltotā interese parasti var atbrīvot un iesaistīt darbībā pat visatturīgāko indivīdu. Viņi klausās un atbalsta citus, bet viņiem arī ir ļoti skaidras pašu vērtības un viedoklis, kas tiek pausts nepārprotami skaidri. ENFJ gūst enerģiju no cilvēkiem. Tie ir iztēles bagāti un radoši, kuriem patīk daudzveidība un jauni izaicinājumi (Myers et al 1998). Citu tipu pasniedzējiem pie mijattiecību veidošanas ar NF sociotipu studentiem būtu jāstrādā apzināti, jo NF sociotipa studenti viņiem var šķist „kompleksu pilni”, tādi, kas pastāvīgi ar savām problēmām prasa īpašu uzmanību.

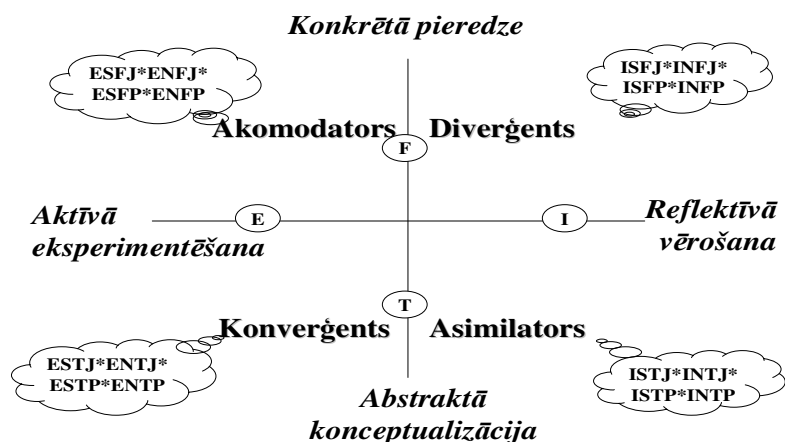
Atšķirīgi ir NT sociotipu studenti. NT sociotipu studenti ir individuālisti, tie cenšas pēc iespējas izvairīties no kopēja darba un slikti pakļaujas grupas mācību darba formām. Reizēm pedagoģiskajā literatūrā tiek uzsvērts vienas mācību metodes pārsvars pār otru, piemēram, ka grupu darbs vairāk motivē mācīties nekā individuāls darbs (Davis 1993). Bet katrā

disciplinā ir atšķirības grupu darba izmantošanas lietderīgumā. Iemeslu, kāpēc vieni docētāji lieto grupu darbu, ir tikpat daudz, kā to, kāpēc citi nelieto (Gottshall 2006). Un, kā redzams no pētījumiem, ir zināms arī, kādu tipu studentiem grupu darbs nav labākā mācību forma. Bezierunu paklausība NT sociotipu studentiem šķiet absurda. Šo sociotipu studentiem svarīgs ir saturs, nevis forma vai attiecību motivācija (Kagan et al 1985). NT sociotipu studentiem mācību process būs pievilcīgs, ja būs iespējams ieņemt līdera lomu projekta darbā, ja tajā būs analīze, jaunu procedūru izstrāde, novatorisms, teorētiska rakstura apcere, loģiskas problēmas, teoretizēšana, pētījumi, sistematizācija. Viņi labprāt izpilda patstāvīgos darbus par gandrīz jebkuru tēmu, veic intelektuāli sarežģītus projektus, raksta oriģinālus sacerējumus, apspriež lingvistikas principus un kategorijas, vārdu sastāvu un semantiku, veic eksperimentus. Kā norāda L. Livere (Ливер 2000a), atsaucoties D. Kerseja un M.A. Beites darbu (Keirse D., Bates M.A. *Verteh mich, Bitte.* – Del Mar, CA: Prometheus Books, 1990. – c.152), katrā NT sociotipa individuā mīt zinātnieks.

Kā norāda B.L.Livere (Leaver 1997), studentu mācīšanās stilus var noteikt, novērojot tos. Dramatiskas atšķirības ir starp sensori racionālajiem tipiem (ISTJ, ISFJ, ESTJ un ESFJ) un sensori iracionālajiem tipiem (ISTP, ISFP, ESTP un ESFP). Kopīgs SJ un SP ir tas, ka tie dod priekšroku praktiskumam un realitātei, bet atšķirīgs – SJ vajag struktūru, skaidrību un kārtību, bet SP vajag kustību, brīvību un spontanitāti. Piemēram, sensori iracionālie jeb SP studenti tiecas pēc darbības un vēlas darbības veidu izvēlēties paši. Tradicionālās nodarbības nav atbilstošas SP studentu vēlmēm, bet mācības dabā un praktiskie darbi tiek uztverti ar prieku, ja vien tie tiek piedāvāti. Sensori racionālajiem jeb SJ studentiem ir spēcīga pienākuma apziņa un tie izpilda uzdevumus ļoti atbildīgi. SJ studenti nav pret mācīšanos no mācību grāmatām, un parasti jūtas komfortablāk, ja tie zina, kas tos sagaida nākošajās nodarbībās. Patstāvīgs pētnieciskais darbs ir intuitīvi loģisko jeb NT studentu iemīļotākā nodarbošanās. Šie studenti parasti ir zinātkāri un tiem ir nosliece meklēt mistisku parādību loģisku skaidrojumu. Intuitīvi ētiskie jeb NF studenti tiecas pēc mijattiecībām ar citiem, bet viņu primārais mērķis ir pašaktualizācija, maksimāli pilnveidojoties. NF studenti tik tiešām domā, ka varēs saprasties ar ikvienu (Myers et al 1998; Leaver 1997).

Pedagoģijas zinātnieki ir veltījuši daudz laika dažādu mācīšanās stilu izzināšanai. Ir zināmi mācīšanās stili saistībā ar daudzpusīgajām spējām pēc H.Gardnera (Koķe 1999). Latvijā populāra ir amerikāņu zinātnieka Deivida A. Kolba (1993) metodika. Viņš raksturo tādus četrus mācīšanās procesus vai stilus kā konkrēto pieredzi (KP) – mācīšanos, kas balstās uz izjūtām, orientāciju uz cilvēkiem un konkrētu situāciju pieredzi; reflektīvā novērošana (RN) – mācīšanās, novērojot un klausoties, izstrādājot savu personisko spriedumu par lietām, meklējot jēgu un apskatot jautājumu no dažādiem skatu punktiem; abstraktā konceptualizācija

(AK) – mācīšanās domājot, loģiski, sistemātiski analizējot idejas; aktīvā eksperimentēšana
 (AE) – mācīšanās darot, ar riska elementu, atstājot iespaidu uz cilvēkiem un notikumu virzību ar rīcību. Socionikā ir izpētīta saistība starp D.Kolba mācīšanās stiliem un sociotipiem. (sk.1.5.attēlu). KP pārstāvji ir ētiskie sociotipi, AK piederošajiem ir spēcīgi izteikta loģika, AE pārsvarā ir ekstraverti, RN pārstāv introverti (Koķe & Rupmeja 2001, 69).



1.5.att. **D.A.Kolba mācīšanās stilu saistība ar sociotipiem** (Koķe & Rupmeja 2001, 69).

D.A.Kolbs raksturo arī četrus mācīšanās stilu tipus: akomodatori (arī pielāgojošais stils, aizrautīgais vai konkrēti aktīvais), kas veidojas, kombinējoties KP un AE; asimilatori (arī piesavinošais stils, loģiskais vai abstrakti refleksīvais), kas veidojas, kombinējoties AK un RN; diverģentais (arī izplatošais stils, radošais vai konkrēti refleksīvais), kas veidojas, kombinējoties KP un RN, un konverģentais (arī pārveidojošais, praktiskais vai abstrakti aktīvais), kas veidojas, kombinējoties AK un AE (Koķe & Rupmeja 2001).

Akomodatori izmanto darbīgu, rīcības pieeju problēmai. Tiem patīk riskēt, viņi labprāt iekļaujas jebkura uzdevuma izpildē. Tas raksturīgs tiem, kas nodarbojas ar pārdošanu un mārketingu. Pieņemot lēmumus un risinot problēmas, to der zināt par organizācijā strādājošiem (Koyл 2004). Tiem ir svarīga praktiskā darbība, ideju īstenošana, aktīvs darbs, modeļu pārbaude (Šmite 2006b).

Diverģentiem ir ļoti attīstīta iztēle, tie spēj skatīt situāciju no dažādiem redzes punktiem. Tie ir cilvēki, kam patīk kontaktēties ar cilvēkiem, un kuriem ir plašas intereses. Tāds stils ir raksturīgs personāla menedžeriem (Koyл 2004). Šī stila studentiem ir svarīgs novērošanas process, aspektu salīdzināšana, novērojumu izvērtēšana, pieredzes apzināšana un tās izvērtējums (Šmite 2006b).

Konverģentie dod priekšroku ideju praktiskai īstenošanai. Viņi vairāk pievēršas lietām, ne cilvēkiem. Tāds stils raksturīgs cilvēkiem ar tehnisku prātu, īpaši inženieriem (Koyл 2004). Tiem patīk eksperimentēt, veikt izmēģinājumus, mācīties no savām un citu

kļūdām, pārbaudīt savas idejas, precizēt ideju īstenošanas iespējas, salīdzināt alternatīvus risinājumus, izvērtēt alternatīvus modeļus (Šmite 2006b).

Asimilatoru stilam raksturīga abstrakta domāšana. Tie izrāda interesi par lietām kā pašām par sevi. Šis stils raksturīgs pētniekiem (Койл 2004). Mācīšanās procesā tiem ir svarīgi atrast kopsakarības, abstrahēties no prakses, atrast jaunus apzīmējumus meklējumiem, veidot modeļus iztēlē (Šmite 2006b).

„Nav būtiski, caur kādu pieredzi nonākam pie efektīvākajiem mācīšanas paņēmieniem – vai caur mācīšanās stiliem novērtējam skolēnu atšķirības, vai caur tipu teoriju nosakām piemērotāko mācīšanās veidu – svarīga ir vēlēšanās pilnveidot skolotāja darbu.” (Koķe & Rupmeja 2001, 69).

Iepazīšanās ar socienikas pētījumiem var palīdzēt arī skaidrot, kā veidot darboties spējīgas grupas studiju procesā. Socienikā tās sauc vēl arī par kontaktgrupām – mazajā grupā, kurā ir 4 – 5 studentu ar skaidri noteiktām neformālajām komunikatīvajām funkcijām, tiek realizēti tieši kontakti, un, ja ir savstarpējā papildināmība, tad tā veidojas kā viens vesels. Lai šī mazā grupa būtu pietiekami stabila, V.Guļenko norāda uz 4 komunikatīvo lomu izpildītājiem: līderis – ar autoritāti, stratēģiskais novators, mērķa noteicējs; sintezators – sistēmas izstrādātājs, nestandarti domājošs; pabeidzējs – iedzīvinātājs, praktiķis realizētājs, kas noved visu līdz galam; harmonizētājs – saliedētājs, komunikators, kas nolīdzina nesaskaņas (Гуленко1997b; 2001). Darbs labāk sokas, ja grupā strādā gan loģiskie, gan ētiskie sociotipi, jo tad tā ir saliedētāka, nekā tad, ja ir tikai loģiskie vai tikai ētiskie studenti (Huber et al 2003). Vienas kvadrāta ietvaros ir atrodamī gan iepriekšminēto 4 lomu izpildītāji, gan abu veidu lēmumu pieņēmēji. Sociotipu noteikšana ir izmantojama arī, lai noteiktu, saprastu, pieņemtu un veidotu virtuālās – varbūtējās, iespējamās komandas, kas var veidoties noteiktos apstākļos (Huber et al 2003). Arī Tomskas pētnieku, iesaistot pētījumā studentus ar zināmiem sociotipiem, izmantojot R.Ketela (17 LF) aptauju un M.Lušera krāsu izvēles testu, pētījuma rezultātā izskaitļoto koeficientu korelācijas analīze norādīja, ka, jo labvēlīgākas veidojas starptipu attiecības kādam no grupas locekļiem, jo spilgtāk atklājas dažas viņa rakstura īpašības un jo mazāk viņš jūtas emocionāli saspringts, pie tam - grupas loceklim, kuram ir izveidojušās labvēlīgas starptipu attiecības, raksturīga grupas atkarība, sociālā uzmanība – rūpes par savu sociālo reputāciju, kā arī atslābinātība un jūtu dzīvīgums (Боромаз 2000). Iepriekšminētais norāda uz to, ka, organizējot mācību darbu grupās, sekmīgākam rezultātam būtu vēlamas grupas veidot apzināti, nevis pēc nejaušības vai pašu studentu izvēles principa.

Docētāju darba stils. Studentu aktivitāte un rezultāti mācīšanās procesā ir atkarīga no docētāja prasmes saskaņot savu mācīšanas stilu ar studentu mācīšanās stilu. Mācīšanas stilu nosaka docētāja „patstāvīgi izvēlētu atsevišķu paņēmienu vai to kopuma izmantošana mācī-

bu procesā. Mācīšanas stils var būt tradicionāls, demokrātisks, autoritārs”(Skujiņa u.c. 2000, 99). Daži autori (Mosston & Ashworth) izdala cita veida mācīšanas stilus: komandējošais, praktiskais, savstarpējais, paškontroles, ietverošais, vadītās atklāsmes, diverģences, individuālās programmas, studentu ierosmju, pašmācības stilus (Kože 1999). Vēl pastāv dalījums slēgtajā, ierobežotajā un atvērtajā (Barnes et all) mācīšanas stilā (Kože 1999). „Mācīšanās stils ir atkarīgs no docētāja” (Skujiņa u.c. 2000, 99). Socionikas kontekstā var teikt, ka tas ir atkarīgs no docētāja sociotipa. Atšķirības docētāju un studentu sociotipos var izraisīt mijattiecību problēmas. Labvēlību izraisa tie studenti, kuru mācīšanās stils saskan ar pasniedzēja tipu (Murphy 1992). Pētījumos par sociotipiem izglītībā secināts, ka pedagogiem ir pārlicība, ka tas, kā studenti mācās, korelē ar viņu pašu izvēli (Hammer 1996), dažādi kognitīvie stili prasa atšķirīgu pieeju un darba paņēmienus. Diskomforta sajūta var liecināt par to, ka trūkst dabiskas mijiedarbības starp pasniedzēju un viņa studentiem. Vienas apgūvē būtu nepieciešams, lai pasniedzējs pielāgotu metodes un paņēmienus vairumam studējošo. To sociotipu grupai, kas ir mazākumā, ieteicams piedāvāt atšķirīgus patstāvīgo darbu variantus, diferencētu darbu grupās vai individuālu palīdzību atsevišķiem studentiem. Nostiprinot zināšanas, var paplašināt studējošo mācīšanās stratēģijas. Zināšanu pārbaudēs ieteicams ievērot katra individuālo, nevis vairākuma kognitīvo profilu.

Literatūrā iespējams lasīt, ka bieži vien no pedagoga tiek gaidītas no socionikas viedokļa pilnīgi nesavienojamas lietas. Uz šo problēmu norāda arī I.Maslo savos darbos (Maslo 2006). Piemēram, radošs docētājs (Krafts, Fišers & Vuds) dod studentiem laiku pārdomām, vērtē katru individuāli, akcentē domu neatkarību, aktīvi klausās, izrāda patiesu interesi par teikto, sniedz emocionālu atbalstu, izrāda ticību studenta spējām, gatavs uzņemties risku kopā ar studentu mācību procesā, provocē pašu studentu nonākt līdz idejai, ir pieejams, pieņem studenta risinājumus, kopā filozofē, „kas būs, ja...”, runā kā ar līdzīgu, kļūdas uzskata par mācīšanos, lieto atvērtus jautājumus, ievieš spēles un humora elementus, augstu vērtē oriģinālas, ātras, labas idejas. Citiem vārdiem sakot, tiek gaidīts, lai docētājs būtu ideāls, tāds, kas ietver sevī visu. Nez vai ir iespējams vienlaicīgi gan dot laiku pārdomām, gan augstu vērtēt ātras idejas. Arī skolotāju profesijas standartā ir norādītas prasības skolotājam, bet netiek ņemti vērā individuālie apstākļi – uzskatot, ka katram pedagogam ir obligāti jāapgūst standartā noteiktās zināšanas un prasmes (Maslo 2006). Docētājam drīzāk vajadzētu izziņāt pašam sevi, atklājot to, ko jau dara neapzināti, tuvojoties radošā pedagoga raksturojumam un to, kur vēl vajadzētu pielikt zināmas pūles. Sava sociotipa zināšanas atvieglotu šo procesu.

Autore apkopojusi vairāku pētnieku (Hirsh & Kummerow 2000; Kise 2007; Myers et all 1998; Гуленко 2005a) pētījumos noskaidroto docētāju sociotipu darbības stila īpatnības pedagogiskajā procesā.

Ekstravertie docētāji labprāt strādā ar lielu skaitu studentu - vismaz 15 un vairāk. Mācību aktivitātes patīk organizēt 5 līdz 6 studentu grupām. Vēlams, lai telpā būtu viegli pārvietojamas mēbeles un inventārs. Ekstravertajiem pasniedzējiem raksturīgi uzlūkot ārēju entuziasmu kā pazīmi tam, ka studenti ir patiesi iesaistījušies darbā. Nereti netiek dots pietiekami ilgs laiks introverto studentu pārdomām.

Introvertajiem docētājiem optimālākā mācību telpa ir tāda, kurā ir vieta individuālam darbam. Klēpjatori, puskabīnes un individuāli rakstāmgaldi, grāmatas, puķes un citi vizuāli līdzekļi, kas rosina pārdomas, radīs pievilcīgu darba vidi šī tipa cilvēkiem. Introvertajiem patīk strādāt ar nelielu studentu skaitu. Ideāli, ja tas ir viens students vai grupa ne vairāk par 12 studentiem. Šo tipu pasniedzēji labprāt organizē pāru darbu. Introvertie pasniedzēji bieži vien uzskata ekstraverto studentu nepieciešamību pēc dalīšanās domām par vienkārši nepieklājīgu uzvedību, aizmirstot to, ka pārāk lielā klusumā ekstravertajiem zūd uzmanība. Pildot uzdevumus, kas prasa saspringti domāt, klusums ir vajadzīgs visiem studentiem, bet ekstravertajiem ir nepieciešams vairāk paužu šai klusumā. Introvertie pasniedzēji pārvērtē ekstraverto studentu spējas klusu lasīt vai rakstīt bez domu apmaiņas. Introvertie labprāt sastāda atskaites. Daudz laika tie pavada savos kabinetos. Šo tipu cilvēkiem pagrūti atcerēties cilvēku vārdus un sejas.

Sensorie docētāji nereti uzskata, ka intuitīvie studenti ir pārāk pavirši un nevērīgi pret norādījumiem. Sensorie pasniedzēji pārāk sastrukturē uzdevumus, uzskatot, ka vingrinājumi un skaidra darba kārtība var palīdzēt studentiem atklāt pamatprincipus. Šo tipu pasniedzēji uzsver faktu zināšanu nepieciešamību un pamata prasmju apgūšanu kā pamatu augstāka līmeņa spriešanas spēju attīstībai. Sensorie pasniedzēji var kļūt pārāk apmierināti ar laika gaitā izstrādātām nodarbībām, rīcības plāniem un metodēm, nevēloties neko tajos mainīt.

Intuitīvie docētāji studentiem piedāvā vāji strukturētus uzdevumus, lai neapslāpētu viņu iztēli un individualitāti. Sensoro studentu tieksmē pēc skaidrības tiek saskatīts radošuma trūkums. Intuitīvie pasniedzēji vairāk akcentē domrakstus, dažādus projektus vai lomu spēles nekā pamata prasmju mācīšanu vai pilnveidošanu. Šī tipa pasniedzēji brīvi maina nodarbību gaitu, pilnīgi atbrīvojoties no rīcības plāniem vai metodēm, kaut arī tie ir lieliski un tos vajadzētu saglabāt.

Loģisko tipu pasniedzējiem patīk debates un viņi labprāt izraisa sacensību studentu starpā. Viņi nenovērtē savu aso piezīmju un sarkasma ietekmi uz ētisko studentu mācīšanās procesu. Ētisko studentu vajadzību pēc pozitīvā atbalsta viņi novērtē tikai kā viltīgu gājieni uzmanības iegūšanai. Loģiskā tipa pasniedzējiem ir tikpat kā neiespējami mainīt noteikumus, pieļaut izņēmumus, kaut arī tie palīdzētu motivēt studentus. Stingrība tiek augstāk vērtēta nekā labu attiecību veidošana, kaut gan abas ir vienlīdz būtiskas.

Ētiskie pasniedzēji augstu vērtē saskaņu un sadarbību. Tiek vērtēts studenta progress. Šī tipa pasniedzēji mēdz iegrimt neauglīgās diskusijās, aizmirstot to, ka loģiskajiem studentiem vienkārši patīk vārdu cīņas. Viņi lieto pārāk daudz nekonkrētas uzslavas. Ētiskie pasniedzēji var pārāk maz uzmanības veltīt, lai uzturētu spēkā pašu izvirzītos noteikumus, tādejādi graujot savu autoritāti. Labu attiecību veidošana tiek augstāk vērtēta nekā stingrības izrādīšana, kaut gan abas šīs lietas ir būtiskas.

Racionālie pasniedzēji var pārāk steidzināt uzdevumu pabeigšanu, turēties pie laika grafikiem, pārtraucot pētniecības gaitu. Viņi var izveidot nodarbību plānu un palikt pie tā, īpaši nemeklējot citas iespējas. Racionālie pasniedzēji iracionālos studentus var uzskatīt par nemotivētiem vai vienkārši bezatbildīgiem.

Iracionālie pasniedzēji var mainīt gala termiņus un plānus, radot neapmierinātību racionālajos studentos. Viņi nenovērtē, cik ilgi kāda konkrēta aktivitāte varētu turpināties, kā arī nesniedz kritērijus darāmajam, studenti nezina, kad kas ir paveikts. Racionālos studentus uzskata par tādiem, kas pārāk daudz sūdzas un ir pārmēru nelokāmi.

Pētījumos kā viens no galvenajiem faktoriem, kas padara darbu pievilcīgāku minēts darbs bez liela sasprindzinājuma un stresa (Yankelovich & Immerwahr 1983). Ekstraverto tieksme pēc dažādības, iespējams, ir pamatā tam, ka ekstraverto skolotāju ir vairāk skolotāju – aizvietotāju vidū (Henson & Chambers 2002). Vieniem pasniedzējiem patīk klusums auditorijā, citi jūtas komfortabli, ja visi vienlaicīgi runā, kas pirmajiem šķiet pārāk liels troksnis (Larochelle, Bednarz, Garrison 1998). Eksistenciāli dialogiskā izglītības filozofija, kuras spožākais pārstāvis ir M Bubers, saskatīja pedagoģiskās attieksmes nojēgu un pamatojumu starppersonu saiknēs, saistībā ar ES un TU. Šī virziena pārstāvji A.Petcelts un K.Šālers raksturoja izglītību kā simetrisku komunikāciju starp pedagogu un audzēkņiem. Vācu pedagogs K. Molenhauers, pievēršoties J. Habermasa un K.Apela komunikācijas teorijai, definēja izglītību kā komunikatīvās darbības formu (Alijevs 2005). Pārfrāzējot socionikas terminoloģijā, varētu teikt, ka veidojas noteiktas starptipu attiecības starp konkrēto pedagogu un konkrēto audzēkni. Tā kā parasti auditorijā ir vairāk par vienu audzēkni, veidojas jau sarežģītāks mijattiecību tīklojums, kas iespaido ikvienu. Kā liecina socioniķu pētījumi, mācību rezultātu ietekmē tas, vai pasniedzēja sociotips atbilst studentu grupas uzvedībai. Grupā ar zemu disciplīnu, kurā studenti nepārtraukti sarunājas viens ar otru, nodarbojas ar blakus lietām, neizpilda pasniedzēja norādījumus, nespēj koncentrēties darbam, vislabāk mācību procesu varēs nodrošināt sangviniskā temperamenta pasniedzēji ESFP, ESTP, ENFP un ENTP. Grupā ar amorfu disciplīnu, kurā studenti maz sarunājas viens ar otru, bet neizpilda pasniedzēja norādījumus, aizraujas ar savām personiskajām lietām, nevar ilgstoši koncentrēties mācību darbam, labi mijiedarbosies melanholiskā temperamenta

pasniedzēji ISFP, ISTP, INFP un INTP. Grupā ar vidēju disciplīnu, kurā studenti sarunājas viens ar otru, bet tomēr izpilda to, ko viņiem piedāvā pasniedzējs, ar blakus lietām aizraujas maz, strādā visumā vienmērīgi, vislabāk spēs strādāt holēriskā temperamenta pasniedzēji ESFJ, ENFJ, ESTJ, ENTJ. Grupā ar augstu disciplīnu, kurā nodarbības laikā studenti uzmanīgi klausās pasniedzējā, konspektē pētāmā materiāla pamatpieņēmumus, savā starpā nesarunājas, nenovēršoties izpilda pasniedzēja norādītos uzdevumus, labi jutīsies pasniedzēji ar flegmatisko temperamentu INFJ, ISFJ, INTJ un ISTJ (Гуленко 2005).

Mācīšanas stili ir saistīti ar noteiktu sociotipu pazīmju pāriem (Kise&Russell 2008,101). Piemēram, ST sociotipu docētāji uzskata, ka pārbaudītas un pierādītas metodes ir vislabākās, skaidrai struktūrai ir galvenā loma mācībās, ka vispirms jāsāk ar pamata prasmēm un objektīvs novērtējums ir vislabākais. Par mācību procesa kvalitāti liecina testu rezultāti un atzīmes.

SF sociotipu docētāji arī uzskata, ka pārbaudītas un pierādītas metodes ir vislabākās un ka vispirms jāsāk ar pamata prasmēm, bet galvenā loma mācībās ir attiecībām un pašcieņai, un vingrināšanās ir vajadzīga, lai veidotos meistarība. Uz mācību procesa kvalitāti norāda harmonija auditorijā, sadarbība.

NF sociotipu docētāji uzskata, ka izvēles iespējas un kreativitāte palīdz studentiem gūt sekmes, ka interesēm un nodarbinātībai ir galvenā loma mācībās, un tieši daudzveidība nodrošina studenta motivāciju mācīties, galvenais mērķis ir attīstīt katra studenta potenciālu. Uz mācību procesa kvalitāti norāda studentu iesaistīšana darbībā.

NT sociotipu docētāji uzskata, ka studentiem ir vajadzība būt atbildīgiem par darbu un kvalitāti, ka mācību programmai ir jābūt gan saistošai, gan izaicinošai un studentiem vajag domāt, bet mācību mērķis ir, lai studenti lietotu teorijas un jēdzienus. Uz mācību procesa kvalitāti norāda studentu zinātkāre un teoriju pārzināšana. (Kise&Russell 2008, 101).

Optimālu studentu kolektīvu formēšana atbilstoši sociotipiem un mācību darbības rezultāti pētīti farmaceitu studentu vidū (Лесиовская et all 1998), secinot, ka kontroles grupā, kurā studenti apvienoti, neņemot vērā to sociotipus, mācību darbības rezultāti ir zemāki. Pastāv viedoklis, ka visoptimālāk ir tad, ja nodarbību auditorijā ir visu tipu studenti (Диденко 1998), jo līdz ar to visu temperamentu studenti (Гуленко 1998) ir līdzsvarā. Ir pētīta arī mācību uzdevumu izpilde saistībā ar studenta klātbūtnes sajūta sociotipu kontekstā (Sas, O'Hare & Reily 2003).

Īpaši profesionālajā izglītībā ir svarīgi ievērot akadēmisko un sociālo kontekstu, kādā students mijiedarbojas studiju procesā. Kā liecina pētījumi, var būt dilemma starp individuāla studenta vajadzībām un visas grupas vajadzībām (Preedy 2003). Bieži tiem studentiem, kuru tipi ir mazākumā attiecīgajā studiju kursā vai kuru sociotipu noteiktā ievirze atšķiras no mācību programmas ievirzes, ir tieksme pamest mācības. Tas tika atklāts ētiskajiem,

intuitīvajiem un ētiskajiem, kā arī ētiski racionālajiem tipiem ASV Jūras kara akadēmijā (Myers et al 1998, 277). Ja sociotipa ievirze saskan ar galveno studiju virzienu, tad studenti pieliek visas pūles, lai pabeigtu augstskolu. Kā norādīts MBTI rokasgrāmatā (Myers et.al 1998), tādi ir introverti loģiski racionālie inženieru studijās (Rosati 1997), loģiski racionālie jurisprudencē (Gilchrist 1991), sensorie, ētiskie un racionālie ģimenes ārstu studijās un sensorie dzemdniecībā (Friedman & Slatt 1988), racionālie zobārstniecībā (Erskine Westerman & Grandy 1986) un sensori racionālie medmāsu studijās (Schurr et al1992).

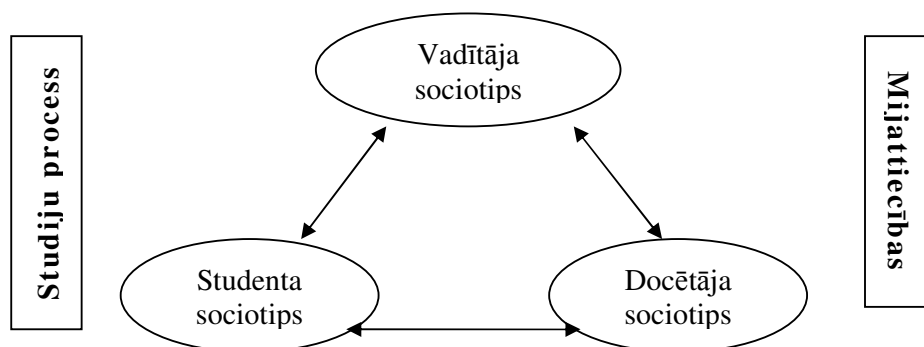
Ikviens process, tai skaitā izglītības process, ir iesaistīto resursu un aktivitāšu kopums, kas pārvērš ienākošos elementus izejošajos elementos, kā rezultātā sabiedrība iegūst izglītotus un kvalificētus absolventus, pētnieciskus atklājumus un sabiedriskos pakalpojumus (Mukhopadhyay 2005), informāciju par izglītības iestādes darbību (Praude 1998; Broks 2000), radot pievienoto vērtību klientiem un lielāku izglītības iestādes efektivitāti (TedQual 2005). Mācību process ir pārmaiņu process cilvēkos, kuri mācās - tajā notiek „relatīvi noturīgas izmaiņas attieksmēs un uzvedībā kā iepriekš gūtas pieredzes rezultāts”(Ose 1999, 62).

Izglītības procesā ikviens tiek vadīts noteiktā virzienā, bet ikvienam ir arī tiesības apgūt zināšanas sev iespējami piemērotā veidā. Izglītības iestādē nenotiek tikai sagatavošana dzīvei, tajā notiek pati dzīve, kurā visiem ir tiesības izmantot visu savu dzīves enerģiju (Alijevs 2005). Sekmīgā mācību darbā principi – motivācija, aktivizācija, konkretizācija, individualizācija un sadarbība – ir cieši saistīti savā starpā (Ose 1999, 73). Pedagoģis strādā ar indivīdu, nevis klasi, katram indivīdam ir noteikts sociotips, un katram ir jāsaņem tāda attieksme, kāda tam ir nepieciešama. Kā norādīts Apvienoto Nāciju Organizācijas Pasaules tūrisma organizācijas „TedQual” sertifikācijas sistēmas procedūru rokasgrāmatā, personiska pieeja studentam ir kvalitatīvas izglītības politikas atslēgas faktors (TedQual 2005).

TedQual norāda, ka tūrisma izglītības programmas apguves laikā notiek nepārtraukta savstarpēja mijiedarbība starp studentu, pedagoģisko sistēmu, docētājiem, infrastruktūru un menedžmentu (TedQual 2005, 21). Menedžmentu īsteno izglītības iestādes dažādu līmeņu vadītāji, kuru filozofiju un pieeju nosaka tā sociotips. Mijattiecības mācīšanas/ mācīšanās procesā var saprast arī kā nozīmīgu komunikāciju starp: docētāju un studentu, studentu un mācību vielas saturu; studentu un viņa studiju biedriem (Blūma 2004c). Efektīvas akadēmiskā menedžmenta prasmes nozīmē veidot docētāja – studenta mijattiecības, plānot procesus. Lektora aktivitātes būs atkarīgas no viņa attieksmes, prasmēm, kompetences, vērtību sistēmas (citiem vārdiem – no sociotipa; *aut.*) kā arī no vides, situācijas un citām mijattiecībām. Arī studenta aktivitāte būs atkarīga no attieksmes, motivācijas, vērtībām, prasmēm, uztveres, refleksijas (Blūma 2004b). Izglītības iestādes kā organizācijas iekšējo vidi veido un ietekmē vadītājs (Praude 1998). Mācīšanās sistēmas kvalitāte ir cieši saistīta ar mācību iestādes

menedžmentu (TedQual 2005). Studiju procesā veidojas attiecības docētājs ↔students; students ↔students; pārvaldes personāls ↔ docētājs (Špona, 2004).

Tā kā mijattiecības ir starppersonu attiecības, kas veidojas „cilvēks-cilvēks” sistēmā (Garleja 2006), kas izglītībā ir subjekts – subjekts attiecības, un studiju procesā veidojošās starppersonu attiecības ir subjektīvi pārdzīvojamās mijattiecības starp cilvēkiem, kas objektīvi izpaužas savstarpējās ietekmes raksturā un veidā, ko izrāda cilvēki viens uz otru kopīgas darbības un saskarsmes procesā (Платонов 2007, 450), tad studiju procesa mijattiecībās izglītības iestādes vadībai ir nozīmīga ietekme uz studentu sasniegumiem (Levačic 2005), un līderi, kas izprot savas vadības stila ietekmi uz padotajiem var labāk pielāgot savu uzvedību dažādā augstskolas darba vidē, apmierinot dažādās darbinieku vajadzības (Harrell 2006). Komunikativitātes veidošanās norisināsies efektīvi, ja mācību process būs veidots saskaņā ar pedagoga komunikatīvajām prasmēm, vajadzībām, izjūtu un personības psihofizioloģisko procesu izpratni (Kramiņš 2001, 215). Pamatojoties uz iepriekš teikto, autore vispārīna, ka šīs mijiedarbības rezultātā radušās mijattiecības būs atkarīgas no tā, kāds būs tajās iesaistīto sociotips un mijattiecību veidošanos studiju procesā var attēlot kā mijattiecības starp dažādo lomu izpildītāju – docētāju, izglītojamo un pārvaldes darbinieku (Pavlovs 2002, 44) sociotipiem (sk.1.6.).



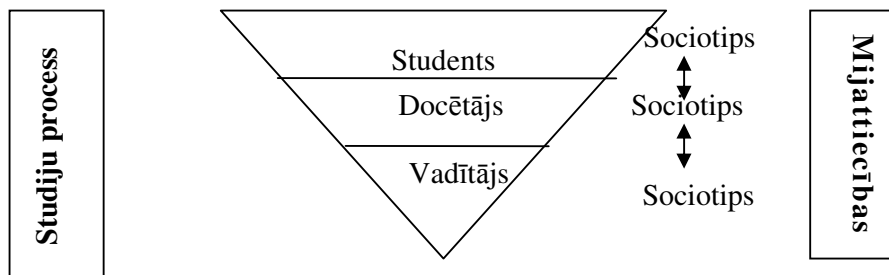
1.6.att. Mijattiecību veidošanās studiju procesā

Mijattiecības ir atkarīgas no personību kvalitātēm un saskarsmes rakstura, pašvērtējuma, sociālā vērtējuma, dzīves pozīcijas (Garleja 2006).

Aizvien vairāk menedžmentam veltītajā literatūrā tiek runāts par kalpojošo vadības stilu - t.s. „balstošās rokas” (Diderihs 2000) principu jeb „apgriezto piramīdu” (Kalve 2005, 92).

Šīs piramīdas augšpusē ir klients, izglītības iestādē - students. Ar klientu visvairāk kontaktējas t.s. pirmajās līnijās strādājošie – augstākās izglītības iestādē – docētājs, kuram būtu jābūt zinošam, apmierinātam ar darba apstākļiem, motivētam, gatavam klientam sniegt visu nepieciešamo utt. Darbam vajadzīgos apstākļus nodrošina vadītājs. Vadītāja darbs ir atvieglot darbinieku darbu (Mani 1995, 370). Līdz ar to hierarhijas kāpnēs augstākstāvošā pa-

matuzdevums ir kalpot, uztvert padoto kā klientu un atbilstoši pret to izturēties. Autore, apkopojot socioniķu un tipu teorijas pētnieku atklājumus, secina, ka mijattiecību kvalitāti izglītības procesā kopumā lielā mērā noteiks tas, kā ikviens tā dalībnieks izprafis savu un savu līdzcilvēku uzvedības stilu (sk.1.7.att.).



1.7.att. Mijattiecības studiju procesā cilvēks – cilvēks sistēmā

Socionikas iespējas izglītības procesa vadīšanā no akadēmiskā aspekta ir plašākas, jo mācīšanas/mācīšanās process ir tikai viens no akadēmiskā menedžmenta komponentiem.

1.3. Socionika kā akadēmiskā menedžmenta informācijas avots

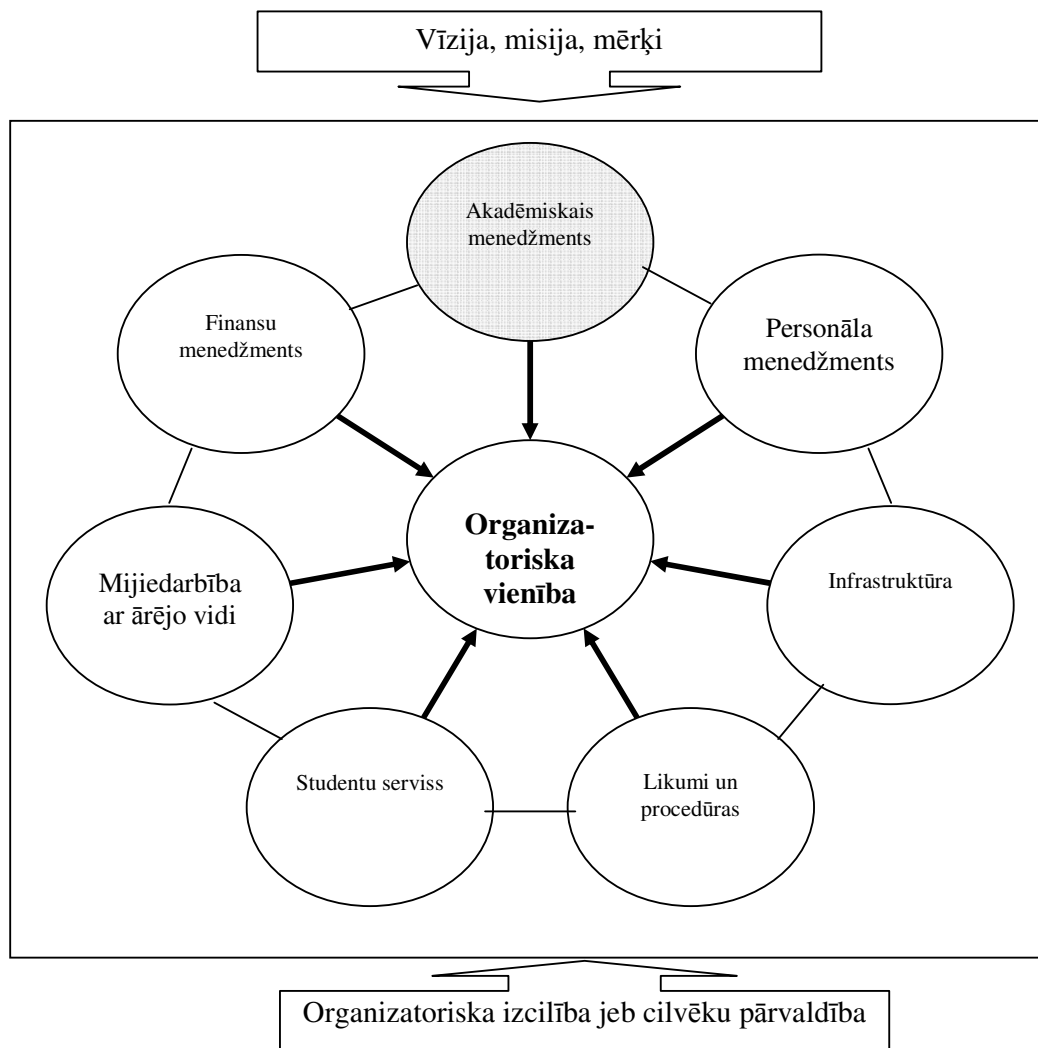
Akadēmiskais menedžments ir izglītības organizācijas apakšsistēma, kas veido izglītības iestādes procesu kodolu (Mukhopadhyay 2005, 58).

Akadēmiskais menedžments, kā norāda M. Mukopadijs (Mukhopadhyay 2005) ietver 5 nozīmīgus komponentus: studentu uzņemšanas plānošanu un vadīšanu, mācību programmas, pārbaudījumus un atbalsta aktivitātes un jau minēto mācīšanās procesu. Šie komponenti ir savstarpēji saistīti. Piemēram, mācīšanas – mācīšanās process ir saistīts ar mācību programmām, pārbaudījumiem, studentu uzņemšanas kārtību, kā arī no dažādām studentu atbalsta aktivitātēm. Mācīšanas – mācīšanās procesa kvalitāte ir atkarīga no uzņemto studentu kvalitātēm, mācību programmas satura, gaidāmajiem mācību rezultātiem.

Katrs akadēmiskā menedžmenta komponents, savukārt, ietver vairākus apakškomponentus. Studiju process jeb mācīšanas – mācīšanās process ietver tādas apakškomponentus kā nodarbības, studentu patstāvīgie darbi, projektu darbs, laboratorijas darbi, prakses, kā arī citas aktivitātes kā konsultācijas un informācijas meklēšana internetā. Nodarbības, savukārt, var tikt organizētas dažādi –kā lekcijas, kā strukturētas lekcijas ar datorizētām prezentācijām, kā kooperatīvā mācīšanās, semināri, kā video novērošana, kolokviji, heuristiskā vai pētnieciskā mācīšanās u.c. Lekcijas, savukārt, veido dažādi satura elementi - ievadvārdi, izklāsts, ilustrēšana ar piemēriem, tāfeles izmantošana, jautājumu

uzdošana, studentu atbilžu sniegšanas aktivizēšana, rezumēšana, kā arī neverbālie elementi – docētāja pārvietošanās nodarbību telpā, žesti un mīmika, utt.

Akadēmiskā menedžmenta procesi ir cieši saistīti ar citiem procesiem, jo izglītības iestāde ir izglītības sistēmas organizatoriska vienība (Broks 2000), kas pati ir sistēma, „viens veselums, kura daļas un elementi ir savstarpēji saistīti un kuriem ir noteiktas funkcijas” (Baldunčiks & Pokrotniece 2005, 547) (sk.1.8.attēlu)



1.8. att. **Izglītības iestādes savstarpēji saistītās apakšsistēmas** (Mukhopadhyay 2005)

Izglītības iestādes kā sistēmas darbību visos līmeņos lielā mērā nosaka tajā darbojošies cilvēki ar savām īpatnībām: gan vadītāji, gan docētāji, gan studenti. Individuālo personības īpašību izpēte ir svarīgs posms izglītības procesa optimizācijā (Бурмакова 2007), tāpēc socienikas atziņas ir izmantojamas akadēmiskajā menedžmenta komponentu pilnveidē.

Studentu uzņemšanas plānošana un vadīšana un atbalsta aktivitātes. Izglītības zinātnieki akcentē studiju programmai atbilstošu studentu uzņemšanas un saglabāšanas nosacījumu izstrādi, kā arī nepieciešamību noteikt studentu reālo akadēmisko potenciālu (McClaran 2003) un profesionālās darbības izvēles atbilstības nozīmi personības tipam (Combs 2006). Izcilas

organizācijas izzina ieinteresēto pušu vajadzības un vēlmes un spēj tās paredzēt, tās izprot, ka produktu un pakalpojumu kvalitāti vērtē un nosaka tieši klienti. Klientu lojalitāti, kā arī tirgus daļas palielinājumu var panākt vienīgi caur fokusēšanos uz esošo un potenciālo klientu vajadzībām un vēlmēm, tāpēc tās, kur vien var, segmentē savus klientus nolūkā viņu vēlmes apmierināt efektīvāk (Eiropas Izcilības modelis un Latvijas Kvalitātes balvas izcīņa maziem un vidējiem uzņēmumiem). Studiju procesā, piemēram, tas nozīmē, ka izglītības iestādes izzina studentu vajadzības un intereses un piemēro attiecīgās mācību metodes, aktivitātes. Modelī, ko izveidojis Eiropas Kvalitātes vadības fonds (EFQM), un kas ir tieši virzīts uz augstākās izglītības specifiskajām prasībām „Uz EFQM modeli balstīta augstākās izglītības kvalitātes pilnveides metode” (1999) norādīts, ka procesu vadībā izglītības organizācijā var izšķirt sekojošus aspektus: 1. Izglītības izstrādāšana. 2. Izglītības īstenošana un 3. Atbalsta procesi. Izglītības izstrādāšanu veido tādi soļi kā studiju komponentu izstrāde, kuru ietvaros mācībspēki izvēlas atbilstošas mācību metodes un studiju darba formas, mācībspēku darbību realizācija, kas saistīta arī ar studentu motivēšanu, komplektēšana, kuras laikā var tikt veikta ienākošo studentu īpašību inventarizācija, šo īpašību analizēšana un savāktie dati var tikt izmantoti studentu konsultēšanas vajadzībām, kā arī studentu karjeras konsultēšana, lai kur vien iespējams studentu problēmas tiktu paredzētas un iepriekš novērstas vai atrisinātas. Docētāji ir studentu mācīšanās procesa vadītāji, tiem ir arī jāiedibina saikne starp mācīšanos skolā un mācīšanos darbavietā.

Reprezentatīvs Eiropas augstskolu studentu konsultēšanas centru informācijas avots norāda, ka būtiski pieaug studentu skaits ar dažādām psiholoģiskām problēmām, jo ir identificētas studentu bažas un vajadzības gan karjeras un mācīšanās prasmju, gan personiskajās jomās (Voitkāne, Mieziņa, Raščevska & Vanags 2006). Īpaši pirmā studiju gada studenti sastop daudz grūtību, kas var nopietni negatīvi ietekmēt viņu turpmāko karjeru. Izglītības iestādes zaudē vairāk nekā 25% no pirmā studiju gada studentiem (Hill 2007). To norāda arī britu un vācu studentu izpēte (Pritchard 2005). Pasaules valstīs uztraucas par augsto izglītības pārtraukšanas līmeni, tāpēc tiek domāts par izglītības programmu apjomu atvieglošanu, lielāku uzmanību pievēršot vispārējām prasmēm un zināšanu iedzīvināšanai, kā arī spējai ņemt vērā studentu vajadzības un intereses (Eyrobase, Estonia 2007/08). Kā norāda, K.G.Jungs (Jungs 1993, 144), „mūsu psiholoģijai ir jāietiecas dzīvē, citādi vienkārši paliksim iestiguši viduslaikos”.

Arī Bergenas ministru konferencē runājot par sociālo dimensiju tika uzsvērts, ka, lai paplašinātu piekļuvi augstākajai izglītībai, blakus tīri finansiālam atbalstam nepieciešama arī studiju un karjeras konsultācija un vadība (Eiropas augstākās izglītības telpa – mērķu sasniegšana 2005). Kā norādīts koncepcijā “Karjeras attīstības atbalsta sistēmas

pilnveidošana” (2006), atbalsta trūkums karjeras plānošanā noved pie cilvēka nespējas sevi efektīvi realizēt, sasniedzot savus personiskos mērķus un vienlaicīgi dodot ieguldījumu tautsaimniecības attīstībā. Kā liecina Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” ietvaros veiktais pētījums „Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas” (2007), tad Latvijas augstskolu un profesionālo mācību iestāžu absolventu iekļaušanos darba tirgū atbilstoši iegūtajai specialitātei ietekmē dažādi apstākļi, tai skaitā – neapmierinātība ar izvēlēto profesiju un nevēlēšanās tajā strādāt. Tas varētu būt saistīts arī ar nepareizi izvēlētu studiju profilu. Darba devējiem, nodarbinot jaunos speciālistus, nākas saskarties ar tādām problēmām kā komunikācijas prasmju un motivācijas trūkums, jo cilvēks dara to darbu, kas neatbilst tā spējām un interesēm (Lapiņa 2003).

Latvijā ir vāji attīstīti profesionālās orientācijas pasākumi - tā varam lasīt jau Latvijas Nacionālās observatorijas ziņojumā „Profesionālās izglītības modernizācija Latvijā”. Un „50% aptaujāto padomā bija vairākas profesiju alternatīvas. 54% aptaujāto atzina, ka viņiem nepieciešama palīdzība profesijas izvēlē, 32% norāda, ka skolā nav pieejama nepieciešamā palīdzība”- tā, pamatojoties uz 2005.gada Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras datiem, kas iegūti, aptaujājot 12.klases skolēnus dažādās Latvijas skolās, norādīts Ministru kabineta 2006.gada 29.marta rīkojumā Nr.214. Konceptijas „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana” informatīvajā daļā norādīts, ka tas varētu būt viens no iemesliem, kāpēc pirmo kursu audzēkņi pārtrauc mācības izglītības iestādēs. Ministru kabinets 2005. gada 19. oktobrī apstiprināja „Latvijas nacionālo Lisabonas programmu 2005.-2008. gadam”, kurā izglītības un prasmju uzlabošanā paredz pilnveidot profesionālās orientācijas sistēmu un nodrošināt profesionālās orientācijas pakalpojumu pieejamību visiem iedzīvotājiem mūžizglītības kontekstā. Izglītības un zinātnes ministrijas struktūrvienību un padotības iestāžu rīcības plānā „Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2007.–2013.gadam” paredzēts atbalstīt profesionālās orientācijas pasākumus potenciālajiem reflektantiem un adaptācijas pasākumus 1.kursa audzēkņiem.

Internetā pieejami Karjeras centra aptauju (2007) rezultāti. Risinot jautājumus par savu nākošo profesionālo karjeru, pie karjeras konsultantiem, psihologiem no 1275 respondentiem griezušies pēc palīdzības 24%, pie draugiem un paziņām – 30%, ģimenē – 46%. Tas varētu nozīmēt, ka jāizglīto arī vecāki karjeras konsultēšanā. Kā pašu nozīmīgāko, lai saprastu savu piemērotību konkrētajai profesijai, no 1356 respondentiem 4% minējuši pārrunas ar profesijas konsultantu; 26% - profesijas orientācijas testu izpildi. Iznāk, ka cilvēki augstu vērtē testus, tātad saredz tajos „racionālo graudu”, kas rosina domāt, ka lietderīgi būtu veidot un piedāvāt interesentiem dažāda veida pārbaudītus testus interneta vietnē.

Veicot pētījumu (Healy 2000), kombinējot MBTI ar otru plaši izplatītu instrumentu karjeras konsultēšanā SII GOT (Strong Interest Inventory General Occupational Theme Scores), kas norāda uz 6 profesionāli orientētiem personības tipiem: reālists, pētniecisks, māksliniecisks, sociāls, uzņēmīgs un tradicionāls, secinātas sekojošas sakarības (sk.1.7.tab.)

1.7. tabula

SII GOT profesionāli orientēto personības tipu un socionikas dihotomiju pozitīvā korelācija (Healy 2000) un autores piezīmes

<i>SII GOT profesionāli orientēto personības tipi</i>	<i>Socionika</i>	<i>Autores pamatojuma piezīmes, balstoties uz dihotomiju raksturojuma (sk.7.piel.)</i>
Reālists	T	Loģiskais visā balstās uz kritērijiem un aprēķiniem, situācijas analizē loģiski, citu emocijas lēmumu neietekmē, visa pamatā - prāts
Pētniecisks	N	Intuitīvais ir eksperimentētājs, efektīvi spēj darboties neparastās un neskaidrās situācijās, labi darbojas intuīcija. Nepraktiskums un lietu atlikšana uz vēlāku laiku uztrauc līdzcilvēkus. Vairāk iecer nekā īsteno.
Māksliniecisks	N, P	Iracionālais ir elastīgs, mainīgs, labi uztver situāciju un rīkojas atbilstoši tai, vajadzīga iespaidu maiņa, darba ritms viļņveidīgs, bieži atslābinātā stāvoklī
Sociāls	E, F	Ekstravertajam kontakti ar nepazīstamiem notiek bez piepūles, atklāts, paplašinoties darbībai, paplašinās kontaktu loks. Ētiskais ir emocionāli atsaucīgs, cilvēcisks, labprātāk kontaktējas ar tuviem cilvēkiem, smalki izjūt attiecības.
Uzņēmīgs	E	Ekstravertais uzņemas arvien jaunas un jaunas lietas, labprāt tērē enerģiju, ko tās prasa. Nereti nākas nožēlot lieko aktivitāti
Tradicionāls	S, J	Sensorais ir efektīvs praktiķis pārbaudītajā un konkrētajā, īstenotājs, nevis fantazētājs, apkopo jau esošo informāciju. Racionālais ir secīgs, stabils, vienmērīgas darba spējas, apmierināts, ja viss notiek atbilstoši iepriekš paredzētajai kārtībai.

Ļoti detalizēti problēma, pamatojoties uz sociotipu pētījumiem, analizēta B.Līveres Lū darbos (Ливер 2000a;b). Studentu atbalsta dienesta personāla piederības sajūta ir atkarīga no sadarbības ar kolēģiem, departamenta vadītāju personīgā atbalsta un koncentrēšanās uz kopējo mērķi – darbu ar studentiem (Brewer 2006). Kāds būs šis darbinieks un kāda veida vadītāja atbalsts tiks gaidīts, tas būs atkarīgs no šī darbinieka sociotipa.

Studiju programmu veidošana kā viena no akadēmiskā menedžmenta komponentēm. Izglītības programmu papildināšana ar socionikas teoriju var sniegt nozīmīgu devumu vadītāju izglītošanā, tai skaitā, izglītības iestādes vadītāju izglītošanā. Menedžments un administrēšana kā procesi rada docētāju noteikta līmeņa apmierinātību ar darbu, kas ietekmē izglītošanās procesu, studentu izzīņas darbību un tās rezultātus utt. (Mukhopadhyay 2005). Latvijas akadēmiskā personāla darba slodze studiju procesā pēc ārzemju ekspertu vērtējuma ir daudz lielāka nekā vidēji Eiropas universitātēs (Lapiņa, Slaidiņš 2005), bet

pedagogi strādā daudz garākas darba stundas nekā vairums citu roku un garīga darba darītāju Lielbritānijā un Eiropā (Bush & Bell 2002), tāpēc jo svarīgāks ir labs menedžments.

Izglītības iestādes, tāpat kā citu organizāciju personāla menedžments ietver personāla atlasī un adaptāciju, personāla attīstību, personāla dokumentācijas uzturēšanu, personāla saskaņas nodrošināšanu, sanāksmju vadīšanu, personāla labklājības nodrošināšanu, darba sadali un menedžmentu utt. (Mukhopadhyay 2005). Jebkuras iestādes personālvadības galvenais uzdevums ir nodrošināt organizāciju ar vajadzīgajiem darbiniekiem, rūpēties par viņu profesionālo izaugsmi un spēju efektīvu izmantošanu (Klauss 2002, 330). Iepriekšminēto uzdevumu veikšanu vadītājs var apzinātāk veikt, ja viņam ir zināšanas sociņikā. No sociotipu viedokļa personāla menedžmenta procesus ir pētījuši sociņiķi un tipu teorijas pētņieķi (skat. tālāk).

Atlase. Sociņiķa V.V. Mironova (Миронов 2005) pētījumā uzņņemumā, kas nodarbojas ar preses realizāciju, tika testēti brigadieru ieteiktie 8 labākie kiosku pārdevēji. 6 no viņiem (tātad 75%) izrādījās ISFJ jeb Pārziņi. Par to, ka tā ir likumsakarība nevis sagādīšanās, liecina šo sociotipu cilvēku raksturojums. Vēl pavisam nesen vairumā tirdzniecības kiosku bija sarežģīti klimatiskie apstākļi, prece katru rītu no jauna bija jāizvieto plauktos un vakarā atkal jānovāc, kas varētu būt ne visai patīkami. Bet ISFJ ir pienākumu cilvēķi – kaut arī darbs sākas ļoti agri no rīta, šī tipa darbinieķi noteikti būs darbā laikus. Pateicoties stiprajai ekstravertajai sensorikai, viņiem pietiek fizisko spēku, lai izturētu nelabvēlīgos klimatiskos apstākļus. Šī funkcija arī ļauj pārredzami un glīti izvietot preci plauktos. Spēcīgā attiecību ētika ļauj izveidot nepieciešamo psiholoģisko distanci ar pircēju. Un, kas ir ne mazāk svarīgs faktors – godīgums, jo jāstrādā ir ar skaidras naudas līdzekļiem. Šie pārdevēji ir arī morāli noturīgi. Bet, piemēram, aktīvā pārdošanā, cilvēķi, kas uztver informāciju vairāk intuitīvi nekā sensori, un kas pieņem lēmumus vairāk loģiski nekā ētiski ir vairāk piemēroti (McIntyre, Claxton, Anselmi & Wheatley 2000).

Ir gan arī ieteikums sociotipu kā personības mērinstrumentu labāk izmantot organizācijā attīstības jeb pilnveides kontekstā nevis atlasē (Smither 1997). Ir arī cits viedoklis - atlasot personālu noteikta darba veikšanai, nepieciešams zināt cilvēķa kā indivīda 4 parametrus: temperamentu, profesionālās darbības ievirzi, vērtību sistēmu un neformālo lomu grupā (Гуленко 1997a), par ko informāciju sniedz sociotiopa 4 burtu kods.

Sociņiķu (Гуленко 1999b; Цыпин 2007) izstrādātie jautājumus konkrētu sociotipu noteikšanai var palīdzēt atklāt patieso pretendentu būtību. Piemēram, ekstraverti ētiskie ir ļoti artistiski, viņi lieliski iejūtas katrā situācijā, tāpēc atlases procesā var prezentēt sevi atbilstoši vajadzībai (Каменева 2006) utm.l.

Adaptācija. Individu personības un mijiedarbība ar kolēģiem un vidi ir svarīga adaptācijas periodā (Griffiths 2007). Pētot jaunos ģimnāzijas skolotājus Stavropolē, tika secināts, ka mijattiecības ar kolēģiem 79% respondentu apgrūtina profesionālo adaptāciju (Hazarova 2003). Sociotipu raksturojumos ir norādīts ne tikai uz to, kā notiek informācijas uztvere, bet arī uz to, kā notiek mijiedarbība ar citiem un kāda ir atbildes reakcija uz dažādiem izglītības vides stimuliem. Kā norāda izglītības vadības pētnieks H. Portners (Portner 2008), šī informācija ir noderīga, ja, piemēram, darbaudzinātājs grib palīdzēt jaunajam skolotājam iemācīties izveidot stundas plānu. Vai viņš vai viņa dod priekšroku konkrētiem piemēriem vai vairāk gūst no teorijām un abstrakcijām? Vai labāk varēs palīdzēt, sākot ar globālu ainu vai nodrošinot ar “soli pa solim” instrukcijām? Vai jaunajam skolotājam labāk patīk runāt par kādu no procesiem vai lasīt par to? Ja mentors zina par jaunā skolotāja īpašo mācīšanās stilu, tad viņš var komunicēt apzinātāk, izmantojot materiālus, vārdus un frāzes, kas ļauj sasniegt dziļāku izpratnes līmeni. Lai noskaidrotu, kādai pieejai jaunais skolotājs dod priekšroku, var vienkārši pajautāt: “Vai Tu gribi parunāt par stundu plāna izpildi? Vai Tu gribi apspriest stundu plānus vispārīgi? Vai Tu gribētu, lai es izanalizēju kādu no tavām stundām? Vai Tu gribi, lai es parādu Tev, kā es to daru, vai Tev ir kādas citas domas vai īpaši jautājumi?”. Cits veids, lai noteiktu mācīšanās preferences, ir aizpildīt un apspriest kādu no personības un mācīšanās stilu noteikšanas instrumentiem. Starp 4 no visbiežāk minētajiem (The Dunn, Dunn and Price Learning Style Inventory, Kolb’s Learning Style Inventory, Gregorc’s ORGANON) augstākās izglītības konsultants un daudzu grāmatu autors par pedagogu mentoringu H. Portners min arī The Myers-Briggs Type Indicator, kura rezultāti bieži tiek izmantoti, lai paredzētu uzvedību un attieksmi (Portner 2008). Arī pašam mentoram ir jāzina savs preferentais stils, lai gadījumā, ja jaunais skolotājs ir ar atšķirīgām psihes kvalitātēm, varētu tam vieglāk pielāgoties. Vādītājam, nozīmējot kādu citu par mentoru, arī jāzina tā sociotips, citādi var iznākt, piemēram, tā, ka mentors izmanto tās metodes, kas raksturīgas paša tipam, bet neievēro, ka tās ir nepiemērotas, bet reizēm pat traumējošas jaunajam darbiniekam (Карпенко 1998).

Kijevas izglītības zinātņu pētnieks A.Morozs ir pētījis jauno pedagogu grūtības mācību darbā un veicis to ranžēšanu: saraksta pirmajā sešīnīkā ir studējošo psiholoģiskā stāvokļa, zināšanu uztveres un apguves analīze, individuālās pieejas nodrošināšana, studējošo darbību plānošana izglītības procesā (Мороз 1985). 93% jauno pedagogu pauž pozitīvu attieksmi pret darbaudzinātāju institūta veidošanu, 62% uzsver pašreizējās darbaudzināšanas sistēmas formālo raksturu, ko ietekmē ne tikai laika trūkums, bet arī materiālais atalgojums un jaunā pedagoga īpatnību nepārziņāšana (Мороз 1985). Pedagogi –stažieri uzskata par vienu no svarīgākajiem komponentiem adaptācijas procesā labvēlīgu administrācijas un kolēģu

attieksmi, savas darbības pozitīvu novērtējumu, reglamentētu mācību slodzi 18 stundu robežās nedēļā (Нетягина 2000)

Docētāju apmierinātība ar mācīšanas procesu, pētniecību un publikāciju rakstīšanu pārsniedz to frustrāciju, ko rada administrācija (Pritchard 2005). Britu docētāji, piemēram, norāda, ka vislielākie iebildumi viņiem ir par organizatoriskas dabas jautājumiem – vājo menedžmentu un motivāciju, mazo teorētisko ieguldījumu docētāju izglītībā (Pritchard 2005). Bet izglītības iestādes vadītājam jāveicina pedagoģiskā personāla attīstība, jāpalīdz pedagogiem sasniegt mērķus, izprast pārmaiņu nepieciešamību izglītības procesā (Kim & Kim 2005). Izcilas organizācijas vada, attīsta un izmanto savu darbinieku potenciālu kā individuālā, tā arī grupu un visas organizācijas līmenī, tādejādi motivējot personālu un panākot, ka tas izmanto savas prasmes un zināšanas organizācijas izaugsmes veicināšanai – tā norādīts Eiropas Izcilības modelī EFQM (1999). Izglītības iestādēm ir jābūt organizācijām, kas mācās (Plowright 2007).

Organizācijas vadītājam ir jāprot vadīt organizācijas cilvēkpotenciālu atbilstoši organizācijas mērķiem, izmantojot individuālās un sociālās apziņas tuvināšanas reālās iespējas. Vadīšanas māksla ir prasme dinamiski iedarboties uz subjektu ar mērķi sasniegt konkrētos apstākļos augstas kvalitātes darba rezultātus, izmantojot efektīvus paņēmienus un metodes (Garleja 2003). Vadības izcilība caurstrāvo visus institucionālā menedžmenta aspektus un pamatojas uz personiskajām vadītāju kā menedžeru un līderu īpašībām. Šis komponents ietver sevis izpratni, mutisko un rakstisko komunikāciju, līdervadību, grupu dinamiku un komandas veidošanu, lēmumu pieņemšanu, motivācijas, laika un pārmaiņu menedžmentu (Mukhopadhyay 2005), darbu komandā, citu izpratni un cieņu, potenciāla attīstīšanu (Davies 2005, 271). Skolas vadībai ir nozīmīga ietekme uz studentu sasniegumiem (Levačic 2005). Vadītāja darbībai savos pētījumos pievērsušies daudzi sociologi un tipu teorijas piekritēji.

Kā norādīts „Ziņojumā par progresu Latvijas nacionālās Lisabonas programmas 2005. – 2008.gadam īstenošanā” (2006), ieguldījums cilvēkkapitālā ir izšķirošs faktors produktīvās kapacitātes paaugstināšanai, lai sekmētu virzību uz zināšanu ietilpīgu ekonomiku. Viens no organizatoriskajiem mērķiem jebkurā uzņēmumā ir sekmēt augstas personāla darba spējas (Šmite 2004a), darbaspēka produktivitātei un efektivitātei ir jābūt 21. gadsimta vadītāja rezslokā, bet augstu produktivitātes līmeni var sasniegt tad, ja cilvēks dara to, ko viņš var vislabāk. Neskatoties uz iepriekšminēto, ne vienmēr izglītības iestādes dažādu līmeņu vadītājiem ir gana daudz laika un intereses, lai nodarbotos ar iedziļināšanos docētāju vajadzībās, jo ir diezgan grūti vienlaicīgi pasniegt un nodarboties ar pētniecību, bet augstskolu struktūrvienību vadītājiem un tam akadēmiskajam personālam, kam ir jāveic dažādu projektu u.c. pasākumu vadītāju funkcijas, ir pārsmērīgi augsta darba slodze (Smith 2005). Tomēr jāatceras, ka biznesa

līderiem daudz laika jāvelta uzņēmuma stratēģijai un vīzijai, bet izglītības iestādes vadītājam spēks jāvelta neizmantotajām iespējām. (Davies 2005, 38). Arī augstskolu vidējā līmeņa menedžeru piedalīšanās stratēģiskās plānošanas procesā var mazināt pievēršanos akadēmiskajam menedžmentam (Leader 2004). Šī līmeņa menedžeru loma mainījies atbilstoši gan politisko, gan organizācijas mērķu maiņai. Tiem jāapgūst profesionālā menedžmenta pieeja un attieksme, spējot nodefinēt misiju, mērķus un stratēģiju, spējot vadīt finansu un cilvēku resursus un uzņemtos stingru darba organizēšanas vadību, pretstatā tradicionālajam akadēmiskajam sarunu stilam, un veidojot vienprātību. (Santiago, Carvalho, Amoral & Meek 2006; Luckcock 2007). Augstskolas vidējā līmeņa menedžeri ir kā korporatīvie aģenti, stratēģijas īstenotāji, personāla menedžeri, koordinētāji un līderi. Viņi darbojas augstākā līmeņa vadītāju pakļautībā, tāpēc ir svarīgi apzināt gan savas, gan savu vadītāju sociotipu īpatnības, uz kurām norādījusi B.Livere (Ливер 2000b). Autores tulkojumā ar tām var iepazīties latviešu valodā (Zīlīte 2008d,c). Kā personāla menedžeriem tiem jāattīsta un jāļauj realizēties personāla potenciālam, jāorganizē, regulāri jāpārbauda un jānovērtē personāla darbs, jāizprot personāla indivīdu spēks un vajadzības (Briggs 2005), ko palīdz izprast sociotipa zināšanas. Ir nepieciešams psihoprofesionāls docētāja profils mācīšanas aktivitātēm (TedQual 2005), kam jāpievērš uzmanība gan pedagogu izglītībā, gan atlases procesā, gan pilnveidē visa darba mūža garumā.

Motivēšana. Ir būtiski nozīmīgas īpatnības motivācijā, ko nosaka galvas smadzeņu pusložu specializācija (Боромаз 2002). Cilvēku dabisko atšķirību zināšana atvieglo pārrunas par katra individuālajām vēlmēm un sniedz vadītājam informāciju par organizācijas cilvēku vajadzībām. Uz aktivitāti var rosināt gan pats darba raksturs, kas rada cilvēkam iespēju pašaktualizēties, gan arī iespējamais darba rezultāts, ja tas viņam šķiet pievilcīgs. Piemēram, vienam kļūt par izglītības iestādes vadītāju rosina tas, ka amats ir prestižs, citam – tas, ka būs iespējas realizēt savas unikālās idejas un projektus, vēl citam, ka būs lielāka alga un pašam savs kabinets, vēl citam – ka pats varēs noteikt savu darba ritmu.

Dihotomijas ekstraversija/introversija un sensorika/intuīcija nosaka motivējošā darba raksturu (Myers et al 1998; Гуленко 2005a).

Sensorie ekstraverti lieliski realizē sevi tur, kur ir praktiski jādarbojas un arvien paplašinās kontaktu loks. Viņus stimulē statuss, prestižs stāvoklis sabiedrībā, veiksmīga virzīšanās pa dienesta kāpnēm, vara un ietekme, uzmanība un cieņa. Tie ir tādi sociotipi kā ESFJ, ESFP, ESTJ un ESTP. Darba grupās šie sociotipi visvairāk pievērš sev uzmanību. Šo tipu darbinieki dod priekšroku uzdevumiem, kas maksimāli pietuvināti sociālajai praksei un kuru risināšanas laikā tie justu turpmākās karjeras iespējamību.

Intuitīvie ekstraverti pašaktualizējas netradicionālās vai pastāvīgi mainīgās darbības sfērās, kur nemitīgi paplašinās kontaktu loks. Šo tipu cilvēkus stimulē unikalitāte:

neparastums, uzdevumu perspektivitāte, tā intelektuālā sarežģītība, piedāvāto projektu realizēšanas tālejošās un plašās sekas. Konkrētie tipi: ENTP, ENFJ, ENTJ un ENFP. Šī tipa cilvēki rada vadītājam nemieru ar nestandarta domāšanu, vēlmi izrauties no pierastā rāmjiem. Tie ir intelektuālie līderi, jaunatklājēji, jaunu zinātņu pamatlicēji, idejiskie iedvesmotāji. Vadītājam, strādājot ar šo tipu cilvēkiem, ir svarīgi nenonivelēt tos, nelikt šķēršļus to meklējumiem, dot iespēju izklāstīt savas teorijas un diskutēt ar vadītāju.

Sensori introvertie ir cilvēki, kas pašaktualizējas un realizē sevi praktiska rakstura darbos ar pastāvīgu kontaktu loku. Tos stimulē labklājība: labs materiālais nodrošinājums, pārliecinātība par rītdienu, kārtība, komfortabli dzīves un darba apstākļi. Tie ir darba grupas pamats – ja tiem ir labi, tad viss attīstīsies stabili, bez ekstrēmām situācijām. Tie ir sekojošie tipi: ISFJ, ISTP, ISFP, ISTJ. Skaidrojot šo tipu darbiniekiem jaunus uzdevumus, vadītājam jāvelta īpaša uzmanība darba lietišķajiem aspektiem, profesionālismam un kvalitātei, jāpievērš uzmanība detaļām un sīkumiem.

Intuitīvi introvertie pašaktualizējas netradicionālās vai pastāvīgi mainīgās darbības sfērās ar nemainīgu, pastāvīgu kontaktu loku. Šo tipu cilvēkiem ir svarīgs pašvērtības faktors – ja tiek piedāvāta iespēja nodarboties ar to, kas ir nozīmīgs personīgi viņiem un veikt to viņiem pierastā tempā. Viņu galvās dzimst vispamatīgākās idejas un daudz pūļu tiek veltīts šo ideju izauklēšanai. Prestižs, vara, labklājība un intelektuālā līdera postenis šo tipu cilvēkus maz vilina. Tie ir INTP, INFJ, INTJ un INFP.

Autore ar iepriekšminēto iepazīstinājusi lasītājus Latvijā (Zilīte 2008g). Turpat autore arī sniegusi izstrādātos (Николай 2003) īsos ieteikumus vadītājiem sadarbībai ar personālu atbilstoši katra sociotipa vajadzībām.

Khuns (Khun 1981), pētot saikni starp tipu un apmierinātību ar darbu, secināja, ka ekstravertie darbinieki ir vairāk apmierināti nekā introvertie. Izskaidrojumu dod iedziļināšanās sociotipu raksturojumos. Piemēram, sapulcēs parasti vairāk runā ekstravertie, kas, salīdzinot ar introvertajiem, šķiet kompetentāki, jo viņi biežāk skaļi pauž savu viedokli, bet introvertie līdz ar to paliek neapmierināti, jo viņu viedoklis netiek uzklauts. Introvertie tipi, it īpaši introverti ētiskie, biežāk kļūst depresīvi (Janowcky 2007).

Atbilstoši socionikas un tipu teorijas pētnieku ieteikumiem, vadītājiem ir jāiedziļinās tajās jomās, kas nav viņu pašu dabiskā uzvedība, lai sniegtu cilvēkiem to, ko tie no viņiem gaida (Parker 2001, 44).

Vadītāji. Daudzu pētījumu rezultāti par biežāk sastopamajiem vadītāju tipiem apkopoti D. Parkeres darbā (Parker 2001). Piemēram, ja vadītāja tipa kodā ir TJ, tad tas varētu nozīmēt, ka tie maz vērības velta cilvēku resursu menedžmentam, tiem ir šabloniska domāšana un viņi ir maz kreatīvi (Hurst et all 1989). Bet, kā norādīts MBTI rokasgrāmatā,

pētījumos secināts, ka loģiskie un racionālie tipi vadītāju vidū ir vairākums (Ben Roach, Myers, Craig, Carskadon 1992, Macdaid, McCaulley & Kainz 1986; Fitzgerald & Kirby 1997b u.c.), bet intuitīvo tipu skaits pieaug augstākā līmeņa vadītāju vidū (Myers et al 1998).

D. Ljudera pētījumu (Leuder 1986) rezultātā ir secināts, ka skolu vadītāju vidū ir ievērojami mazāk tradicionālo SF un ST sociotipu, bet visos vadības līmeņos lielāks skaits ir NT un NF sociotipu vadītāju. Socioniķe A. Ovčarova, izpētot dažādu sociotipu vadītāju lomu sabiedrībā (Oвчаров 1997), secinājusi, ka NF sociotipu vadītāji ir audzinātāji, kultūras pasākumu un saiknes ar sabiedrību organizatori. Tie ir vadītāji, kas jūtas atbildīgi par sociālkultūras un audzinoši - izglītojošas virzības jautājumu risināšanu. Šāda tipa vadītājus raksturo radošums, prasme saglabāt un ievērot morālās vērtības un savas tautas kultūras mantojumu, stimulēt un attīstīt humanitāri - mākslinieciskās tieksmes līdzstrādniekos.

Vadītājam, kura sociotipa burtu kodā ir ISJ, interesē ražīguma paaugstināšana un kvalitāte, bet intuitīvajiem un intuitīvi loģiskajiem – inovatīva rīcība un kreativitāte. ISJ der kā zemākā līmeņa menedžeri birokrātiskās organizācijās, kur jāievēro izpildes termiņi un jādara konkrētas lietas, kuru funkcionālie pienākumi pārsvarā ir administratīvi vai operacionāli. Intuitīvie, kuri novērtē inovatīvu rīcību un kreativitāti, labāk pildīs vidējā un augstākā līmeņa vadītāju funkcijas, kuru pienākumi ir stratēģiski, ar ilgāku laika horizontu. (Reynierse, Harker, Fink & Ackerman 2001).

Kā liecina pētījumi, biežāk ļoti kreatīvi ir intuitīvie uzņēmēji, salīdzinājumā ar funkcionāli orientētajiem biznesa menedžeriem un pārvaldniekiem, kas biežāk ir sensorie. Biežāk vairāk adaptēties spējīgi mainīgajai biznesa videi izrādās iracionālie privātu uzņēmēji, salīdzinājumā ar plānveidīgajiem, kārtīgajiem menedžeriem un pārvaldniekiem, kas vairumā gadījumu ir racionālie. Mazā biznesa uzņēmēji, tāpat kā zemākā līmeņa menedžeri, biežāk ir sensorie un racionālie. (Reynierse, Ackerman, Fink & Harker 2000).

NF tipu vadītāji augstu vērtē organisku struktūru - ja par vadītāju kļūst NF, tad tas var aizmirst par likumiem, standartiem un efektivitāti. NT patīk birokrātiska struktūra (Ortenblad 2005). ST koncentrējas uz savu autoritāti, skaidri definētiem uzvedības likumiem un ekonomiskiem mērķiem. NF koncentrē uzmanību uz fleksibilitāti, decentralizāciju un humanitāti. NT akcentē jaunus produktus, tirgus un komercdarbību, fleksibilitāti un adaptāciju vides pārmaiņām, jaunām idejām. SF ir ieinteresēti organizācijas individuā un cenšas izveidot organizāciju kā ģimeni (Ortenblad 2005).

Sensori loģiskie visoptimālākajā veidā spēj nodrošināt pieņemto lēmumu izpildi (Лытов & Ор-ский 2001). Vadīšanas funkcijas vislabāk realizē loģiskie tipi (Лытов & Ор-ский 2001). ISTJ ir „paraugadministratori” (Лытов & Ор-ский 2001).

Socioniķis J. Ivanovs sniedzis optimālāko sociotipu variantus administratora amatam ar dažādiem funkcionālajiem pienākumiem. Norādīti vadīšanas stili, sniegti ieteikumi dažādu līmeņu vadītāju optimālākajam, pieņemamajam un neieteicamajam variantam (Иванов б.г.).

Ekstravertajiem tiem ir vadītāju funkcijām visatbilstošākā uzvedība, viņi intensīvi veido kontaktus, intuitīvie veido tēlu par nākotni, izstrādā misiju un veido kultūru (Parker 2001; Миронов 2000). Ētiskie rada uzticību, cildina sasniegumus, pilnvaro un iedrošina citus rīcībai (Parker 2001), sensorie domā par darba vidi. Ir konstatēta statistiski nozīmīga korelācija starp sensorajiem vadītājiem un FIRO-B™ vadīšanas stilu saistībā ar izteiktu kontroli. Sensorajiem tiem ir lielāka vajadzība būt ietekmīgiem un atbildīgiem savā jomā (Gracia 2006).

A. Nahavandi ir apkopojis vadītāju īpatnības atbilstoši profesionālās ievirzes grupām (sk.1.8. tabulu)

1.8. tabula

Vadītāji (Nahavandi 2002)

ST		NT	
1.	Nosaka normas un noteikumus	1.	Rada progresu un idejas
2.	Fokusējas uz faktiem un skaitļiem	2.	Redz saistību starp struktūrvienībām
3.	Izlēmīgs, lieliski pieņem lēmumus, pamatojoties uz faktiem	3.	Fokusējas uz iespējām un objektīvi analizē
4.	Neatkāpjas no izpildāmiem mērķiem	4.	Ierosina pārmaiņas
5.	Fokusējas uz rezultativitāti un produktivitāti	5.	Atsaucīgs radošai darbībai
6.	Uzstāj, lai citi sasniegtu mērķi	6.	Godīgs un atklāts
7.	Sniedz citiem un pats grib saņemt konkrētu atalgojumu	7.	Patīk intelektuālas aktivitātes
8.	Neieciēts pret vilcināšanos	8.	Patīk problēmu risināšana
9.	<i>Pārāk ātri „ielec” aktivitātēs</i>	9.	<i>Neapzinās citu jūtas</i>
10.	<i>Saspringst, ja lietas nenotiek, kā plānots</i>	10.	<i>Vērtē citus pēc intelektuāliem sasniegumiem</i>
SF		NF	
1.	Pragmatisks un metodisks	1.	Personisks valdzinājums un pieķeršanās citiem
2.	Konfliktu nokārtotājs un diplomāts	2.	Labi komunikatori
3.	Labi strādā sistēmā	3.	Komfortabli jūtas nenoteiktībā un pārmaiņās
4.	Labi izprot struktūru	4.	Pacietīgi sarežģījumos
5.	Atsaucīgs uz konkrētām idejām	5.	Atvērti idejām un pārmaiņām
6.	Iepriekš paredzams un vienkārši saprotams	6.	Labi saprotas ar citiem
7.	Atalgo drīzāk rezultātu nekā pūles	7.	Meklē sociālu un personisku kontaktu
8.	<i>Negribīgi pieņem pārmaiņas</i>	8.	<i>Vajag pārāk daudz atzinīga novērtējuma no citiem</i>
9.	<i>Pārāk palaujas uz normām un noteikumiem</i>	9.	<i>Izdeg un vajadzīgs atpūtas periods</i>
10.	<i>Pārāk fokusējas uz tagadni</i>	10.	<i>Grūti iedzīvināt idejas</i>

Loģiski racionālajiem tiem ir raksturīgi tas, ka viņi vai nu paši izvirzās vai kolēģi tos izvirza lēmumu pieņēmēju lokā pat tajās profesionālajās nodarbēs, kur šie tipi nebūt nav

dominantie, piemēram, veselības aprūpē (Parker 2001; Craig, Craig & Sleight 1988; Hawkins, Williams & Hawkins 1990). Arī pamatskolas skolēnu (6-12 g.) skolotāja amats šķiet pievilcīgāks ētisko tipu cilvēkiem (DiTiberio 1996), bet šo skolu direktoru izpēte rāda, ka tie ir loģiski racionālie, tāpat kā citu organizāciju līderi (Macdaid et al 1986).

Ir vairākkārt pētīti evaņģēlija misiju personāla psiholoģiskie tipi: dominē sensori racionālie. Velsas baznīcu garīdznieku – vīriešu vidū 2/3 ir ētisko tipu. Bet baznīcu līderu vidū, kas nodarbojas arī ar evaņģēlija misionāru izglītošanu Anglijā, visvairāk ir loģisko tipu – ESTJ (24%) un ISTJ (15%). (Craig, Horsfall & Francis 2005).

Vadītāja darba stils. Tas, kādā veidā vadītājs pieņem lēmumus, ko nosaka dihotomija T/F un kāda ir tā ārējās vides organizēšanas orientācija, ko nosaka dihotomija J/P, ietekmē menedžmenta stilu.

Vadītāji, kuru burtu kodā ir TJ, ir loģisko lēmumu pieņēmēji. Viņi realizē analītisku, apņēmīgu vadību. Lēmumu pieņemšanā šie vadītāji pamatojas uz principiem un sistēmām, uz vispārējās ietekmes un racionālā galarezultāta novērtēšanu. Un viņi var būt ļoti iecirtīgi, lai panāktu šo lēmumu īstenošanu. Tie var būt efektīvi politikas ieviesēji, ja viņi ciena līderi.

TP tipu vadītāji ir adaptējoši problēmu risinātāji. Viņi vada ar piemēru. Novērtē un izceļ tehnisku erudīciju un strādājot rada noturīgas un sakārtotas struktūras. Viņi ir objektīvi, skeptiski un zinātkāri. Viņi var samērā viegli mainīt pieņemto lēmumu, ja ir ienākusi jauna informācija. Tie var būt efektīvi problēmu risinātāji, ja vien ir ieinteresēti.

FP tipu vadītāji ir kā atbalstoši treneri. Viņi ir sirsnīgi, fleksibli un pamudinoši līderi. Šī tipa vadītāji atbalsta individuālu darba stilu un viņiem patīk iesaistīt citus lēmumu pieņemšanā. Viņi dod priekšroku koleģiālām attiecībām un labprāt dalās atlīdzībā. Tie ir enerģiski sekotāji, ja vien pret viņu izturas ar cieņu.

FJ tipu vadītāji vērtīborientēti lēmumu pieņēmēji. Tie ir sirsnīgi, izlēmīgi līderi. Viņi pieņem lēmumus, pamatojoties uz personiskajām vērtībām un citu empātiju. Šī tipa vadītāji tiecas pēc harmonijas, vienprātības un atbalstošas vides, viņi ir izteiksmīgi un bieži vien pārējos iedvesmojoši. Tie ir lojāli sekotāji, ja vien līderis ciena viņu vērtības.

Pētniecība. Virknē darbu ir norādīts uz to, ka vadība ir nozīmīga visās augstākās izglītības iestādes aktivitātēs, tai skaitā pētniecībā (Ball 2007). Pētniecības darba brīvība izpaužas akadēmiskā personāla tiesībās izvēlēties zinātniskās darbības tematiku un virzienu (Augstskolu likums). Akadēmiskais personāls atzīst, ka zinātniskā darba veikšanai ir nepieciešama ne tikai dziņa pētīt, bet arī indivīdu motivācija (Taylor 2006). Kā norādīts Izglītības un zinātnes ministrijas darbības stratēģijā 2007. – 2009. gadam (2007), Latvijā ir nepietiekams speciālistu skaits, kas spēj radīt jaunus produktus ar augstu pievienoto vērtību. IZM, izvērtējot esošo situāciju, uzskaita veselu virkni zinātnes un tehnoloģiju attīstības

problēmas Latvijā, neko neminot par cilvēku pētnieciskajām prasmēm un iemaņām. No socienikas viedokļa tie, kas ir labi pētnieki, bieži vien ir slikti savu teoriju skaidrotāji, izplatītāji. Ne velti ir izveidojusies jauna nozare – Zinātnes komunikācija, kuras galvenais uzdevums ir informēt un ieinteresēt sabiedrību par zinātnes atklājumiem. Savulaik jau Katrīna Brigsa – pasaulē plaši izplatītā MBTI pamatlicēja izvirzīja par savu uzdevumu – darīt K.G.Junga atklājumus pieejamus un izmatojamus ikvienam. Kalifornijas psihologi (Keirsej 1998) izdala 4 pasniedzēju temperamentus, kas sakrīt ar socieniķu norādēm par to, kādas ievirzes cilvēki ir labāki pētnieki. NT pasniedzējiem ir tieksme pēc zinātniskās darbības. Viņi daudz lasa, viņiem patīk rakstīt un viņi daudz laika pavada bibliotēkās, meklējot informāciju. NF augstu vērtē attiecības ar cilvēkiem. Tie daudz sarunājas, dodas uz pieņemšanām, saviesīgiem vakariem, lai satiktos ar cilvēkiem draudzības meklējumos. SP ir ar māksliniecisku temperamentu, tiem nepatīk ierobežojumi izvēles brīvībā, viņi dod priekšroku fiziskām aktivitātēm. Savukārt, SJ ir pārņemti ar darbu. Viņi daudz ko paspēj padarīt un vienmēr laikā, viņiem ir nepieciešama kārtība. Darbā daudz laika velta aprobācijai, lai atzītu par labu sevis izstrādāto. Viņi gatavo garus un detalizēti izstrādātus nodarbību plānus.

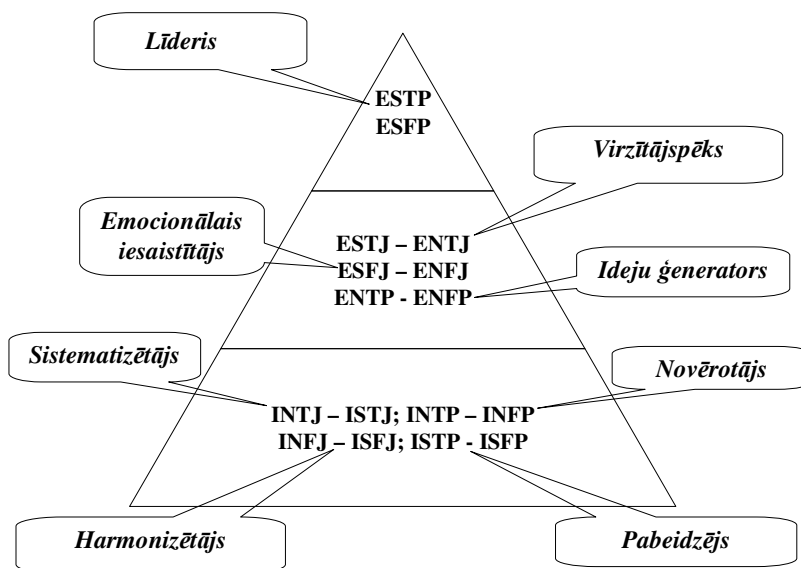
Bakalaura studiju programmas galvenais uzdevums ir sniegt studējošajiem zinātnisku pamatu profesionālajai darbībai, attīstot zinātniskās analīzes spējas un prasmi patstāvīgi risināt problēmas, kā arī sagatavot studējošos turpmākām zinātniskās pētniecības studijām. Maģistra studiju programmas galvenais uzdevums ir veicināt studējošo teorētisko zināšanu, izziņas un pētniecisko prasmju individuālo lietošanu noteiktas problēmas risināšanai. (Noteikumi par valsts akadēmiskās izglītības standartu 2002). Docētāju zināšanas par sociotipu īpatnībām varētu noderēt, ievirzot studentus zinātniskā darba veikšanā. Sociotipu īpatnības varētu ņemt vērā, apstiprinot zinātniskā darba tēmas.

Interesants ir fakts, ka pētot zinātnisko rakstu līdzautoru komandas, kas gadiem ilgi publicējas augsta līmeņa augstākās izglītības zinātniskajos žurnālos, izkristalizējušies 7 dažādas līdzautoru sistēmu struktūras (Rumsey – Wairepo 2006). Sociotipi šajā pētījumā nav izmantoti, bet to varētu darīt.

Komandas veidošana. Kā izglītības pētījumos secināts, akadēmiskā personāla komandas darbs ir resurss efektīva mācību procesa nodrošināšanā (Briede 2005). Lai izglītības iestādes vadības komanda darbotos sekmīgi, viens no efektivitātes nosacījumiem ir daudzveidīgs komandas sastāvs (Ozoliņa 1999, citēts no Špona 2004). Pētnieki apgalvo, ka efektīvāka ir tā darba komanda, kurā ir cilvēki ar dažādām psihe kvalitātēm, ar atšķirīgiem personības tipiem, kurā ir dažādu lomu izpildītāji (Little 2005; Belbins 2009). Ja ikviens gribēs uzņemties atbildību un neviens negribēs būt par izpildītāju, tad komandas nebūs. Sociotipu noteikšanas instrumenti var palīdzēt darba devējam izveidot efektīvu komandu (Cook 2004,

152), izveidot īpašas projektu komandas vai uzlabot komunikāciju darba vietā (Гуленко 1997b; Иванов 2004 u.c.).

V.Guļenko (Гуленко 2005a) raksturo kolektīvā eksistējošo neformālās varas piramīdu (sk.1.9.att.). Piramīdas virsotnē, vidū un pamatnē izvietotas pēc statusa dažādas neformālās lomas. Izpratne par šīm lomām ir svarīga, lai veidotu sabalansētu kolektīvu.



1.9.att. Sociotipu neformālā hierarhija (Гуленко 2005a)

Piramīdas virsotnē atrodas līderi. Par īstu līderi var kļūt tikai paši ietekmīgākie grupas locekļi, kas ir arī autoritāte pārējiem. Viņi ne vienu ne uz ko neaicina, bet vienkārši panāk, ka tiek izpildīts nepieciešamais, pateicoties savai autoritātei un faktu loģikai. Tie ir sociotipi ESTP un ESFP.

Piramīdas vidējā līmenī atrodas 3 lomu izpildītāji. Virzītājspēki – cilvēki ar lielām darba spējām un izturīgi. Viņi nevar nestrādāt un ar savu piemēru iesaista darbā citus. Viņi nepārtraukti uztur grupā darba ritmu, bet viņu prombūtnes laikā temps pazeminās. Viņiem ir grūti mainīt iesākto. Tie ir sociotipi ESTJ un ENTJ.

Emocionālie iesaistītāji – viskomunikablākie un ekspresīvākie grupas dalībnieki. Enerģiski, uzstājīgi, neatlaidīgi, spārīgi. Uztur garu, iedvesmo. Emocionāli iesaistīts kolektīvs veic darbu ar entuziasmu, cilvēku spēki dubultojas. Emocionālie iesaistītāji nereti ir arī kā resursu pētnieki – sakaru dibinātāji, informācijas ieguvēji par visu jauno, par konkurentu darbību. Tie ir sociotipi ESFJ un ENFJ.

Ideju ģeneratori – visoriģinālāk domājošie komandas locekļi. Viņu domās nepārtraukti rodas dažādas idejas, priekšlikumi, uz kuru bāzes var veidot organizācijas ilgtermiņa attīstības stratēģiju. Ideju ģeneratori atšķiras no citiem ar savu intelektuālo drosmi

un izziņas alkām. Viņu galvā, pamatojoties uz informāciju par jaunāko zinātnē, tehnikā, kultūrā un citur, dzimst jaunas idejas. Viņi pastāvīgi atrodas intelektuālos meklējumos, šīsdienas problēmas viņus maz uztrauc. Ideju ģeneratori nereti ir kā pretpols grupas līderim – ne visiem vadītājiem tāds citādi domājošais patīk. Jo rupjākas un vardarbīgākas ir vadītāja metodes, jo drosmīgākas un aizraujošākas idejas, plāni un koncepcijas dzimst viņu galvās. Ideju ģeneratori mīl brīvību, viņus nedrīkst pakļaut stingram grafikam un noslogot ar rutīnas darbu. Tie ir sociotipi ENTP un ENFP.

Piramīdas pamatnē ir 4 lomu izpildītāji. Sistematizatori – šo lomu komandā pilda līdzsvarotākie, visbrīvākie no subjektīvisma. Viņi spēj vēsi noskatīties it kā no malas, salīdzināt pretējus viedokļus un pieņemt objektīvu lēmumu. Flegmatiski. Sistematizatori ir nesteidzīgi un cītīgi, labi strādā ar dokumentiem, visu sakārto, izveido sistēmu. Cits lomas nosaukums ir „tiesnesis”. Tie ir bezkompromisa cilvēki, kas seko tikai kolektīva dzīvē valdošo likumu sistēmai. Viņus nevar uzpirkt. Tie ir sociotipi INTJ un ISTJ.

Novērotāji – it kā spogulis notiekošajam. Smalka uztvere, prasme pamanīt nozīmīgas detaļas un reaģēt uz tām. Viņu sniegtā informācija ir noderīga līderim kā atgriezeniskā saite, kas palīdz savlaicīgi reaģēt, būt solīti priekšā notikumiem. Reizēm novērotājus dēvē par „bada dzeguzēm”, tiem, kas piesauc nelaimi – jo viņi jau iepriekš ir pamanījuši draudošās briesmas. Tie ir sociotipi INTP un INFP.

Harmonizētāji. Jebkurā saspringti strādājošā kolektīvā rodas pārpratumi un nesaskaņas starp tā locekļiem. Tāpēc nepieciešami harmonizētāji ar savu elementāro līdzjūtību, spēju parunāt no sirds, noņemot psiholoģisko spriedzi. Harmonizētāji nodrošina vispārējo mieru grupā. Viņi nav agresīvi, ir jūtīgi, spējīgi saprast un piedot. Viņi nav ļoti aktīvi, personīgās jūtas un pārdzīvojumus prot slēpt. Cilvēki pie viņiem tiecas, vērsas pēc padoma sarežģītās dzīves situācijās. Pateicoties harmonizētājiem, kolektīva locekļi jūtas saliedēti, pieķeras viens otram, veidojas ģimenes atmosfēras sajūta. Tie ir sociotipi INFJ un ISFJ.

Pabeidzēji – pamata izpildītājspēks jebkurā komandā. Šiem cilvēkiem piemīt savas teritorijas saimnieka apziņa. Pragmatiski noskaņoti, māk kvalitatīvi noformēt savu produktu un cer uz atbilstošu sava darba atalgojumu. Pabeidzēji nepiedalās cīņā par varu. Viņiem bieži ir laba gaume un prasmīgas rokas. Tie ir sociotipi ISTP un ISFP (Гуленко 2005a).

Kā norāda socionīķis V. Guļenko, pētījumi darba kolektīvos ļauj secināt, ka amatā veiksmīgāki un apmierinātāki ir cilvēki, kas formāli noteikto pienākumu loku uztver un pilda dabiski, nepiespiesti, bez nepatikas; ja formālā, amata noteiktā loma sakrīt ar neformālo lomu; ja nav jābūt par vadītāju neformālajā hierarhijā augstākstāvošam kolēģim (Гуленко 2005a).

Šo neformālo hierarhiju vadītājam ir svarīgi ievērot, izvēloties kandidātus vakantajam amatam, izmantojot iekšējo atlasu, lai izvērtētu, vai personāla lomu maiņa neradīs attiecību problēmas (Zilīte 2007c). Ir svarīgs arī cits aspekts. Kā norādīts M.Kuka darbā (Cook 2004) Šneiders (Schneider et.al 1998) analizējot 142 ASV organizācijas, izmantojot MBTI, secināja, ka vienās organizācijās piesaista, atlasa vai nolīgst cilvēkus, kas pieņem lēmumus loģiskā ceļā, bet citās lielākā personāla daļa ir ētiskie. Kā izriet no socionikas un tipu teorijas pētnieku atziņām, tas var būt par iemeslu nekvalitatīvu lēmumu pieņemšanai organizācijā.

Lēmumu pieņemšana. Mērķtiecīgas darbības vadības būtība un būtība ir vadības lēmumu sagatavošana un pieņemšana (Broks 2000, 83). Izglītības iestādes vadītājs savu pilnvaru ietvaros patstāvīgi lemj par izglītības iestādes intelektuālo, finanšu un materiālo līdzekļu izmantošanu (Izglītības likuma 30.pants). Lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas procesā zināšanas par sociotipu atšķirībām ir sevišķi noderīgas (Mosley 1996, 188), lai palīdzētu vadītājam izprast savu un sava personāla ieguldījumu lēmumu pieņemšanas procesā.

Gatavojoties kāda lēmuma pieņemšanai, vadītājam nebūt nav nepieciešams zināt katra lēmuma pieņēmēja tipu, bet ir svarīgi zināt katra tipa dihotomiju noteiktās vajadzības:

- paredzēt laiku jautājumiem un diskusijām (E) un izsniegt rakstisku informāciju jau savlaicīgi pirms lēmuma pieņemšanas (I);
- sagatavot konkrētu informāciju (kas, kad, ko, kā un cik daudz) un reālus piemērus (S) un nākotnes vīziju, kā jautājums saistīts ar pašreizējām problēmām un kā varētu pārveidot organizāciju (N);
- sagatavot loģisku, objektīvu racionālu vēstījumu un ieguvumu analīzi (T) un jaunā lēmuma saistību ar organizācijas misiju un vērtībām (F);
- ieteikt struktūru, plānu un laika termiņus (J) un plānot izmaiņu iespējas starpposmos, ja tiks iegūta jauna informācija vai būs vajadzība pēc pārmaiņām (P) (Myers et al 1998, 326).

Saskaņā ar tipu teoriju, labākie lēmumi tiek pieņemti, izmantojot abus uztveres veidus (S/N), lai savāktu visu noderīgo informāciju un abus vērtēšanas veidus (T/F). Parasti cilvēki dod priekšroku vienam īpašam uztveres veidam un vienam vērtēšanas veidam, tiem labpatīk fokusēties uz pašu izvēlētajiem veidiem un zaudēt to pozitīvo pienesumu, ko varētu dot neizvēlētie veidi:

- sensorais var pārāk paļauties uz savu pieredzi un uz to, kā lietas būtu jādara, aizmirstot palūkoties uz jaunām iespējām un var palaist garām vai neievērot daudzpusīgās ietekmes;
- intuitīvais var atzīt kādu jaunu teoriju par tik saistošu, ka aizmirst ņemt vērā pieredzi un sāk izturēties nevērīgi pret reālo resursu pieejamību;

- loģiskais var fokusēties tikai un vienīgi uz loģisku, lietišķi praktisku risinājumu tik ļoti, ka var aizmirst ņemt vērā tā ietekmi uz atsevišķu cilvēku un nenovērtēt lēmumu pēc vērtību kritērijiem;
- ētiskais var tik ļoti iedziļināties cilvēku empātijā un savās paša personīgajās vērtībās, ka var aizmirst palūkoties uz loģiskajām lēmuma sekām vai iespējamo rezultātu, un tam var būt grūti pieņemt smagu, bet nepieciešamu lēmumu.

Šī teorija arī sniedz pārdomāta lēmuma pieņemšanas gaitu, izmantojot 7 soļus.

1. Definēt problēmu, izmantojot sajūtas, lai redzētu reālo situāciju. Izvairīties no ilgpilnas domāšanas. Jautājumi, uz kuriem jārod atbildes: *Kādi ir fakti? Kas ir darāms, lai risinātu šo vai tamlīdzīgu problēmu? Kādi resursi ir pieejami?*

2. Apsvērt visas iespējas, izmantojot intuitīvo uztveri. Organizēt prāta vētru. Neatmet kādu no iespējam tikai tāpēc, ka tā šķiet nepraktiska. Tas jāvērtē vēlāk. Jautājumi, uz kuriem jārod atbildes: *Kā citādā veidā var uz to paskatīties? Ko informācija jeb fakti ietver, ko tie nozīmē? Kādas ir kopsakarības, kāda ir sasaiste ar citām problēmām un cilvēkiem? Vai ir zināma kāda teorija, kas risina šādus jautājumus? Kādi ir visi iespējamie ceļi problēmas risināšanai?*

3. Izsvērt sekas katram rīcības virzienam, izmantojot loģisko vērtējumu. Objektīvi un bezpersoniski, bezkaislīgi analizēt katras izvēles plusus un mīnus. Jautājumi, uz kuriem jārod atbildes: *Kādi ir katras rīcības virziena plusi un mīnusi? Kādas ir katra rīcības virziena loģiskās sekas? Kādas ir neizlēmības un nerīkošanās sekas? Kāda ir katras izvēles ietekmes priekšrocība salīdzinājumā ar citām? Vai šī izvēle attiektos vienādi, taisnīgi un godīgi uz ikvienu?*

4. Izsvērt izvēles, izmantojot jūtu (F) vērtējumu. Novērtēt, kā katra izvēle atbilst paša lēmuma pieņēmēja un citu cilvēku vērtībām. Izmantojot empātiju, saprast katras izvēles ietekmi uz iesaistītajiem cilvēkiem. Jautājumi, uz kuriem jārod atbildes: *Kā un cik lielā mērā katra izvēle atbilst manām vērtībām? Kā iesaistītie cilvēki tiks ietekmēti? Kā katra izvēle veicina harmoniju un pozitīvu mijiedarbību? Kā es varu atbalstīt cilvēkus ar šo lēmumu?*

5. Pieņemt galējo lēmumu, pamatojoties uz iegūto informāciju un tās novērtējumu. 6. Īstenot lēmumu. 7. Novērtēt rezultātu.

Izmantojot šos soļus problēmas risināšanā, nav jāvilcinās lūgt talkā cilvēkus ar atšķirīgām psihes kvalitātēm. Tādā veidā process būs garāks, bet rezultāts būs daudz pamatotāks (Myers et al 1998). Latviski par šo var lasīt autore iespaidārbā (Zīlīte 2008f).

Vadītāju adaptācija. Izglītības iestādes vadītājiem, uzsākot darbu, arī ir jāadaptējas jauniem apstākļiem, kā jebkura cita darba darītājiem. Ir izdalītas 7 izglītības iestāžu vadītāju karjeras pakāpes (Early & Weindling 2007). Izpētot tos, autore uzskata, ka vadītājam

socionikas atziņas īpaši lietderīgi būtu izmantot tādās karjeras pakāpēs kā iepriekšējā sagatavošanās, pirmo 3 mēnešu laikā pēc stāšanās amatā un saskaroties ar dzīves realitāti, kad notiek jaunā darbinieka socializēšanās organizācijas dzīvē un centieni apgūt cilvēku, problēmu un skolas kultūras sarežģītību. Piemēram, adaptācijas periodā racionālajam darbiniekam der ieteikt, lai uzreiz necenšas neko pierādīt, lai ieiet jaunajā dzīvē pakāpeniski. Viens no organizācijas iekšējās vides komponentiem ir personāls un viens no personālu ietekmējošiem faktoriem ir starppersonu uzvedības stils (Huse & Bowditch 1977, 306). Zinot socioniku, vadītājs ātrāk apgūtu katra darbinieka stiprās un vājās puses. Arī nākošajā vadītāja adaptācijas pakāpē, kas ilgst no 3 – 12 mēnešiem, kad vadītājs realizē daudzas pārmaiņas organizācijā, ir vēlams zināt katra pedagoga un tehniskā darbinieka sociotipa vajadzības pārmaiņu laikā.

Komunikācija. Vadot organizāciju mūsdienu sabiedrībā, valodas izmantošanas prasme, kad tiek runāts par demokrātisku, mācīšanas/mācīšanās komunikatīvo vadību, ir daudz nepieciešamāka nekā iepriekš, kad vairāk tika izmantotas represijas vai fiziska iespaidošana (Svedberg 2004). Tāpēc vadītājam būtu nozīmīgi zināt sociotipu leksiku (Кочубеева, Миронов & Стоялова 2007) vai vismaz indivīdu komunikācijas stratēģijas un vajadzības (sk.1.9. tab.).

1.9.tabula

**Indivīdu komunikācijas stratēģijas, vajadzības un uzvedība:
nozīmīga saistība ar MBTI preferencēm (Myers et al 1998, 335-336)**

Ekstravertie tipi. Vēlas fokusēties uz plašu jautājumu loku (grib izrunāt visu, runā ātri un skaļāk, iejaucas citu sarunā, domā skaļi)	Introvertie tipi. Grib fokusēties uz vienu problēmu (grib izdomāt visu līdz galam, ietur pauzi pirms atbildes, klusāka balss, īsāki teikumi)
Sensorie tipi. Vēlas praktisku, reālu vēstījumu (runā konkrēti, prasa secīgu informāciju vai norādījumus, uzdod „Kas?” un „Kā?” jautājumus, precīzi skaidrojumi)	Intuitīvie tipi. Vēlas tēlainu, radošu vēstījumu (sniedz globālu skatījumu, grib zināt rīcības mērķi, meklē iespējas, uzdod jautājumu „Kāpēc?”, runā vispārīgās frāzēs)
Loģiskie tipi. Manāma loģikas ietekme; pārbauda sarunu biedru vai tā zināšanas; augstu vērtē objektīvus pierādījumus; neiespajodas, ja citi lemj citādi; sarunā seko pārbaudāmai loģikai: „Ja šis, tad tas.”	Ētiskie tipi. Svarīga ietekme uz cilvēkiem; tiecas pēc harmonijas saskarsmē; var runāt par savām vērtībām; vaicā, kā citi rīkotos vai risinātu situāciju; viņam ir svarīgi, ko citi ņemtu vērā
Racionalie tipi. Vēlas vadītāju, kas „nepārsteigs” viņus; detalizētus rīcības plānus ar laika grafikiem; vēlas fokusēties uz „nokomplektētiem” plānveida projektiem (Iepriecina pabeigtību; neiecietīgs pret pārāk garu skaidrojumu, procedūrām; raksturīgs stils: „Pasteidzies, es gribu pieņemt lēmumu”.)	Iracionālie tipi; Vēlas „spontānu” vadītāju; „spontānus” un „fleksibilus” plānus; vēlas projektus, kas ir fleksibli un atvērti modifikācijai (Iepriecina mainību; vēlas iespēju pieņemt lēmumu pašam; raksturīgs stils: „Izpētām!”, kas nozīmē: „Kādus vēl faktorus varētu apsvērt?”)

Tādejādi novērojot atšķirīgo uzvedību komunikācijā, var spriest par noteiktu dihotomiju pazīmju dominēšanu. Arī organizācijas līmenī cilvēku atšķirīgo komunikācijas vajadzību izpratne var palīdzēt veikt uzņēmuma komunikācijas stila (gan ar darbiniekiem, gan klientiem) analīzi un variēšanu. Organizācijas vadība var apzināties, piemēram, ka tās pierastais komunikācijas stils akcentē: introversiju (informācija parasti tiek sniegta rakstiski, ir maz iespēju diskusijām, izņemot neformālām, informācija ir ierobežota – tā tiek sniegta pamatā tikai tiem, kam to „vajadzētu zināt”); intuīciju (informācija tiek sniegta vispārējos vilcienos, tiek veidota „lielā bilde”, akcents tiek likts uz nākotnes redzējumu, ir maz specifisku norādījumu par to, kā cilvēkiem rīkoties ikdienā); loģiku (informācija loģiskas analīzes formā, akcents uz loģisku pamatojumu, maz vērības tiek veltīts vērtībām vai ietekmei uz cilvēkiem) un racionalitāti (informācija parasti tiek sniegta pēc lēmumu pieņemšanas, akcents uz mērķiem, plāniem, struktūrām, maz iespēju fleksibilitātei un procesu bagātināšanai). Tas nozīmē, ka organizācijā jāpaplašina komunikācijas sistēma, iekļaujot tajā tādas metodes, kas ļautu komunicēt efektīvāk ar visiem darbiniekiem. Iepriekšminētajā gadījumā, jāattīsta: ekstraversija (organizēt visu darbinieku sapulces, ar atvēlētu laiku jautājumiem un/vai mazo grupu diskusijām, regulāras neformālas tikšanās reizes ar uzkodām vadītājiem un darbiniekiem, dažnedažādas tikšanās vaigu vaigā, kompromisa meklēšanas sēdes – rosinot vadītājus apmeklēt komandu vai struktūrvienību sanāksmes, klausoties, uzdodot jautājumus, atbildot, tādā veidā meklējot kompromisus dažādu jautājumu risināšanā); sensorika (saistīt pašreizējo informāciju ar iepriekšējo, visu vīziju un misiju formulējumus izskaidrot konkrēti – ko tas nozīmē ikdienas darbā, ieviešot skaidrību, kas tiek gaidīts no darbiniekiem); ētika (aicināt cilvēkus iesaistīties un nodrošināt gan laiku, gan atbalstu līdzdalībai, formulēt politikas pamatvērtības, novērtēt lēmumu ietekmi uz darbiniekiem un strādāt ar darbiniekiem, ņemot vērā viņu intereses) un iracionalitāte (komunicēt pirms galīgā lēmuma pieņemšanas, iekams vēl ir laiks ko pārstrādāt un grozīt, iestrādāt plānos un laika grafikos fleksibilitātes iespējas, izrādīt atvērtību jaunai informācijai) (Myers et al 1998, 333/334). Ja personāla nodaļas datu bāzē ir informācija par darbinieku sociotipu (Long 2006), tad arī ikvienam jaunam vadītājam, uzsākot darbu, būs iespējams iegūt sākotnējo informāciju par personālu.

Pārmaiņas. Kā norādīts literatūrā (Barger & Kirby 1995), pārmaiņu laikā ekstravertajiem ir vajadzīga komunikācija, vajadzīgs laiks, lai runātu par to, kas notiks, viņus ir jāuzklausa un jāliek tiem kaut ko darīt. Introvertajiem vajadzīgs laiks vienatnē, lai pārdomātu, kas notiks, viņus ir jāizvaicā, jānoskaidro, ko viņi domā, jāveic pārdomātu, rakstveida komunikāciju un viens pret vienu diskusijas, tiem vajadzīgs laiks, lai asimilētu pārmaiņas pirms sākt rīkoties. Sensorie gaida reālus datus – kāpēc pārmaiņām jānotiek, konkrēti kas patiešām mainīsies,

jāparāda saistība starp plānotajām pārmaiņām un pagātņi, jādod skaidri vadoši norādījumi par sagaidāmo rezultātu, lomām un atbildību. Intuitīvajiem vajadzīgs visaptverošs loģisks pamats, globālā realitāte, vispārējs plāns vai aptuveni norādījumi, iespēja redzēt nākotnes ainu, piedalīties nākotnes projektēšanā un ietekmēt pārmaiņas. Loģiskajiem ir svarīgas atbildes uz jautājumiem: „Kādas sistēmas pārmaiņas te būs?”, „Kāpēc?”, „Kāds ir mērķis?”, „Kāda būs struktūra?”. Jābūt skaidrībai par lēmumu pieņemšanu un plānošanu, jāgūst pierādījumi, ka vadība ir kompetenta, ka tiek ievērots godīgums un taisnīgums pārmaiņu laikā. Ētiskajiem būs svarīgs tas, vai un kā cilvēku vajadzības tiks ņemtas vērā, kādas vērtības ir pārmaiņu pamatā, vai tās ir korektas, vai tiek ietverti paši un arī citi pārmaiņu plānošanā un iedzīvināšanā, vai ir skaidri pierādījumi, ka vadība rūpējas. Tiem ir vajadzīga atzinība un atbalsts. Racionālajiem vajadzīgs skaidrs, konspektīvs rīcības plāns, definēti rezultāti, skaidri mērķi, laika termiņi un to etapi, prioritātes, lai bez kādiem negaidītiem pavērsieniem varētu ķerties pie pārmaiņu realizēšanas. Iracionālajiem ir svarīgi, lai būtu iespēja mainīt mērķus un plānus procesa gaitā, lai ir doti tikai vispārēji parametri, kas radītu iespējas fleksibilitātei, variantiem, jāļauj iegūt papildus informāciju, jāveicina atraisītību, darbu bez panikas (Barger & Kirby 1995).

Kā uzskata autore, iepriekšminētais būtu vadītājam jāzina ne tikai adaptācijas periodā. Organizāciju pilnveidošanas mērķu modelī jebkuru pārmaiņu realizēšanā starpgrupu mijiedarbībai, mijattiecībām grupā un indivīdu uzvedībai tiek ierādīta nozīmīga vieta (Reņģe 1999). Arī līdervadība ir lielā mērā tā saistīta ar pārmaiņām - lai cilvēki sasniegtu ko jaunu, vienus ir jāiedvesmo, citiem jāpalīdz, vēl citus reizumis jāpiespiež mainīties (Tafinders 2004). Pārmaiņu laikā ir vajadzīgs līderis, kas ne tikai norāda virzienu, satur kopā komandu, bet domā arī par katra cilvēka vajadzībām, analizē spēkus, kas palīdz notikt pārmaiņām, kas pret darbojas un veido komunikāciju.

Darba vietā bieži vien nākas strādāt tandēmā – t.i., mazākajā grupā, ko veido divi cilvēki, kur ir minimālākais attiecību skaits. Socioniķis V. Guļenko (Guļenko 2005a) ir izstrādājis ieteikumus divu cilvēku darba grupu veidošanai. Ja tandēmā apvienojas vienādie tipi, tad tādas savienības efekts nav liels. Darba spriedze ir neliela, un informācijas apmaiņa ātri apstājas. Vienādo tipu sākotnējā sapratne pāraug vienaldzībā, un pat konfliktējošā konkurencē. Ja tandēmā apvienojas pretēji tipi, notiek intensīva informācijas apmaiņa, bet šo mijiedarbību ir rūpīgi jākoordinē. Dažādas ievirzes uzdevumiem var veidot atbilstošākos tandēmus ar noteiktām starptipu attiecībām.

Vadītāju izglītība. Svarīga ir pašu vadītāju attīstība, lai attīstītu savu vadītāja potenciālu (Bower 2007). Zinot vadītāja īpatnības, var labāk plānot, kāda veida izglītojoši kursi katram būtu vēlama – gan, lai pilnveidotu stiprās puses, gan lai daļēji novērstu nepilnības. Piemēram, ja zinām, ka optimālākais vadības stils ir tāds, kas veicina komandas veidošanu, ko nodrošina

tas, ka vadītājs velta vienlīdz daudz pūļu gan rūpēm par cilvēku organizācijā, gan rūpēm par darba procesu un rezultātu (Šmite 2006a), tad ētiskajiem vadītājiem der pilnveidot sevi lēmumu pieņemšanas prasmē, loģiskajiem – vairāk izprast komandas darba būtību. Savukārt, iracionālie laika menedžmenta kursus apgūs to, kas racionālajiem ir jau iedzimts.

Lai uzsāktu, attīstītu, paplašinātu un modernizētu jebkuru uzņēmējdarbības veida uzņēmumu, vispirms ir nepieciešami kvalificēti vadītāji, ar labām cilvēcisko attiecību veidošanas prasmēm (Runča 2003). Tradicionālā menedžmenta izglītība tiek kritizēta, jo tā minimāli vērsta uz personīgo un sociālo izglītību (Willmott 1997).

Pēc D.Celmas (Celma 2004, 89) domām, „izglītības iestāžu vadītāju galvenā problēma ir tā, ka komunikācija galvenokārt tiek atzīta vienīgi kā lineāra informācijas plūsma, bet patiesībā tas ir arī dinamisks starppersonu sadarbības process”. Avotu analīze par menedžmentu skolā kā mācīties spējīgā organizācijā ļauj secināt, ka straujo pārmaiņu periodā skolām nepieciešams mainīt pedagoģiskās vērtības un stratēģijas mērķu sasniegšanai, kas izglītības iestādes vadītāja darbībā nozīmē koncentrēt uzmanību uz darbinieku attiecībām un vajadzībām (Celma 2004). Vadītājam ir svarīgi zināt darbinieku uzvedības stilu un tā ietekmēšanas īpatnības (Sugars 2006; Leuder 1986; Parker 2001).

Ja iepriekšminētais netiek darīts, komunikācijas laikā izglītības procesā var rasties diskomforts. Sociāli – psiholoģiskais diskomforts ir morāli – tikumisko un psiholoģisko neērtību kopums, nelabvēlīgs normālai mijiedarbībai un cilvēku mijattiecībām, kas rada nepatīkamu, lielāko tiesu negatīvu emocionālo stāvokli un noskaņojumu saskarsmes procesā (Платонов 2007, 470). Diskomfortu rada saskarsmes barjera, ko var izraisīt gan saskarsmes objektu emocionālais stāvoklis, gan teiktā jēgas, uzvedības utt. neizpratne. Jēgas barjera – cilvēku savstarpējā neizpratne, kas rodas tāpēc, ka vienai un tai pašai parādībai katram ir atšķirīga jēga. Komunikatīvās barjeras – psiholoģiski šķēršļi, kas rodas adekvātas informācijas nodošanas ceļā. Izdala fonētiskās, semantiskās, stilistiskās, loģiskās un citas barjeras (Платонов 2007, 425). Lai uzlabotu savstarpējās attiecības izglītības procesā – subjektīvo saikni starp cilvēkiem, kas rodas mijiedarbības rezultātā, pamatojoties uz stimuliem izzināt citam citu un veicinātu savstarpējo saprašanos – mijiedarbības līmeni, kādā cilvēki apzinās partnera pašreizējās un iespējami kārtējās rīcības saturu un struktūru, un savstarpēji sadarbojas kopējā mērķa sasniegšanai (Платонов 2007, 427), pieaug psiholoģijas nozīme izglītības procesos un izglītības pētījumos aizvien vairāk tiek izmantoti saskarsmes zinātņu dati, teorijas, atziņas (Blūma 2004a).

Kā norāda pētījumu rezultāti, „cilvēciskās” prasmes [arī līdera uzmanīga izturēšanās (Fleishman 1957) jeb „socio-emocionālā” orientācija (Bales 1950), jeb „cilvēcisko attiecību prasmes” (Whyte 1955; Likert 1967) jeb komunikatīvās prasmes (Upenieks 2006)] jeb

starppersonu komunikatīvās kompetences būtu īpaši jāpilnveido ST sociotipu studentiem – topošajiem vadītājiem (Morand 2001). ST menedžeriem ir utilitāra filozofija, un tiem ētiskie jautājumi interesē stipri maz (Groves, Vance & Pain 2007). Par to liecina arī pētījumi Latvijā – 79% izglītības iestāžu vadītāju savu darbību galvenokārt vērs uz organizācijas mērķiem un uzdevumiem, mazāk uz cilvēku vajadzībām un attiecībām organizācijā (Celma 2006, 200).

Daļa menedžeru sāk novērtēt cilvēcisko prasmju nepieciešamību tikai tad, kad sāk savas darba gaitas. Kā liecina Upenieka pētījums (Upenieks 2006), Latvijā apmēram 21% izglītības iestāžu vadītāju uzsver īpašas psiholoģiskas sagatavošanas nepieciešamību pirms darba uzsākšanas. Tomēr daļa vadītāju paliek maldīgās domās, ka tie izprot savus padotos. Piemēram, F. Hjusa un L. Boudiča pētījumā secināts, ka 85% darba vadītāju uzskata, ka viņu padotie jūtas ļoti brīvi, apspriežot ar viņiem svarīgas darba lietas, bet tikai 51% pašu padoto tā domā. Augstākā līmeņa menedžeri domā, ka 90% darba vadītāju jūtas brīvi, apspriežot ar viņiem darba jautājumus, bet tikai 67% darba vadītāju saka, ka tā patiešām ir (Huse & Bowditch 1977, 126).

Harvarda Biznesa skolas profesors J. L. Bowers (Bower), Dž. Kolins (Collins) un citi pētnieki, ir atklājuši, ka uzņēmumu sniegums ir ievērojami labāks, ja tiek laikus sagatavoti uzņēmumā strādājošie darbinieki vadošajiem amatiem, ja katram jaunam vadītājam ir savs mentors, kas palīdz mācīties no ikvienas situācijas, nodrošina nepieciešamos resursus un aizsargā no tiem, kas uzskata, ka netradicionāli domājošos ir jāierobežo (Bower 2007).

Kā norādīts Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2007. – 2013.gadam (2006), izglītības sistēmas uzdevums ir panākt izglītota cilvēka konkurētspēju darba tirgū. Saikni starp darba tirgu un izglītības institūcijām veido profesiju standarts, kas ir viens no profesionālās izglītības saturu reglamentējošiem pamatdokumentiem. Latvijā ir izstrādāts un Izglītības un zinātnes ministrijā apstiprināts profesijas standarts „Uzņēmumu un iestāžu vadītājs”. Tajā ir nodefinēti vadītāja pienākumi un uzdevumi, īpašie faktori, kas raksturo darba vidi, kā arī nepieciešamās zināšanas un prasmes. Viens no vadītāja uzdevumiem ir pārzināt un kontrolēt uzņēmuma vai iestādes darbības funkcionālās sfēras, tai skaitā, personāla vadīšanu. Vadītājam nepieciešams strādāt gan individuāli, gan grupā, pielietojot savas zināšanas un līdera prasmes, komunikatīvās kompetences, prasmi veidot komandu un nodrošināt tajā pozitīvu psiholoģisko klimatu (Profesiju standartu reģistrs 2007). Organizācijas psiholoģiskais klimats ir ļoti būtisks jēdziens organizācijas psiholoģijā un attīstībā (Allen & Pilnick 1973; Bake 1992; Moos 1974; Schnake 1983 - no Brewer 2006). Izveidojies grupas noskaņojums ir sarežģīts emocionālais stāvoklis, kopējais emocionālais noskaņojums grupas locekļiem, kas ietekmē atsevišķu grupas indivīdu dzīvi un darbību (Платонов 2007, 432), apmierinātību ar darbu (Huse et al 1977, 290). Augstākās izglītības

iestādes administratoriem ir pozitīvāks viedoklis par organizācijas klimatu nekā personālam (Brewer 2006). Ir pētījumi organizācijās, kas liecina, ka daudz stresa augstskolu personālā rada vadības stils, un visbēdīgākie piemēri ir tieši saistībā ar tuvākā līnijmenedžera darbu. (Fowler 2005). Autoritārs administrācijas stils organizācijā, tai skaitā izglītības iestādē, var mazināt cilvēku darbības kapacitāti ne tikai darba vietā, bet arī citos sabiedrības attīstību veicinošos procesos (Joung 1990). Akadēmiskās administrācijas darbības pamatā ir jābūt humānām aktivitātēm (Xianming 2006). Tāpēc vadītāju izglītībā nepieciešams vairāk pievērsties humānismam, jāvērs uzmanība uz citu vajadzībām, jāmača atbildīgāku un humānāku pasaules uzskatu (McDonald, 2000). Pētījumi (Dalin 1994; Carron & Chau 1996; Henevela & Craig 1991; Hanusheck 1997) liecina, ka izglītības kvalitāte ir atkarīga vairāk no tā, kā skola tiek vadīta, nekā no finansu resursu pieejamības (De Grauwe 2005).

Ne tik bieži sastopami vadītāji, kas labi pārzina profesionālos jautājumus un vienlīdz labi spēj un vēlas strādāt ar cilvēkiem (Vīra 2005). Kā liecina pētījumi, jo vairāk vadītāji zina un izprot savu paša personību, jo vieglāk viņiem ir novērtēt savu ietekmi uz citiem (Walck 1997, 160). Līderi, kas izprot savas vadības stila ietekmi uz padotajiem var labāk pielāgot savu uzvedību augstskolas darba vidē, apmierinot dažādās darbinieku vajadzības (Harrell 2006). Kā norāda L.W. Hāss (Hass 2002), McKenna un Martins (Mckenna & Martin 1992), veicot pētījumu ar 2000 dalībniekiem, secināja, ka 97% no iesaistītajiem pēc MBTI pamatkursa apguves labāk saprot savus kolēģus un komandu, akceptē un labāk izprot katra priekšrocības, saskata iespējamību pilnveidot darba attiecības. Taču, kā rāda pētījumi, administratori un vadītāji/supervizori ir vairāk apmierināti ar darbu nekā pārējie docētāji, un tas nozīmē, ka viņi var kļūt bezrūpīgi un vienaldzīgi par citu problēmām (Hass 2002).

Piemēram, Ilinoisas Nacionālajā Universitātē 2007. gadā tika piedāvāta cilvēkresursu apmācību programma nodaļu personālam „Maijere Brigsa komandām”, lai saprastu kolēģu atšķirības pieejai plānošanā, problēmu risināšanā un darba stilā (Human Resource Services Training Programms 2007). Kā liecina internetā augstskolu mājas lapās pieejamā informācija, Latvijas Lauksaimniecības Universitātes Ekonomikas fakultātes profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programmā „Uzņēmējdarbības vadības” 1. kursa studentiem 2007./08. studiju gadā iekļauta tēma par sociotipu noteikšanas metodēm un to rezultātu pielietošanu skolas un augstskolas praksē. Daugavpils Universitātē Socioloģijas katedras lektore izstrādājusi kursu „Menedžmenta pamati” bakalaura studiju programmā „Ekonomika”, iekļaujot tajā tēmu „Darba grupu veidošanas nosacījumi (Socionikas pamati)” (Kursu programmas 2007).

Arī izglītības vadības studentiem būtu ieteicams apgūt socioniku. Augstākās izglītības iestādes akreditācijas noteikumi (2001) paredz vērtēt akadēmiskā personāla atlases,

atjaunošanas, mācību un attīstības politiku. Ir norādīts, ka programmu profesionālajā pilnveidē docētājam jāapgūst vienu reizi akadēmiskā personālā vēlēšanu termiņā, bet nekur nav norādes par to, kas un cik bieži jāapgūst dekānam, katedru vai citu struktūrvienību vadītājam, kas jāapgūst izglītības dažādu līmeņu vadītājiem pirms stāšanās amatā, kādai jābūt tā adaptācijas programmai.

Autore uzskata, ka socionika ir noderīga praktiski visu specialitāšu studentiem, jo, kā vēsta Profesionālās izglītības likuma 5.pants par Latvijas izglītības sistēmā noteiktajiem profesionālās kvalifikācijas līmeņiem, tad ceturtais kvalifikācijas līmenis nodrošina tādu teorētisko un praktisko sagatavotību, kas dod iespēju ne tikai veikt sarežģītu izpildītāja darbu, bet arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu, un piektais kvalifikācijas līmenis dod iespēju arī plānot un veikt arī zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē. Par vadītāju var kļūt ikviens no studentiem.

Pašizziņa. Ir vairākas nozīmīgākās jomas, kuras atbilst cilvēku izglītības vajadzībām un interesēm mūža garumā, un viena no tām ir indivīda pašrealizācija (Koķe 1999), kas ir cieši saistīta ar pašizziņu. Indivīda pašrealizācijas mērķtiecīga pilnveidošana neatkarīgi no viņa sociālā statusa, nodarbošanās un izglītības līmeņa, ir atbrīvošanās izglītība (Koķe 1999). Tā palīdz labāk iepazīt sevi un pasauli. Kā vēsta romiešu humānisms, tad izglītībai jākalpo brīvai un nosvērtai gara stājai. Humānismu kā filozofisku pasaules uzskatu vispārīgā nozīmē H.Oppermans definē kā visu, kas pasaulē tiek domāts no cilvēka redzes viedokļa un visu, kas jebkad domāts kā attiecināms uz cilvēka izprašanu (Apsītis 2008). Grieķu izglītības vēsturē kā moto skan divas arhigrieķiskas gudrības sentences: “Iepazīsti pats sevi” un “Kļūsti tas, kas tu esi” (Apsītis 2008. Citēts no W.Jaeger, 1925). Frančesko Petrarka (1304-1374) reiz uzdevis retorisku jautājumu par to, ka kāda gan jēga ir izzināt zvēru, putnu, zivju un čūsku dabu un nepazīt cilvēka dabu, ar domu, ka ir sevi jāizzina, lai radoši attīstītu savu personību (Rubenis 1994). Ercs Hovalds, savukārt, norāda, ka humānisma ideju iedzīvināšana dažā ziņā sakrīt ar pēcgrieķu tautu nacionālās apziņas veidošanos (Apsītis 2008). Arī tāpēc izglītība socionikas teorijā ir nozīmīga.

Darbā ar vecākiem. Socionikas atziņas izglītības iestāžu vadītāji var izmantot arī darbā ar vecākiem, lai mazinātu problēmas jau ģimenē. Izmantojot I.Seņina terminālo vērtību aptauju (OTeII), kas ļauj noteikt 8 dzīves vērtības un nepieciešamību tās realizēt vienā no 5 dzīves sfērām, S. Bogomazs secināja, jo lielāka bija novirze no pamata tipa, jo pieauga nozīme tādai vērtībai kā „Personiskais prestižs”. Tas nozīmē, ka jaunie cilvēki ar komunikatīvo tipu, kas ievērojami atšķiras no pamata sociotipa, ir ievērojami atkarīgāki no apkārtējo viedokļa nekā viņu vienaudži ar mazāk izteiktu starpību starp šiem abiem tipiem. Pie tam, vajadzība pēc personiskā prestiža S.Bogomaza pētījumā iekļautajiem jaunajiem

cilvēkiem nozīmīgi vairāk izpaudās sabiedriskajā dzīvē, nevis profesionālajā darbībā vai izglītībā. Tātad šo cilvēku dominējošais motīvs nav viss kalpot cilvēkiem un sadarboties ar tiem, bet gan izmantot sociumu savu ambiciozo tieksmju realizēšanai (Тренькаева & Богомаз 2003). Jo studējošajiem vairāk izteikta komunikatīvā tipa atkāpe no pamata sociotipa, jo tiem ir zemākas intelektuālās spējas. Ja apstākļi traucē bērnam attīstīties un realizēt savu dabas ielikto potenciālu, viņš zaudē sava potenciālā „Es” veidolu un formē jaunu – „ideālo Es”, kuram arī velta visu savu dzīves enerģiju (Тренькаева & Богомаз 2002).

Pedagoģijā secināts, ka korelācijas starp intelektu un skolas atzīmēm – bieži ap 0,45 – ir visai mērena, un skolotāji nereti sastop skolēnus ar zemām spējām, bet relatīvi augstām sekmēm, kā arī citus skolēnus ar augstām spējām un zemām sekmēm. Vienāda intelekta, bet atšķirīgu mācību sasniegumu līmeņa audzēkņu pētījumos secināts, ka virslīmeņa sniegums nozīmē arī augstāku motivāciju gūt panākumus, bet zemāku motivāciju līdzināties citiem. Audzēkņi, kuru sniegums bija zem līmeņa, īsti nepieņēma skolas un vecāku izvirzītos sasniegumu standartus, bet augstāk vērtēja savu popularitāti vienaudžu vidū. Viņu motīvs „līdzināties pārējiem” bija spēcīgāks nekā motīvs „gūt panākumus”. Turklāt, salīdzinājumā ar tiem, kam ir virslīmeņa sasniegumi, šai grupai bija sliktāki attīstīti mācību ieradumi un prasmes, viņi mazāk centās veikt akadēmisku darbu un izvirzīja sev zemākus interešu un izglītības mērķus (Prets 2000). Šo pētījumu rezultāti sasaucas ar iepriekšminēto S. Bogomaza komunikatīvā tipa raksturojumu, kas norāda uz to, ka jau vecākiem būtu ļoti svarīgi zināt sava bērna sociotipu, lai ļautu tam attīstīt savas iedzimtās potences.

Komunikatīvā, t.i., ne pamata sociotipa veidošanās samērā viegli var notikt bērniem, pateicoties tā vecuma īpatnībām: smadzeņu procesu augsts plastiskums un labilitāte, personisko psihisko funkciju zema attīstības pakāpe, tieksme atdarināt, centieni atbilst apkārtējo prasībām u.c. Pieaugušo neadekvāto prasību dēļ līdz ar komunikatīvā sociotipa attīstību izsīkst pamata sociotipa adaptīvie resursi (Тренькаева & Богомаз 2002). No tā var secināt, ja vecāki, nezinot sava bērna sociotipu, audzinot virza nost no „sākotnējā dabas nodoma” jeb pamata sociotipa, tad tas var negatīvi ietekmēt viņa intelektuālo spēju harmonisku attīstību, un pat veselību. Zinot dihotomiju pazīmju atšķirības, pedagogi vecākiem varētu palīdzēt saprast savus bērnus. Piemēram, ekstravertajiem vecākiem palīdzēt saprast, kāpēc viņu introvertais bērns ir neapmierināts, ja viņu pārtrauc mājas darbu veikšanas laikā. Introvertajiem vecākiem palīdzēt saprast to, kāpēc viņu ekstravertais bērns nepārtraukti runā pa telefonu. Sensorajiem vecākiem – kāpēc viņu intuitīvais bērns zaudē savas mantas. Intuitīvajiem vecākiem – kāpēc viņu sensorais bērns šķiet bez iztēles un nav radošs. Loģiskajiem vecākiem saprast, kāpēc viņu ētiskais bērns gaida pārāk daudz personiska kontakta. Ētiskajiem vecākiem saprast, kāpēc viņu loģiskais bērns pārāk daudz protestē.

Iracionālajiem vecākiem saprast, kāpēc viņu racionālais bērns apvainojas, ja tiek mainīts dienas režīms, kas traucē izpildīt mājas darbus. Racionālajiem vecākiem saprast, kāpēc viņu iracionālais bērns rada krīzes situācijas, jo iepriekš neplāno.

Rezumējums: mūsdienu izglītība ir uz personību orientēta izglītība (Šmite 2004), studentu centrēta mācīšanās (Jordan 2006), tāpēc arī individuālo personības īpašību izpēte ir svarīgs posms izglītības procesa optimizācijā. Zinot sociotipus, var studentus orientēt optimālākajai karjeras izvēlei, paredzēt to mācīšanās stilus un vajadzības kognitīvajā procesā, docētājs var apzināt savu mācīšanas stilu, izglītības iestādes dažāda līmeņa vadītāji pilnveidot personāla vadības prasmes, tuvināt sevi organizatoriskajai izcilībai. Tāpēc ieteicams K. G. Junga psiholoģisko tipu teorijas mūsdienu variantu socionikas un tipu teorijas atziņas izmantot Latvijā izglītības procesā veiksmīgāku mijattiecību veidošanā.

Apkopojot šajā nodaļā minēto, var secināt, ka pasaulē ir veikti daudz pētījumu par to, kā var tikt izmantota K.G.Junga tipoloģijas mūsdienu varianta socionikas (un arī tipu teorijas) atziņas izglītības iestādē kvalitatīvu mijattiecību veidošanā izglītības procesā.

Secinājumi par 1. nodaļu.

1. Socionika ir teorija par indivīdu sociotipiem, to mijattiecībām un cilvēkpotenciāla attīstības vadīšanu.
2. Sociotips izpaužas kā psihe kvalitāte izziņas darbībā, uzvedībā, domāšanas stilā, informācijas uztverē: mācās vērojot, klausoties, izdarot spriedumu; izziņas darbība balstās uz izjūtām, mijattiecībām, reflektīvo abstrakciju; mācās loģiski domājot, eksperimentējot, analizējot; mācās darot, riskējot.
3. Socionika, tāpat kā tipu teorija ar tās instrumentu MBTI (Maijeres Brigsas tipu indikators) ir K.G. Junga psiholoģisko tipu teorijas mūsdienu varianti.
4. Sociotips nosaka indivīda kognitīvās darbības spējas un optimālo atbilstību profesionālai darbībai.
5. Izglītības kvalitāte ir tieši atkarīga no pieejas, metodēm, akadēmiskā menedžmenta kognitīvā darbībā un sadarbības mijattiecībām pedagoģiskā procesā.
6. Akadēmiskais menedžments ietver izglītības procesu veselumā:
 - studentu komplektēšanu, plānošanu, organizēšanu;
 - studiju satura un programmu izstrādi;
 - pedagoģisko procesu, t.sk. pētniecību;
 - mācību principu un likumsakarību ievērošanu un informatīvo nodrošinājumu.
7. Akadēmiskā menedžmenta norisēs veidojas „subjekts – subjekts” attiecības, tādēļ svarīgi ir apgūt sociotipu noteikšanas metodiku un ņemt vērā sociotipu īpatnības, pamatojoties uz socionikas teoriju.

2. STUDENTU UN DOCĒTĀJU MIJATTIECĪBU IZPĒTE LATVIJAS AUGSTSKOLĀS

2.1. Sociotipu noteikšanas metodika un pētījuma posmu raksturojums

Sociotipu noteikšanā var izmantot dažādas metodes un izvēlēties atkarībā no mērķa. Precīzai sociotipa noteikšanai izmanto vizuāli – verbālo metodi, analizējot indivīda ārējo izskatu, gaitu, žestus, uzvedību, runu, un noslieci uz dažādiem profesionālas darbības veidiem, kā arī tīri intuitīvo metodi, kad pētnieks neapzinātā līmenī identificē pētījuma objektu ar sev zināmajiem analogiem un diagnosticē tipu, kā arī notikumu – vēsturisko tipošanu, ko izmanto tiem vēsturiskajiem un populāriem mūsdienu indivīdiem, kurus uz interviju uzaicināt nevar, bet ir pieejami dažāda veida viņu dati, apraksti, intervijas preses izdevumos (Цыпин 2007). Kā norāda psihologs – socioniķis J. Krivošejevs (Кривошеев 2005), ticamākos rezultātus dod Maskavas socioniķu T. N. Prokofjevas un E.A. Udalovas izstrādātā diagnostikas metode, kas balstās uz sistēmpieeju, izanalizējot klienta 1) semantiku – izmantojamus vārdus (Кочубеева 2007), 2) katras funkcijas izpausmes atkarībā no tās vietas A modelī, 3) īpašības pēc G.R. Reinina pazīmju klasifikācijas (Рейнин 2005) un 4) piederību V. V. Guļenko profesionālās ievirzes, komunikācijas īpatnību un stresa noturības grupām. (Гуленко 2005a). Katrā solī tiek sekots līdzī klientu verbālajai un neverbālajai komunikācijai, jo mīmika, žesti, intonācija dod iespēju pārliecināties, vai teiktais atbilst patiesībai, kāda ir viņa pārliecība par teikto.

Viena no metodikām, kas var palīdzēt noteikt cilvēku sociotipu, sākotnēji norādot indivīda prioritāšu vai kādas sociālas grupas sociotipu tendences, ir anketēšana. Anketa ir metodisks līdzeklis, lai iegūtu primāru socioloģisku vai sociāli – psiholoģisku informāciju, pamatojoties uz verbālu komunikāciju. (Платонов 2007, 423). Psihometriskos testus veic, lai noteiktu individuālās īpašības, salīdzinot ar citiem, pamatojoties uz objektīviem, standartizētiem jautājumiem (Коул 2004). Testus ir iespējams izmantot, lai noteiktu lielas respondentu grupas sociotipu tendences, jo viena respondenta neprecīzo atbildi saistībā ar kādu no dihotomijas pazīmēm ar tādu pat iespējamību var kompensēt cita respondenta neprecizitāte pretējā virzienā, bet kopīgā iegūtā aina būs atbilstoša reālajai situācijai (Гуленко 1999a). Ja pētniekam ir interese tikai par kopējo rezultātu, tad netiek atspoguļotas katra respondenta atbildes (Geske & Grīnfelds 2006, 60).

Pasaules praksē plaši izmanto personības testus, lai noskaidrotu, kāda ir indivīda uzvedība un kā viņi varētu reaģēt dažādās situācijās, piemēram, Ketela 16 faktoru testu, Saville un Holdsworth's OPQ (*Occupational Personality Questionnaire*), kā arī MBTI (Pinnington 2000). Ir pētīta MBTI rezultātu saikne ar citiem plaši lietotiem personības izpētes

instrumentiem: 7 kognitīvo faktoru izpēte ar *The Woodcock - Johnson Psycho-Educational Battery – Revised* (Krahula 2006); līderības stila izpēte ar FIRO – BTM (Gracia 2006); MSU – ES PEI - *Performance Evaluation Instrument* (Long 2006); Līderības tips & DIS - *Curricular Approaches* (Yacapsin 2006); DISC mērījumi par 30 biznesa vērtībām (Reynierse, Harker, Fink & Ackerman 2001); CDI - *Career Development Inventory* (Lundberg et all 1997) u.c.

Piemēram, izmantojot Eizenka testu (*Revised Eysenck Personality Questionnaire*), secināts, ka MBTI introversija un ekstraversija atbilst Eizenka terminiem „neirotiskā introversija” un kolektīvā/stabilā (*angl. stable*) ekstraversija, bet racionalitāte un iracionalitāte - „zemam psihotismam” un „augstam psihotismam” (Francis, Craig & Robbin 2007). Bet DISC mērījumos gan „Biznesa rezultāti: Lielums/Augšana” (*Business results: size/Growth*), gan „Fokuss uz tirgu” (*Sales focuss*) ir saistītas ar ekstraversiju, tas ir, ar uzmanību uz ārieni, uz klientu. Gan „Sociālā atbildība”, gan „Attiecības ar sabiedrību” (*Community relationships*) ir saistītas ar introvertajiem un ētiskajiem sociotipiem, kas liecina par šo sociotipu darbinieku nozīmību organizācijā, apgūstot un ievērojot kultūras un uzvedības elementus, domājot par vērtībām, kas stāv pāri biznesa attiecībām. „Produktivitātes spējas” ir saistītas gan ar sensoro, gan racionālo pazīmi. Tas jau ir norādīts arī sociotipu raksturojumos, ka SJ kombinācija cilvēka sociotipa kodā parasti norāda uz spēju labi veikt biznesa operatīvās aktivitātes, t.i., tādas aktivitātes, kurās ir svarīgas noteiktas struktūras ievērošana, rutīna un produktivitāte. „Inovatīvā rīcība un kreativitāte” ir saistīta gan ar N, gan T, gan NT pazīmēm sociotipa kodā. Šāda kombinācija parasti saistās ar biznesa stratēģiskajām aktivitātēm. DISC pazīme „Kompetenti cilvēki” augstā līmenī ir loģisko sociotipu respondentiem, bet „Akcenti uz cilvēkiem” – ētisko sociotipu respondentiem. Tas norāda, ka kritiski un analītiski orientētie loģiskie cilvēki akcentē prasību pēc kompetences savās „cilvēciskajās vērtībās”, bet ētiskie – nešaubīgu izturēšanos pret cilvēkiem ar cieņu un pietāti (Reynierse, Ackerman, Fink & Harker 2000).

Testēšanas metode nedod 100% garantiju, jo katram ir savas īpatnības (Аугустинавичюте 1985). Sociotipa noteikšanā grūtības rada, kā jau iepriekš minēts, arī tas, ka cilvēka pamata psihiskā orientācija, aiz nepieciešamības adaptēties sociālās vides konkrētām prasībām un apstākļiem, var dažādās pakāpēs transformēties (Богомаз 2002) un tāpēc veidojas komunikatīvais tips. Pētījumā atklāts, ka tikai 7% gadījumu bija vērojama sakritība starp komunikatīvo un pamata sociotipu (Тренькаева & Богомаз 2002). Pie līdzīga secinājuma nonācis arī socioniķis J. Ivanovs, norādot, ka, piemēram, personāla atlasē nedrīkst paļauties tikai uz testu rezultātiem, jo cilvēku ar spilgti izteiktām visām četrām sociotipa pazīmēm nav nemaz tik daudz (Иванов бр). Respondentus var iedalīt sekojošās grupās: 1) bez spilgti izteiktām pazīmēm; 2) ar vienu spilgti izteiktu pazīmi, piemēram, I vai F. Tādu ir apmēram 30% respondentu; 3) ar divām spilgti izteiktām pazīmēm, piemēram, IF vai FJ – 34%; 4) ar

trijām spilgti izteiktām pazīmēm, piemēram, IFJ – 25%; 5) ar četrām spilgti izteiktām pazīmēm, piemēram, ISFJ – 5,1% (Иванов бр).

Testi īpaši nepatīk ētiskajiem sociotipiem, jo tie piedāvā alternatīvas izvēles (Шульман 1995). Ir novērots arī, ka uz testa jautājumu, kas nesagādā grūtības INFP sociotipa respondentam, ESTJ nespēj dot atbildi (Шульман 1995). Tas tiek skaidrots ar to, ka testa sastādītāji ir noteikta sociotipa cilvēki ar sev raksturīgo leksiku.

Socionikā ir izstrādāti dažādi testi (Гуленко 2005а; Цыпин 2007; Цыпин & Ловцов 2005; Денисова 2005; Щеголев 2006; Кашницкий 2003; Miķelsone 2004 u.c.). Taču, tā kā socionikas teorija ir vēl samērā jauna, neviens no tiem, kā atzīst paši socioniķi, nav pietiekoši kvalitatīvs, tāds, kas sniegtu precīzus rezultātus visiem sociotipiem. Katrs no autoriem spēj sastādīt testus, izejot no sava sociotipa redzējuma un izmantojot tikai savu semantisko lauku, tāpēc būtu jāveido dažādu sociotipu socionikas speciālistu darba grupas testu izstrādei.

MBTI testu aizsargā autortiesības un tas ir dārgs. Pie tam, autorei bija iespēja izpildīt oriģinālo MBTI testu, apmeklējot MBTI kursus, un nācās secināt, ka arī tas nav ideāls. Piemēram, papētot sīkāk testa jautājumus, no 40 pirmās daļas jautājumiem tikai uz 21 jeb 53% šī darba autore varēja viegli izvēlēties vienu atbildi no divām piedāvātajām. Mulsinoši šķita tādi jautājumi, kā: *Lasot sava prieka pēc, jūs: A) Priecājaties par neparasto vai oriģinālo izteiksmes veidu vai B) Jums patīk, ja rakstnieki tieši izsaka savas domas?*, jo autorei vienlīdz atbilstošas šķiet abas atbildes. Tas pats arī jautājumā: *Vai Jūs parasti labāk saprotaties ar cilvēkiem, kuri: A) ir ar iztēli vai B) lietas uztver reāli?* Grūtības vienas atbildes izvēlē noteikti ietekmē gan testa sastādītāju, gan tulkotāju semantika, un šo testu sastādīšanā iesaistīto indivīdu semantikas savstarpējā mijiedarbība ar testa pildītāja semantiku.

Junga tipoloģijas tiešsaistes (*on-line*) varianta testu (Humanmetrics) angļu valodā autore, empīriski pārbaudot, novērtē kā veiksmīgi izstrādātu. Tas dod iespēju arī pašam respondentam iepazīties ar atbildi – sava sociotipa burtu kodu un sava sociotipa raksturojumu. Tāpēc autore organizēja šī testa tulkošanu latviešu valodā - trīs tulkotāji neatkarīgi tulkoja testu, pēc tam divu citu tulkotāju grupa salīdzināja šos variantus un pieņēma lēmumu par katra panta labāko tulkojumu. Lēmuma pieņemšanā tulkotāji tika aicināti koncentrēties uz jēgas pārvešanu latviskajā testa variantā, kā to uzsver psiholoģisko testu un aptauju konstruēšanas speciāliste M. Raščevska (Raščevska 2005). Testu veido 72 apgalvojumi, aizpildot anketas, jāizvēlas tikai viena atbilde uz katru no tiem - „JĀ” vai „NĒ”. (sk.6.pielikumu). Pamatojoties uz socioniķu ieteikumiem (Аугустинавичюте 1998b), testu autore papildināja ar instrukciju (sk.6.pielikums). Tajā tiek uzsvērts, ka nav nepareizu, labāku vai sliktāku atbilžu, svarīgs ir tikai paša respondenta vērtējums par atbilstošāko apgalvojumu. Atbildot uz testa jautājumiem, jāspēj objektīvi analizēt sevi. Nedrīkst uzskatīt, ka kaut kādi personību raksturojoši lielumi ir vērtī-

gāki par citiem. Ir indivīdi, kas nepraktiskumu, sapņainību un teoretizēšanu var uzskatīt par nepievilcīgām, nerespекtablām iezīmēm, un tad tie arī izvairīsies sniegt objektīvas atbildes, un neatzīs, ka šīs iezīmes ir tiem raksturīgas. Piemēram, vīriešiem statistiski nozīmīgi pievilcīgākas šķiet loģisko pazīmi raksturojošās atbildes nekā ētiskās (Brown 2006). Parasti testos rosina atbildēt ātri, noķerot pirmo atbildi, kas ienāk prātā. Šajā gadījumā tā īsti nav. Ir jāspēj saprast arī savas neapzinātās darbības un izvēles motivācijas dažādās situācijās. Katra patiesa atbilde ved pie precīzāka sociotipa noteikšanas. Pats testa izpildītājs ir ieinteresēts atbildēt pēc būtības, tikt skaidrībā par sevi. Viņš pats saglabā atbildību par testa rezultātu.

Strādājot ar šo testu tūrisma studentu auditorijā, autore personāla vadības kursa tēmas „Personāla mijiedarbība” apguves laikā deva iespēju respondentiem aizpildīt testa latvisko versiju, pēc tam interneta vietnē www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp, ievadot izvēles šī testa angļu valodas versijas atvērumā, paši studenti ieguva testa rezultātus - sava sociotipa četru burtu kodu, iepazīnās ar socioniķu izstrādātajiem sociotipu raksturojumiem. Ja students subjektīvi uzskatīja, ka sociotipa raksturojums 85-100% robežās viņam atbilst, tad viņš savu rezultātu – 4 burtu kodu rakstveidā nodeva autorei. Ja students uzskatīja, ka sociotipa raksturojums atbilst viņam mazāk par 85%, tad tika sastādīts cita sociotipa burtu kods, nomainot vienu burtu un students iepazīnās ar nākošā sociotipa raksturojumu. Mainīts tika tas burts sociotipa kodā, uz kuru norādīja vismazākā pārliecinātība, sniedzot atbildes uz testa jautājumiem. Piemēram, ja students, aizpildot interneta vietnē testu angļu valodas versijā ieguva rezultātu ISTJ ar procentu norādi 78: 1:50:33 (sk.6.pielikumu), un, lasot ISTJ raksturojumu, atzīst, ka īsti tas neatbilst gan, tad iespējams, ka viņš tomēr ir INTJ, tikai viņam pievilcīgākas šķitušas tās atbildes, kas raksturo sensoro sociotipu. Ja vēl arī tad students sociotipa raksturojumā neatpazīna sevi, tad autore, izmantojot vizuāli – verbālo metodi, uzdodot papildus jautājumus, palīdzēja studentam tikt skaidrībā par savu sociotipu. Kā pierāda praktiskā pārbaude, šī testa mērījumi noveda pie likumsakarīgiem rezultātiem (sk.2.2.nodaļu).

Lai veiktu dažādu autoru – socioniķu (sk.7-9.pielikumus) pieejamo testu un Junga tipoloģijas testa rezultātu pārbaudi un salīdzinājumu, 2006. gadā autore pētījumā iesaistīja 28 studentus. Katrs no viņiem izpildīja 4 dažādus testus, iepazīnās ar to rezultātā iegūtajiem sociotipu raksturojumiem un deva galējo pašvērtējuma atbildi par atbilstību kādam no sociotipiem (sk.10.pielikumu). Rezultātu kopsavilkums apkopots tabulā (sk.2.1.tabulu).

2.1. tabula

Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti Nr.1, izmantojot dažādus testus

	V.L.Miķelsones tests	A.Ovčarova tests	V.Guļenko tests	Junga tipoloģijas tests
Studentu skaits, kam testa rezultāts sakrīt ar pašvērtējumu	16	11	18	20
%	57	39	64	71

Visvairāk studentu - 71% pašvērtējums sakrīt ar Junga tipoloģijas testa rezultātiem.

2006.gadā tika veikta atkārtota pārbaude (sk.10.pielikumu) ar citu respondentu (n=33) grupu (sk.2.2.tabulu).

2.2. tabula

Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti Nr.2, izmantojot dažādus testus

	V.L.Miķelsones tests	A.Ovčarova tests	V.Guļenko tests	Junga tipoloģijas tests
Studentu skaits, kam testa rezultāts sakrīt ar pašvērtējumu	22	15	20	26
%	70	45	61	79

Vietām mainījušies V.L.Miķelsones un V.Guļenko sastādītā testa rezultāti, bet Junga tipoloģijas tests joprojām ir līderis. Pie tam, interesanta izrādās sakritība – pirmajā gadījumā respondenti bija uzņēmējdarbības vadības studenti, kuru vidū vairāk (54%) bija loģisko tipu, un viņi labāk sevi noteica, izmantojot socioniķa V.Guļenko, kurš arī ir loģiskais – INTJ, sastādīto testu. Otrajā gadījumā respondenti bija tūrisma studenti, kuru vidū vairāk ir ētisko tipu (79%), un viņi labāk sevi atpazīna V.L.Miķelsones, kura arī ir ētiskā - ESFP, sastādītajā tekstā.

Tā kā abās šajās pārbaudēs vislabākie rezultāti tomēr tika iegūti ar Junga tipoloģijas testu, tad tas arī tika izmantots turpmākajos pētījumos. 2007.gada rudens sesijas laikā tika veikta Junga tipoloģijas testa divkārsa pārbaude (sk.10.pielikumu), iesaistot 39 respondentus. Respondenti testu pirmo reizi veica septembra sākumā. Tā kā autore uzskatīja, ka Junga tipoloģijas testa daži jautājumi vēl neskan pietiekoši veiksmīgi, tad tika pilnveidots tests (sk.6.piel.) un iedots arī citai respondentu grupai (n=37). Novembra beigās abās grupās tika veikta atkārtota testēšana. Pirmajā respondentu grupā respondentu sociotips nemainījās 56% gadījumā, bet otrajā - 76% (sk.10. pielikumu).

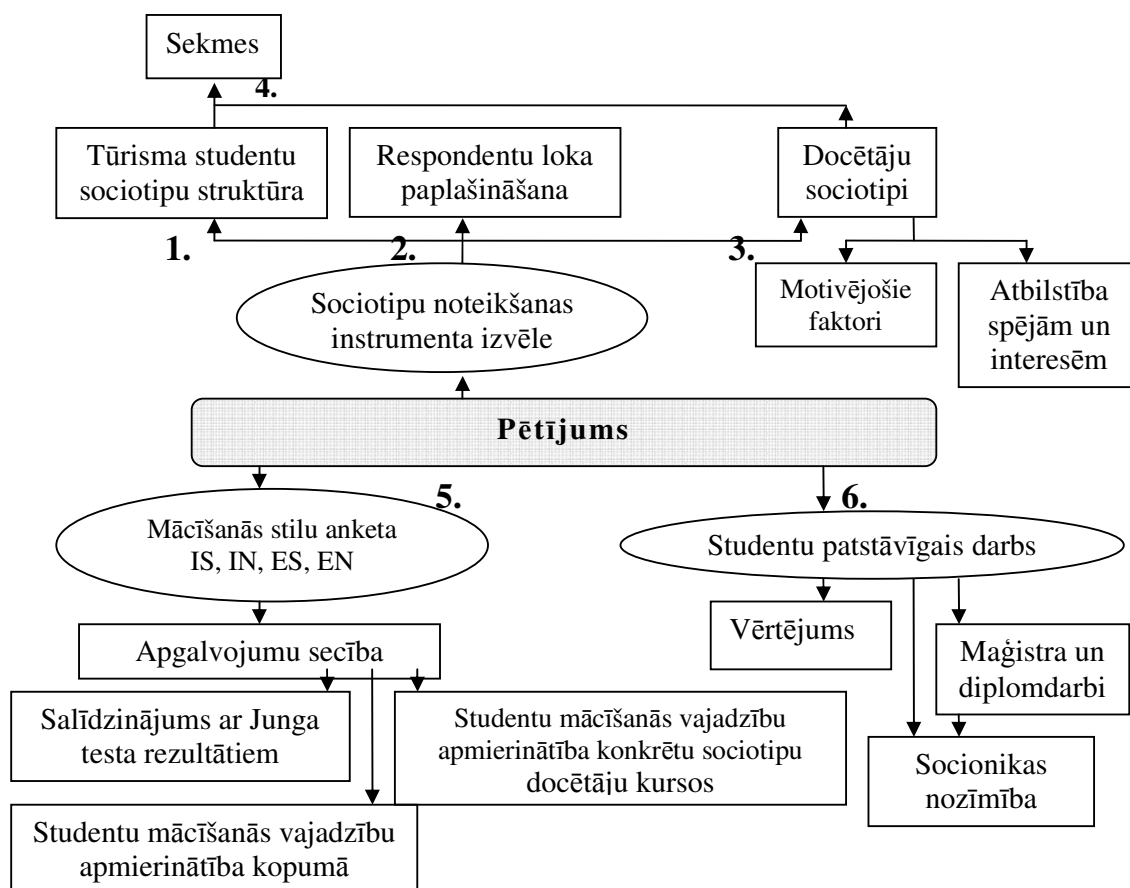
Tā kā šie studenti veica arī patstāvīgo darbu (sk.14.pielikumu), iedziļinoties savu tipu raksturojumos, tad ir pamats uzskatīt, ka šie rezultāti ir ticami. Tālāk šis tests tika izmantots autores pētījuma 1., 2., 3. un 6. posmā (sk. tālāk 2.1.attēlu).

Pasaulē ir dažāda līmeņa pētījumi sociotipu sastāva noteikšanai. Valsts iedzīvotāju struktūra no sociotipu viedokļa ir pētīta, piemēram, Austrālijā, un konstatēts, ka iedzīvotāju vidū vairāk ir introvertu - 54%, sensoru un intuitīvo apmēram vienāds skaits - 50%, vairāk loģisko - 64% un racionālo - 62% (Pederson 2003). Kā tas ir Latvijā, tas nav zināms.

Ir pētītas dažādu kultūru – rasu un etnisko minoritāšu studentu psihes kvalitātes un konstatētas nozīmīgas atšķirības. Piemēram, meksiko-amerikāņu izcelsmes studentu auditorijā ir vairāk sensoru, loģisko un mazāk iracionālo sociotipu nekā tas ir anglo-amerikāņu studentu vidū (Lundberg, Ovsborne & Miner 1997). Arī Latvijā dzīvo dažādu minoritāšu studenti, bet tie no sociotipu viedokļa nav iepazīti. Pasaulē ir veikti pētījumi dažādās studiju jomās un secināts, ka katra no tām saista relatīvi vairāk kādu noteiktu tipu cilvēkus. Ir atklāts, ka pamatskolas skolotāju darbs vairāk vilina intuitīvi ētiskos ekstravertus ENFP, bet darbs pēc pamatsko-

las izglītībā – loģiski sensoros introvertus ISTJ. Pamatskolas skolotāju vidū vispār vairāk ir ētisko tipu, bet vidusskolā – vairāk loģisko. Fizikas studentu vidū pārsvarā ir intuitīvie un racionālie tipi (Perry & Ball 2004). Ekonomistu un inženieru studentu vidū procentuāli visvairāk ir ENTP, INTJ, ISTJ, ESTJ, ENTJ un INTP sociotipu (Иванов б.г). Biomedicīnas inženierzinību studenti (no 55% - 72% dažādās augstskolās) vairāk ir sensorie (Dee et al 2002). Internālās medicīnas studenti arī vairāk ir sensorie nekā intuitīvie (Cook et al 2007). Atšķirīgas ir psihes kvalitātes ne tikai dažādu studiju programmu studentiem, bet arī vienas programmas dažādu profilu studentiem. Piemēram, reklāmdarbības studiju programmā ir gan reklāmas dizaina, gan reklāmas mārketinga, gan reklāmas menedžmenta profils. Topošajiem reklāmas mārketinga un menedžmenta speciālistiem dominē tieksme koordinēt citu cilvēku darbu, bet reklāmas dizainisti profesionālajā darbībā augstāk vērtē neatkarību un autonomiju (Бурмакова 2007). Tādējādi individuālo personības īpašību izpēte ir svarīgs posms izglītības procesa optimizācijā. Pasaules Tūrisma organizāciju kvalitātes rokasgrāmatā uzsvērts, ka pirmais solis, lai nodrošinātu kompetentu tūrisma izglītības sistēmu, ir jāidentificē studentu vajadzības un gaidas, lai garantētu, ka sniegtā izglītība un notiekošie procesi ir valīdi (TedQual 2005). Latvijā šāda veida socioniskie pētījumi nav publicēti.

Praktiskā pētījuma posmi. Pētījums tika veikts 6 posmos (skat. 2.1.attēlu).



2.1. att. Praktiskā pētījuma posmi un to secība

Pētījuma 1. posma mērķis ir noskaidrot, vai noteiktu sociotipu indivīdiem ir pievilcīgākas noteiktas studiju jomas un vai var konstatēt atbilstību studentu profesijas izvēlē, salīdzinot tūrisma izglītības standartos ietvertu profesiogrammu un psihogrammu, kas iegūta, nosakot dominējošos sociotipus. Pētījumā tika iesaistīti 448 vienas Latvijas augstskolas Starptautiskā tūrisma fakultātes profesionālā bakalaura programmas Tūrisma un viesmīlības nozares uzņēmumu vadības studenti. Pēc ievadlekcijas sociotipikā un patstāvīgas sociotipikas materiālu studēšanas personāla vadības kursa ietvaros, studenti individuāli analizēja savas prioritātes, veica K.G. Junga tipoloģijas testu (sk.6.pielikumu), kā tas ir raksturots iepriekš 2.1. nodaļā un tika veikta studentu sociotipu noteikšana. Pētījuma 1. posma īstenošanas laiks: no 2006. gada janvāra līdz 2007. gada decembrim. Rezultāti analizēti 2.2.nodaļā.

Pētījuma 2. posms. Tā kā pētījuma 1. posma rezultātus nav ar ko salīdzināt, jo Latvijā citu šāda veida pētījumu rezultāti nav publicēti, tad tika paplašināts respondentu loks, lai iegūtu lielāku tūrisma programmās studējošo respondentu skaitu un pārliecinātos par iegūto datu ticamību. 2007.gadā, izpētot Latvijas augstskolu mājas lapas, tika noskaidrots, ka tūrisma programmas vēl tiek piedāvātas 7 augstskolās – pa vienai Zemgalē, Vidzemē, Latgalē un Kurzemē, un 3 Rīgā esošās augstskolās. Tika sagatavotas Junga tipoloģijas testa (sk.6.pielikumu) izdrukas, un, pateicoties augstskolu kolēģu - docētāju atsaucībai, tika iegūtas respondentu atbildes. Datu apstrādi veica autore – respondentu aizpildīto anketu atbilžu ievadīšanu datorizētajā tiešsaistes vietnē sociotipa burtu koda iegūšanai. Līdz ar to respondentiem nebija dota iespēja iepazīties ar rezultātu, kā arī ar sociotipu izstrādāto sociotipa raksturojumu un precizēt ar testa palīdzību atrastā sociotipa četrus burtus, kā tas bija pētījuma 1. posmā. Taču tas arī nebija nepieciešams, jo mērķis bija noteikt respondentu grupas tendences, nevis katra respondenta precīzo sociotipu. No respondentiem - septiņu Latvijas augstskolu tūrisma programmu studentiem tika iegūtas 264 tālākai apstrādei derīgas anketas.

Šajā pētījuma posmā tika iesaistīti arī izglītības vadības programmas maģistranti sociotipu struktūras salīdzināšanai. Tika iegūtas 46 respondentu atbildes. Izglītības vadības maģistranti ir vecumā no 23 – 52 gadiem, sievietes – 87%, vīrieši – 13%. (Tūrisma studentu respondentu vecums ir no 19 – 25 gadiem, sievietes – 86%, vīrieši – 14%). 50% no tūrisma programmā studējošiem respondentiem nestrādā algotu darbu, un nav arī zināms, cik no viņiem turpinās darbu tūrisma specialitātē, bet 78% aptaujāto izglītības vadības maģistrantu ir nodarbināti izglītības sfērā, vēl 4% citās jomās saistībā ar bērnu jautājumu risināšanu, tāpēc var teikt, ka tie ir cilvēki, kas ir izdarījuši savu izvēli profesionālajā jomā, tāpēc, kaut arī respondentu skaits ir mazāks, autoresprāt, rezultāti ir salīdzināmi ar bakalaura līmeņa respondentu atbildēm. Pētījuma 2. posms tika īstenots no 2007. gada novembra līdz 2008. gada janvārim. Rezultāti analizēti 2.2. nodaļā.

Turpmākā pētījuma 3. posma mērķis ir noskaidrot docētāju dominējošos sociotipus un pārbaudīt tēzi, ka noteikta sociotipa indivīdiem ir pievilcīgākas noteiktas profesijas. Salīdzinot akadēmisko procesu dalībnieku - docētāju un studentu sociotipu struktūru, varētu apziņāt iespējamās problēmas mijattiecību veidošanā. Papildus sociotipu struktūras izpētei, šajā pētījuma posmā paredzēts arī noskaidrot akadēmiskā personāla viedokli par pievilcīgāko darba piedāvājumu un tā saistību ar docētāju sociotipu un pašvērtējumu par esošā darba atbilstību spējām un interesēm un salīdzināt rezultātus ar teorētiskajām nostādnēm. Respondentiem Junga tipoloģijas testa anketa (sk.6.piel.) tika papildināta ar jautājumu: *Kas Jums varētu likt domāt par darba nomaiņu (ja visi pārējie apstākļi ir ļoti labvēlīgi)?* ar dotām 4 iespējamām atbildēm un aicinājums sniegt subjektīvu pašvērtējumu par darba atbilstību spējām un interesēm ar piedāvātiem atbilžu variantiem, neiedziļinoties argumentos (sk.16.pielikumu). Aizpildītu 14 anketu tika iegūts no autores katedras ieinteresētajiem kolēģiem, 15 aizpildītu anketu tika iegūts pēc autores novadītās publiskās lekcijas „Socionika un personāla vadība” augstskolas vadošajam personālam, pārējiem docētājiem tika izsūtītas e-pasta vēstules, izmantojot intranetu. Kolēģiem no citām augstskolām, kas piekrita izplatīt Junga tipoloģijas testu studentiem, tika palūgts testu izdalīt arī tūrisma kursu docētājiem. No trim augstskolām arī tika saņemtas aizpildītas anketas. Kopā iegūts 79 respondentu atbildes. Pētījuma 3. posms tika īstenots no 2007. gada decembra – 2008. gada janvārim. Pētījuma 3. posma rezultāti analizēti 2.3. nodaļā.

Pētījuma 4. posma mērķis ir noskaidrot, vai atšķirības docētāju un studentu sociotipos izraisa mijattiecību problēmas, kas izpaužas akadēmiskajos sasniegumos, ņemot vērā teorētiskās nostādes, ka pasniedzēju mācību priekšmetu joma un mācību paradumi variē saskaņā ar katra tipu; ka nereti izmantotās metodes mācību priekšmetos ir vienveidīgas un pretējas tam, kā tas ir studentiem ar citu mācīšanās stilu; ka instinktīvi pasniedzējs nereti vēlas strādāt atbilstoši sava tipa dabiskajai virzībai, kas ne vienmēr atbilst auditorijas vajadzībām. Īpaši tas varētu attiekties uz studiju programmas neprofilējošo kursu pasniedzējiem. Autore aprēķināja vienas augstskolas viena gada absolventu -124 tūrisma studentu visu studiju gadu vidējo atzīmi tūrisma priekšmetos, svešvalodās un vispārējos priekšmetos. Tūrisma priekšmetu grupā autore iedalīja 17 studiju kursus: tūrisma projektu vadība, ievads tūrismā, starptautiskais viesnīcu bizness, lauku tūrisms, ēdināšanas serviss, uzņēmējdarbība tūrismā, ceļojumu organizēšana, tūrisma plānošana un vadība, aktīvā tūrisma pamati, ēdienu gatavošanas tehnoloģija, stresa menedžments un lietišķā etiķete, starptautiskā tūrisma mārketing, komercdarbība tūrismā, starptautiskā tūrisma ekonomika, pasaules kultūras vēsture, saskarsme un viesmīlība tūrismā, pasaules un Latvijas tūrisma ģeogrāfija (kopā 2108 atzīmes). Vispārējo priekšmetu grupā tika iedalīti 17 priekšmeti: makroekonomika, mikroekonomika, nodokļi, mārketing, menedžments, personālmenedžments, komerciesības, finanšu menedžments, finanšu grāmatvedība,

datortehnoloģijas 1 un 2, vadības grāmatvedība, vadības informatīvās sistēmas, biznesa matemātika un statistika, politoloģija, psiholoģija, filozofija (2108 atzīmes). Četru studiju gadu laikā katrs students ieguvis 12 gala vērtējumus pirmajā un otrajā svešvalodā (kopā 1488 atzīmes). Pavisam tika izanalizētas 5704 atzīmes. Pētījuma 4. posma rezultāti analizēti 2.4.nodaļā.

Pētījuma 5. posms. Izglītības pētījumos secināts, ka tikai studenta, pasniedzēja un piemērotas mācību vides mijiedarbībā iespējams sasniegt efektīvu mācību procesa rezultātu (Birziņa 2005, 61). Reālajā izglītības vidē augstskolā docētājiem ne vienmēr ir skaidrs priekšstats par studentu mācību vajadzībām (Oļehnoviča 2002, 44; Kise 2007, 7). Studenti vēlētos uzlabojumus studiju procesa kvalitātē (Pritchard 2005, 331), bet docētājiem rada grūtības studiju procesa diferencēšana (Westwood 2005, 156). Dažādi kognitīvie profili prasa atšķirīgu pieeju un darba paņēmienus (Ливер 2000a, 35).

Socionikā un tipu teorijā norādīts, ka studiju procesā ir svarīgi ievērot sociotipu visu četru dihotomiju pāru pazīmju īpatnības. Loģika un ētika ir būtiska, sniedzot studentiem atgriezenisko saiti, veidojot saskarsmi, kā arī nosakot nodarbību pamata noteikumus. Racionalitāte un iracionalitāte ir nozīmīgas nodarbību tempa un darba termiņu noteikšanā. Bet, plānojot nodarbības gaitu, docētājam ir svarīgi ievērot četru atšķirīgu mācīšanās stilu (introverti sensorais, introverti intuitīvais, ekstraverti sensorais un ekstraverti intuitīvais – sk.1.2.nod.) īpatnības (Kise 2007, 44; Лытов 2001b).

Pētījuma 5. posma mērķis ir izpētīt studentu izziņas vajadzību prioritātes atbilstoši informācijas uztveres introvertajai un ekstravertajai ievirzei, novērtēt izziņas vajadzību īstenošanas pakāpi studiju procesā, vienlaikus pārbaudot studentu mācīšanās stilu noteikšanas aptaujas anketas praktisko pielietojamību. Pētījumā iesaistījās vienas augstskolas 409 respondenti.

Autore izveidoja aptaujas anketu (18.pielikums), pamatojoties uz pētījumiem (Kise 2007; Ливер 2000a) par sociotipu mācīšanās vajadzībām. 10 būtiskākās gan introvertās, gan ekstravertās ievirzes sensorā un intuitīvā sociotipa raksturīgās vajadzības izziņas darbībā tika noformētas kā studenta aicinājums pasniedzējam studiju procesā. Aptaujas anketas lapas katrs no četriem segmentiem ir saistīts ar vienu no mācīšanās stiliem, jo tajā izvietoti vai nu introverti sensoro (IS), vai introverti intuitīvo (IN), vai ekstraverti sensoro (ES), vai ekstraverti intuitīvo (EN) sociotipu iespējamie 10 aicinājumi docētājiem, līdz ar to. Studenti bija jāizvēlas to no četriem piedāvātajiem tekstu grupējumiem, kas visvairāk atbilst viņu vēlmēm un vajadzībām, jānosaka sava prioritāšu secība, bet trijos pārējos segmentos jāatzīmē viens visbūtiskākais, viņaprāt, aicinājums.

Daļai studentu (n=187) tika lūgts arī novērtēt šo vajadzību īstenošanas pakāpi studiju procesā kopumā: ar vērtējumiem *pilnīgi apmierina, vairāk jā nekā nē, vidēji, vairāk nē nekā jā* un *pilnīgi neapmierina* bija jānovērtē katra no izvēlētās tekstu grupas 10 vēlmēm. Tūrisma

dienas nodaļas studentiem (n=33) tika lūgts izpildīt arī Junga tipoloģijas testu un noteikt savu sociotipu, lai varētu salīdzināt ar studenta izvēlēto mācīšanās stilu autore izveidotās anketas precizitātes pārbaudei. Uzņēmējdarbības vadības 3 kursa dienas nodaļas studentiem tika lūgts novērtēt viņu vēlmju īstenošanas pakāpi trijos konkrētos 2007./2008 studiju gada studijuursos, kuru docētāju sociotipi (ENFJ, INTJ un ESFP) tika noskaidroti pašnovērtējuma eksperimentā pētījuma 3. posmā. Pētījuma 5. posms tika īstenots no 2008. gada janvāra līdz martam. Rezultāti analizēti 3.1. un 3.2. nodaļā.

Pētījuma 6. posms. Tā kā vadītāja kompetence nav tikai zināšanas par kaut ko, bet arī zināšanas, kā to darīt, lai panāktu noteiktu snieguma standartu, tad tas liek menedžmenta izglītībā koncentrēties uz praktisko darbību. Tāpēc arī autore rosina studentus pielietot personāla vadības kursā jauniegūtās socionikas zināšanas praksē – transformēt zināšanas patstāvīgā darbā.

Autore veiktā pētījuma 6. posmā tika izvirzīts mērķis salīdzināt dažādas profesionālās ievirzes grupu studentu akadēmiskos sasniegumus socionikas atziņu izmantošanā mijattiecību analīzē profesionālajā darbībā, sadarbībā ar noteikta sociotipa docētāju, vienlaikus noskaidrojot studentu viedokli par socionikas zināšanu nozīmību. Tika iesaistīti studenti, ar kuriem autore strādāja viena studiju gada ietvaros personālvadības kursā – 64 uzņēmējdarbības vadības trešā studiju gada studenti, 76 tūrisma vadības ceturtā studiju gada studenti un 8 stratēģiskā tūrisma menedžmenta maģistranti – kopā 148 studentu.

Studenti tika lūgti būt par objektīviem vērtētājiem, pārbaudot socionikas atziņas praksē. Patstāvīgā darba ietvaros (sk.14.pielikumu) studenti noteica savu un to 3 savu darba kolēģu sociotipu, ar kuriem darbā nākas cieši saskarties. Īpaši tika uzsvērtā nepieciešamība precīzi noteikt kolēģu tipu starptipu attiecību analīzei, jo citādi turpmākie darba uzdevumi zaudē jēgu. Studentiem bija jāpamato sava un kolēģu atbilstība sociotipam ar 5 konkrētiem piemēriem, situāciju aprakstiem saistībā ar darbu, mācībām. Pēc tam bija jāraksturo starptipu attiecības, mazās grupas mikroklimate, izmantojot socionikas teorētiskās nostādnes. Un, visbeidzot, jāizvirza priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai. Studenti saņēma izdales materiālus un norādes uz interneta avotiem papildus informācijas iegūšanai. Aptaujā tika noskaidrots arī studentu viedoklis par socioniku (sk.17.pielikumu). Pētījums 6. posms tika īstenots no 2006.gada septembra līdz 2007.gada martam. Rezultāti analizēti 3.3. nodaļā.

Padziļināti pētot socionikas teoriju, zināšanas ir transformētas lietišķos ieteikumos arī autore vadībā izstrādātos 8 maģistru un 2 diplomdarbos (nepublicētie studiju procesā iegūtie materiāli).3.3. nodaļā ir sniegts šo darbu pētījumu apkopojums personāla vadības profesionālo jautājumu risināšanā dažāda tipa organizācijās. Pamatā šie darbi ir aizstāvēti autore darba vietā, bet 2 - citās augstskolās, kuru studentes apguva socionikas pamatus pie socionikas

ekspertes V. L. Miķelsones. Studenti darbus izstrādājuši, veicot personāla vadības procesu analīzi socienikas kontekstā, dažādu nozaru: finansu, tirdzniecības, skaistumkopšanas, viesmīlības, mašīnbūves un izglītības uzņēmumos un iestādēs.

Nākošajās nodaļās seko visu praktiskā pētījuma posmu rezultātu analīze.

2.2. Tūrisma un izglītības vadības studentu sociotipu izpēte

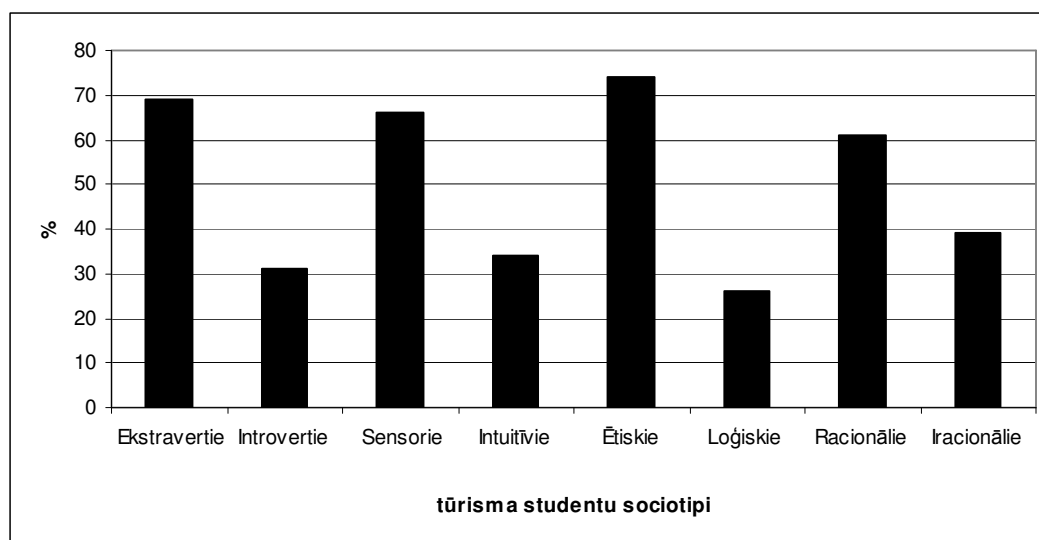
Pētījuma 1. posma rezultāti un analīze. No pētījuma 1.posmā iesaistītajiem 448 tūrisma studentiem 81% socienikas teorija nebija zināma, 18% zināja, ka tāda ir, bet tikai 1% jau to bija pielietojusi savā līdzšinējā praksē. Tā kā respondentu vecums un dzimums neietekmē sociotipu struktūru, tad šie rādītāji netiek analizēti. Studentu veiktās pašanalīzes dati ir apkopoti tabulā (sk.2.3.tabulu).

2.3.tabula

Vienas Latvijas augstskolas tūrisma programmas studentu sociotipi							
<i>Nr.</i>	Sociotipa burtu kods	Studentu skaits	% no 448	<i>Nr.</i>	Sociotipa burtu kods	Studentu skaits	% no 448
1.	ESFJ	98	22	9	ESTJ	30	7
2.	ESFP	59	13	10	ESTP	15	3
3.	ISFP	25	6	11	ISTP	7	2
4.	ISFJ	40	9	12	ISTJ	23	5
5.	ENFJ	44	10	13	ENTP	12	3
6.	ENFP	37	8	14	ENTJ	13	3
7.	INFP	14	3	15	INTP	6	1
8.	INFJ	15	3	16	INTJ	10	2

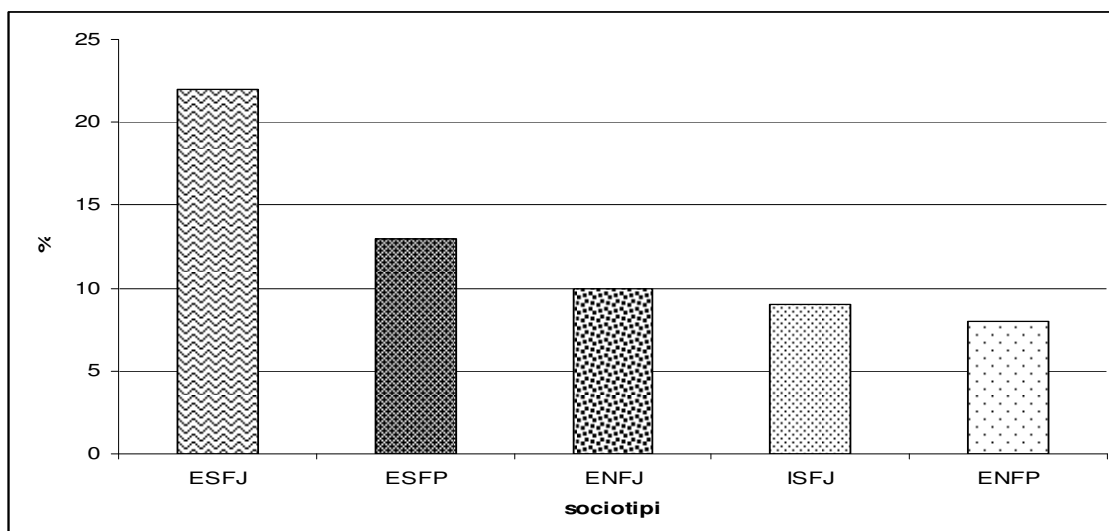
Pētījumā iegūtie dati var tikt analizēti, gan pētot dihotomiju dimensiju proporcijas, gan atsevišķo sociotipu skaitu, gan dažādās sociotipu grupas. Šajā pētījuma daļā iegūtie dati tiks analizēti arī atbilstoši profesionālās darbības ieviržu grupām, lai sniegtu ieskatu ne tikai par studentu grupu sociotipu struktūru, bet arī vienlaikus pārlicinātos par respondentu studiju programmas izvēles atbilstību socienikas teorētiskajām nostādnēm.

Pēc dihotomijām (sk.2.2.attēlu) tūrisma studentu auditorijā visvairāk ir ētisko studentu (dihotomija F/T) – 74%. Analizējot pēc citām dihotomijām, vairums studentu – 69% ir ekstravertie (dihotomija E/I), 66% - sensorie (dihotomija S/N) un 61% racionālie (dihotomija J/P). Dihotomiju raksturojumu skat.1.1.nodaļā.



2.2.att. Tūrisma studentu sociotipu % sastāvs

Analizējot viesmīlības un tūrisma nozares profesiju standartos (Profesiju standartu reģistrs 2007b) iekļautās profesiogrammas –amata profesionālās prasības, var secināt, ka tajos dominē prasības pēc komunikatīvajām kompetencēm, prasmēm strādāt komandā, spējām izprast komandas darba stilu, uzturēt pozitīvu psiholoģisko klimatu kolektīvā, nodarboties ar personāla vadības jautājumiem. Piemēram, viesnīcu servisa organizatora profesijas standartā kā īpašie sociālie faktori, kas raksturo darba vidi, ir darbs komandā un attiecību veidošana ar sadarbības partneriem un viesiem. No iepriekšminētās profesiogrammas viedokļa raugoties ekstravertie, sensorie, ētiskie un racionālie sociotipi darbā ar klientiem tūrisma nozarē atbilstoši savai būtībai justos vislabāk (sk. dihotomiju pazīmju raksturojumu 5.pielikumā). Autores pētījumā vairāk kā pusi tūrisma studentu auditorijas veido 5 sociotipu pārstāvji - visvairāk (22%) bija ētiski sensoro racionālo ekstravertu (sk.2.3.attēlu).



2.3. att. Vairāk pārstāvētie sociotipi tūrisma studentu auditorijā %

ESFJ ir sociotips, kura dominējošā funkcija ir emociju spēks – spēja smalki izjust un pārvaldīt citu noskaņojumu, piemīt emocionālo pārdzīvojumu bagātīgums, daudzkrāsainība. Šī sociotipa raksturojums gan socionikā, gan tipu teorijā (sk.2.4.tabulu), norāda uz to, ka šī sociotipa indivīdi pilnībā atbilst nosacījumiem, kas nepieciešami, lai veiktu tūrisma produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu viesiem, lai kvalitatīvi veiktu savus darba pienākumus un realizētu pozitīvu saskarsmi ar klientiem.

2.4.tabula

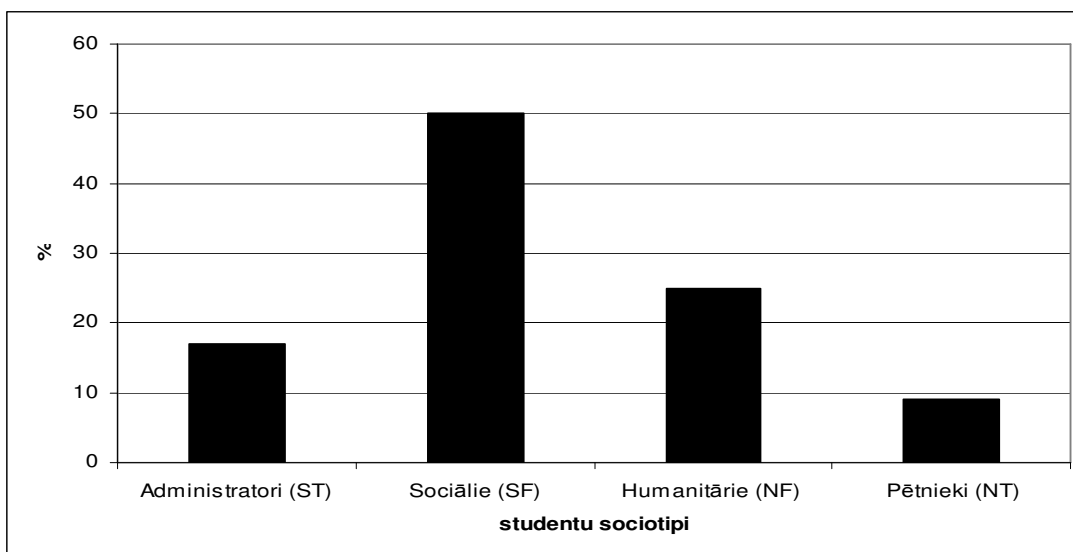
ESFJ sociotipa raksturojums

Socionikā (Miķelsone 2007, 164-166.)	Tipu teorijā (Myers & Kirby 2000, 28).
ir sabiedrīks	sabiedrīks
viegli uzsāk kontaktus, veiksmīgi veido attiecības	komunikabls
atsaucīgs	atsaucīgs
draudzīgs skatiens, ciena draudzību	draudzīgs
labvēlīgs	izstaro siltumu
dzīvespriecīgs, kundrs, kustīgs	entuziasma pilns, aizrautīgs, sparīgs
ievēro pieklājības normas	delikāts
spēj izprast, atbalstīt un just līdzī	līdzjūtīgs
seko, lai viens otru neapvaino	savā apkārtnē vēlas harmoniju un dara visu iespējamo, lai to nodrošinātu
praktisks	praktisks
uzmanīgs un saprot, kam kāda palīdzība vajadzīga.	iejūtīgs pret katra indivīda vajadzībām
labprāt rīko svētkus, pārdomā, kā uzņems viesus, kā izklaidēs, prasmīgi vada galda sarunas	ir prasmīgs svētkos un tradīcijās
cenšas radīt ērtu gaisotni, priecājas, ja izdodas iepriecināt citus	gūst gandarījumu, ja citiem ir omulīgi un ērti, ja citi bauda labpatiku.
vēlas uzmanīgu attieksmi	grib, lai viņus novērtē
grūti panes vientulību	patīk strādāt kopā ar citiem
jūtas mierīgs un pārlicināts, ja apkārt ir kārtība, noteikta sistēma.	jūtas viskomfortablāk strukturētās situācijās

No pētījumā iesaistītajiem 448 studentiem 13% ir sensori ētisko iracionālo ekstravertu. ESFP radošā funkcija ir attiecību ētika (sk.4.pielikumu) – tātad šo tipu indivīdi jūt attiecības starp cilvēkiem, māk ietekmēt attiecības vēlamajā virzienā, izveidot un saglabāt darījumu kontaktus, spēj būt labi diplomāti. Viegli iepazīstas, lielā auditorijā jūtas pārlicināti.

Visi pieci visvairāk esošie sociotipi tūrisma studentu auditorijā ir ētiskie – emocionāli atsaucīgi indivīdi, kuru spējas vislabāk izpaužas attiecībās ar cilvēkiem.

Pēc profesionālās darbības jomām. Ņemot vērā socionikā izpētītajai saiknei starp sociotipu un optimālākajām profesionālās darbības jomām (sk.1.1.nodaļu), tūrisma profesionālās izglītības studentu vidū vairumam vajadzētu būt sensori – ētisko sociotipu pārstāvjiem (sk.1.3.attēlu). Apkopojot iegūtos datus, autore guva tam apstiprinājumu (2.4.attēlu) - 50% no visiem 448 pētījumā iesaistītajiem studentiem burtu kodā ir sensorā un ētiskā pazīme.

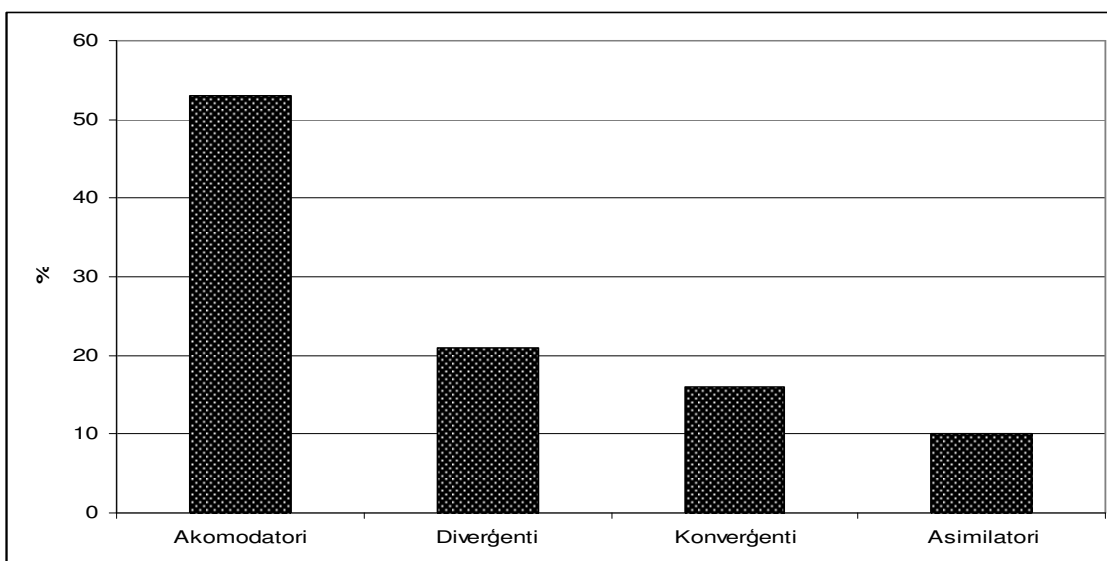


2.4. att. **Studentu sadalījums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem % tūrisma studentu auditorijā**

Ar 99% ticamību sociālie SF tipi sastāda pusi no visiem 1. pētījuma posmā iesaistītajiem tūrisma studentiem (sk.11.pielikumu). Stipri mazāks studentu skaits – 25% atbilda humanitāro tipu raksturojumiem. Vismazāk bija zinātnieku – tikai 9 % un vadītāju – 17%. Šāda rezultātu atbilstība socienikas teorētiskajām atziņām norāda uz tās izmantošanas iespējamību profesionālās karjeras konsultēšanai pirms studijām, studiju laikā un pēc studijām – tātad akadēmiskā menedžmenta studentu uzņemšanas vadīšanas, plānošanas un organizēšanas, kā arī atbalsta aktivitāšu komponentes pilnveidē. Īpaši svarīgi tas būtu tiem studentiem, kas šaubās par atbilstošākās studiju programmas izvēli. Arī tiem, kas jau izvēlējušies profesionālo programmu, bet nav pārliecināti par specializācijas virzienu studiju programmas ietvaros, socienikas atziņas var palīdzēt atklāt studenta potenciālam atbilstošāko jomu.

Tā kā socienika ir zinātne ar prognozēšanas iespējām, tad jau no autores veiktā tūrisma studentu sociotipu pētījuma var daudz secināt par studentu mācīšanās stiliem un īpašām iezīmēm, kas raksturīgas konkrētiem sociotipiem (sk.1.nodaļu), un, līdz ar to izteikt priekšlikumus akadēmiskā menedžmenta mācīšanas/mācīšanās komponentes veiksmīgākai realizācijai. Piemēram, kā norādīts literatūrā (Kise 2007), ESFJ sociotipa studentiem ir svarīga draudzīga, sadarbības atmosfēra, uzsvars uz to, kā zināšanas varēs izmantot, lai palīdzētu citiem, skaidri mācību mērķi un uzdevumi, lai viņi var plānot savu darbu, iespēja runāt un darboties kopā ar citiem studentiem. Viņiem ir svarīga pozitīva atgriezeniskā saite, iespēja izmantot organizatoriskās un līdera spējas.

Veicot analīzi atbilstoši D.Kolba mācīšanās stiliem (sk.1.2. nodaļu un 15.pielikumu), var secināt, ka tūristu studentu auditorijā visvairāk ir akomodatoru – 53%. Diverģentu ir 21%; konverģentu – 16%; asimilatoru – 10 % (sk.2.5.attēlu).

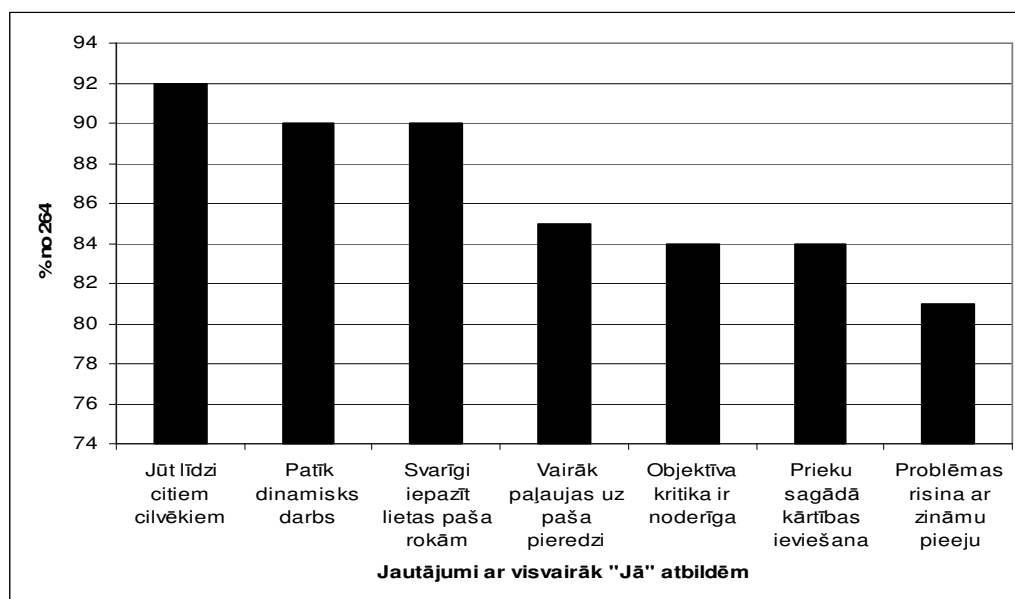


2.5.att. Mācīšanās stilu tipu sadalījums tūrisma studentu auditorijā %

Arī pēc šīs metodes analizējot pētījuma 1. posma rezultātus, var secināt, ka vairums studentu labprātāk apgūtu mācību vielu aktīvi un praktiski darbojoties attiecīgo studiju kursu ietvaros (sk.1.nodaļu).

Pētījuma 2. posma rezultāti un analīze. No septiņu Latvijas augstskolu tūrisma programmu studentiem tika iegūtas 281 anketa, derīgas 264 anketas. No izglītības vadības maģistrantūras studentiem - 46 tālākai apstrādei derīgas anketas un 2 nederīgas.

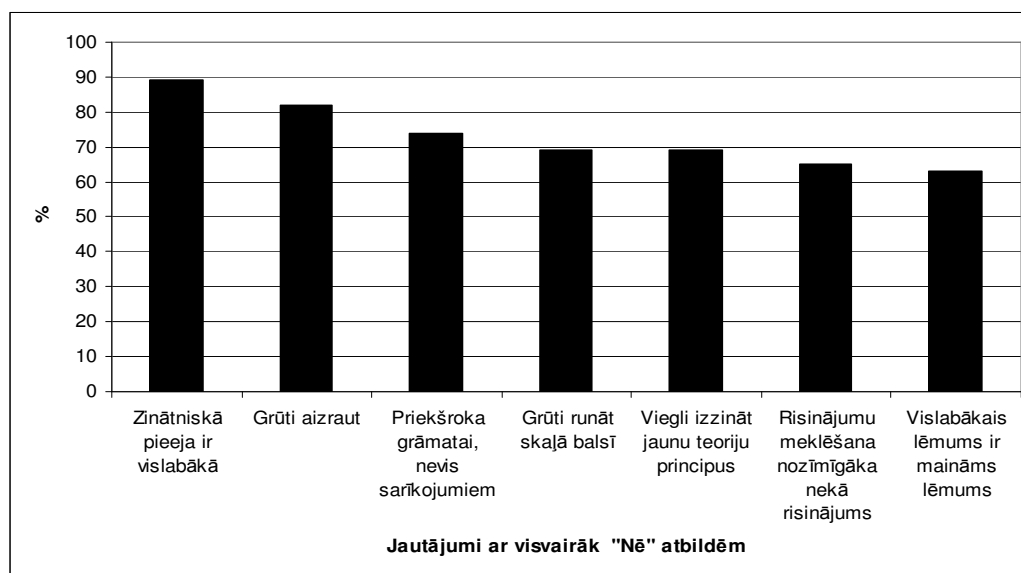
Autore apkopoja ne tikai gala rezultātu – sociotipu burtu kodus, bet arī atbildes uz 72 testa (sk.19. pielikumu) jautājumiem (sk.2.6. attēlu).



2.6. att. Augstskolu tūrisma studentu pašraksturojums 1

Jau tas, uz kādiem testa jautājumiem 90 un vairāk procentu studentu atbildējuši ar „Jā”, norāda uz atbilstību 1. pētījuma posma rezultātiem: tūrisma auditorijā ir vairāk ētisko

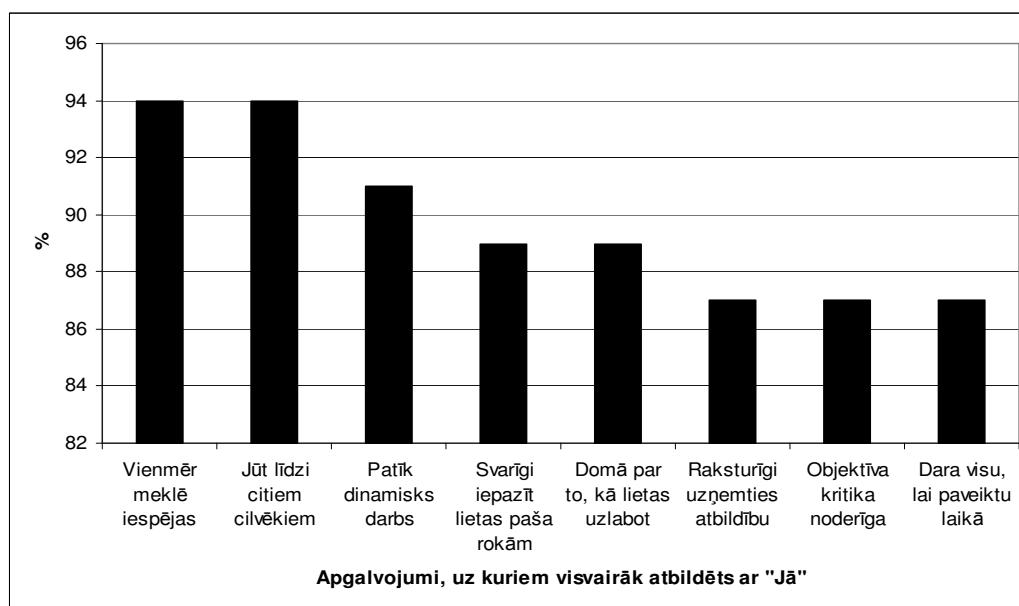
studentu, par ko liecina atbilde, ka viņi jūt līdzīgu citiem cilvēkiem; ekstraverto – ka patīk dinamisks darbs; sensoro – ka viņiem svarīgi ir iepazīt lietas paša rokām.



2.7. att. Augstskolu tūrisma studentu pašraksturojums 2

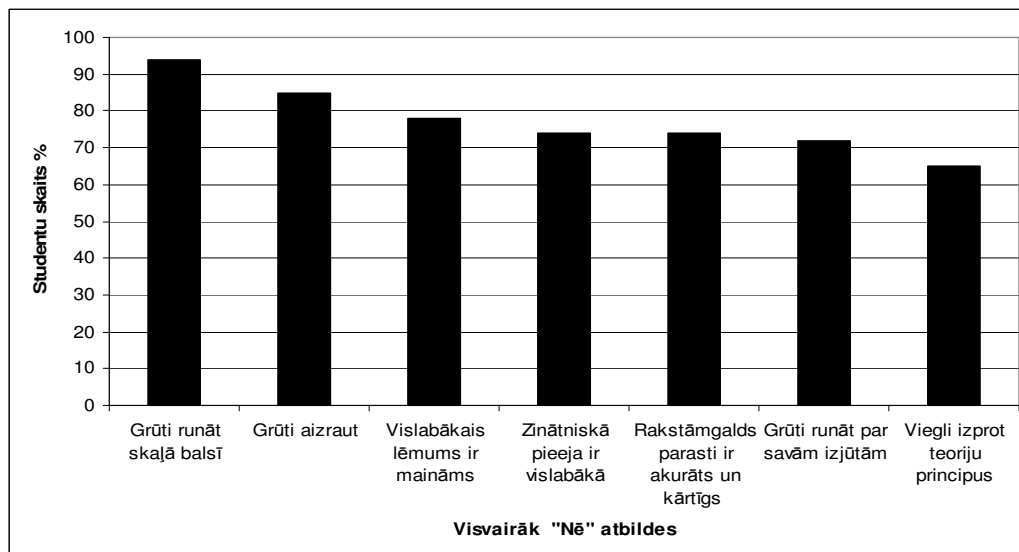
Vismazāk „Jā” jeb visvairāk „Nē” atbilžu arī apstiprina iepriekš minēto (sk. 2.7. attēlu) – zinātniska pieeja pieņemamāka ir loģiskajiem, bet tūrisma studentu auditorijā visvairāk ir ētisko studentu. Tūrisma studentus kā jau ekstravertos, nav grūti aizraut – par to jau liecina arī šajā auditorijā visvairāk sastopamā sociotipa ESFJ sociālās lomas nosaukums – entuziasts. Introvertos ir grūtāk aizraut, tie vieglāk, labprātāk apgūst zināšanas, lasot literatūru par attiecīgo tēmu. Bet ekstravertie tūrisma studenti labāk iesaistās aktīvās diskusijās, kur nepieciešams skaļi un pārliecināti paust savu viedokli verbāli. 2.7. attēls sniedz arī atbildi, kāpēc tūrisma programmu studentiem nepatīk teorētiska rakstura mācības – kā jau sensorie viņi grūtāk uztver abstraktas lietas. Savukārt, noraidošā attieksme pret maināmiem lēmumiem ir saistīta ar racionālās pazīmes pārsvaru sociotipu kodā. Tas nozīmē, ka šiem studentiem var nepatikt, ja docētājs katrā nodarbībā izvirza citus nosacījumus.

Izglītības vadības studenti vairāk kā 90% ir norādījuši, līdzīgi kā tūristi, ka jūt līdzīgu citiem, kas norāda uz ētisko pazīmi, un patīk dinamisks darbs, kas norāda uz ekstraversiju. Bet, atšķirībā no tūristiem, izglītības vadības studenti biežāk meklē jaunas iespējas, kas ir raksturīgs intuitīvajiem tipiņiem (sk. 2.8.attēlu).



2.8.att. Izglītības vadības studentu pašraksturojums 1

Izglītības vadības studentu noliedzošās atbildes ir līdzīgas tūrisma studentu atbildēm (sk2.9.att)



2.9.att. Izglītības vadības studentu pašraksturojums 2

Uz nozares specifiku – darbu pie rakstāmgalda, iespējams, norāda atbildes par kārtību uz tā. Lielākā daļa respondentu noliedz, ka tie viegli izprot teoriju principus, vienlaicīgi noliedzot arī to, ka tiem būtu grūti runāt par savām izjūtām. Šīs atbildes, papildinot viena otru, apstiprina faktu, ka aptaujātie izglītības vadības zinību programmas studenti ir vairāk ētisko, nevis loģisko sociotipu pārstāvji. Maināmie lēmumi vislabāk patīk iracionālajiem sociotipiem, bet izglītības vadības studentu auditorijā to ir mazāk, atbilstoši literatūrā norādītajam (sk.1.3.nodaļu). Tas, ka lielākā daļa (93.5%) respondentu pauž pārliecību, ka tiem nesagādā grūtības runāt skaļā balsī, liecina par ekstraversiju.

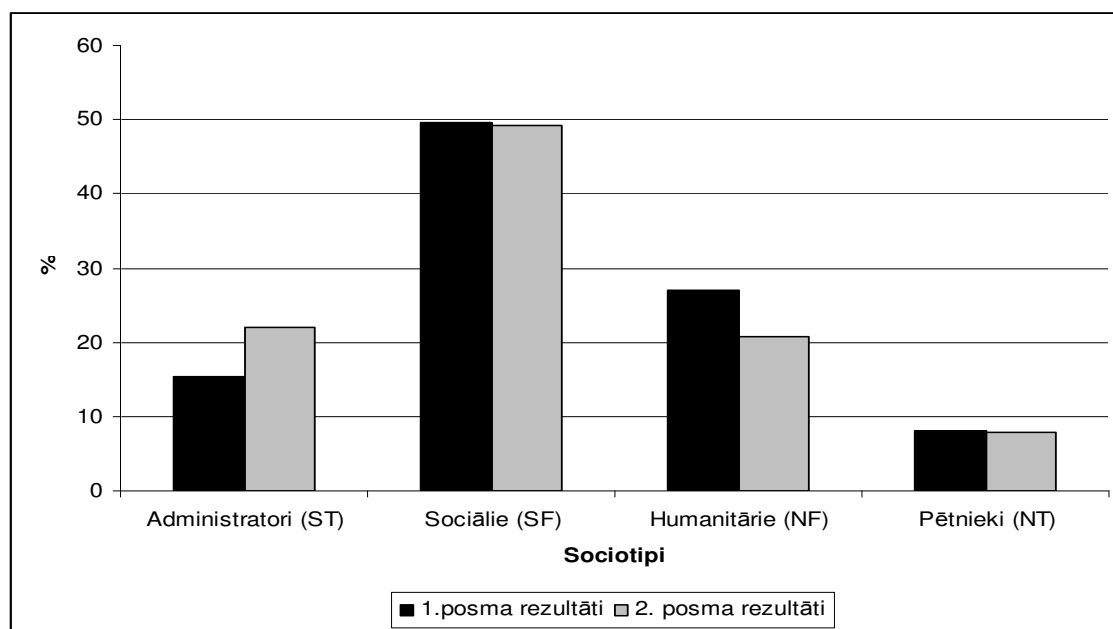
Pētījuma 2. posmā iegūtie respondentu sociotipu burtu kodi apkopoti 2.5.tabulā.

2.5.tabula

Tūrisma un izglītības vadības studentu sociotipi un to skaits

Tips	Skaits		Tips	Skaits		Tips	Skaits		Tips	Skaits	
	Tūristi	Izgl.v.		Tūristi	Izgl.v.		Tūristi	Izgl.v.		Tūristi	Izgl.v.
ENTP	4	1	ENFJ	28	7	ESFP	33	2	ESTJ	28	3
ISFP	14	1	ISTJ	12	1	INTP	1	0	INFJ	9	4
ESFJ	43	8	ESTP	10	0	ENTJ	11	4	ENFP	12	7
INTJ	3	4	INFP	4	0	ISFJ	31	3	ISTP	7	1

Salīdzinot autores pētījuma 1.posma – vienas augstskolas tūrisma programmas studentu sociotipu rezultātus ar pētījuma 2. posmā iegūtajiem 7 augstskolu tūrisma studentu testu rezultātiem (sk.11.pielikumu, 2.10.attēlu), var secināt par līdzību sociotipu struktūrā.



2.10.att. **Tūrisma studentu sociotipu salīdzinājums Latvijas augstskolās** (1. un 2. pētījuma posma rezultātu salīdzinājums)

Lai noskaidrotu pētījuma vidējo rezultātu atšķirību statistisko nozīmību, autore izvirzīja statistiskās hipotēzes katrai profesionālās ievirzes dihotomiju pazīmju SF, ST, NF un NT grupai.

H0: sadalījumi pazīmēm SF vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, ir vienādi.

Ha: sadalījumi pazīmēm SF vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, nav vienādi.

Hipotēzes tika pārbaudītas ar Manna – Vitnija (Mann-Whitney) testu, kura rezultāti apkopoti tabulā (sk.2.6. tabulu).

2.6.tabula

NPar tests. Manna-Vitnija (Mann-Whitney) tests tūrisma studentu grupām

Pazīmes	Grupa	Skaitis	Vidējais rangs	Rangu summa	
SF	Viena augstskola	448	356,91	159896,00	
	Citi	264	355,80	93932,00	
	Kopā	712			
ST	Viena augstskola	448	347,83	155828,00	
	Citi	264	371,21	98000,00	
	Kopā	712			
NF	Viena augstskola	448	364,65	163364,00	
	Citi	264	342,67	90464,00	
	Kopā	712			
NT	Viena augstskola	448	356,61	159760,00	
	Citi	264	356,32	94068,00	
	Kopā	712			
Statistikas tests. Grupu mainīgais: studentu grupa					
		SF	ST	NF	NT
Manns-Vitnijs U		58952,000	55252,000	55484,000	59088,000
Vikoksons W		93932,000	155828,000	90464,000	94068,000
Z		-,080	-2,210	-1,844	-,039
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības		,936	,027	,065	,969

Testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas pie ticamības 95%, nozīmības līmenis $0,936 > 0,05$, kas nosaka H_0 nenoraidīšanas apgabalu: H_0 apstiprinās: sadalījumi pazīmēm SF vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, ir vienādi. (Pārējo statistisko hipotēžu pierādījumi par pazīmju ST, NF un NT grupām sniegti 11. pielikumā)

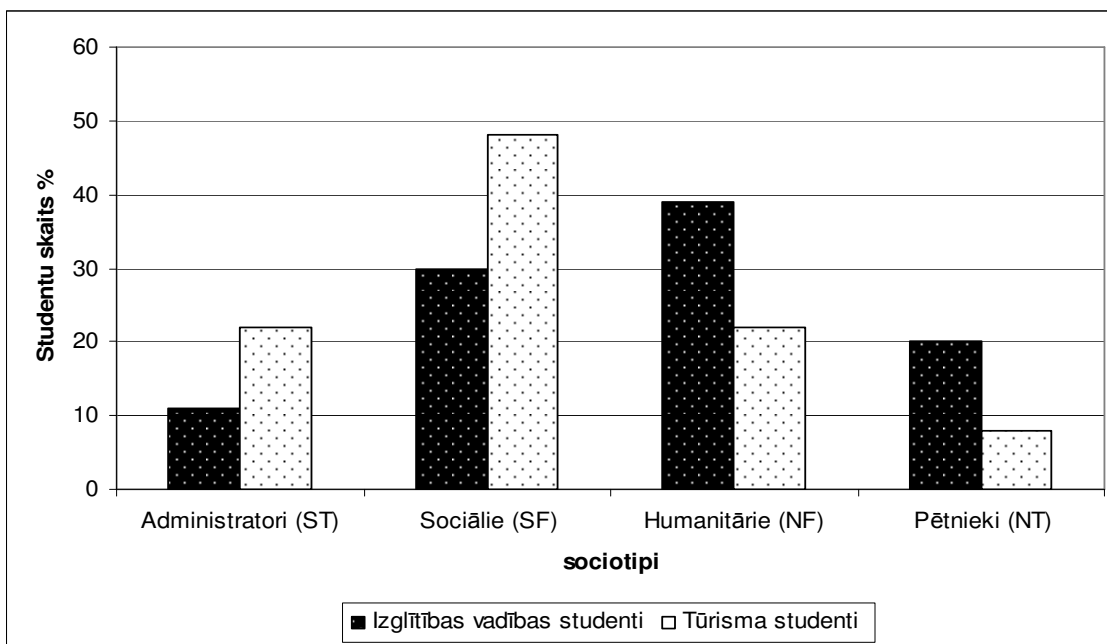
Kā liecina testi, abas respondentu grupas ir vienādas pēc sociotipu dihotomiju pazīmēm SF, NF un NT sociotipu studenti. Vienīgi sadalījums ST pazīmei abām respondentu grupām nav vienāds.

Tātad ar 95 % ticamību var apgalvot, ka sensori ētisko, intuitīvi ētisko un intuitīvi loģisko sociotipu struktūra gan autores darba vietā, gan citu Latvijas augstskolu tūrisma studentu vidū ir vienāda. Atšķiras vienīgi sensori loģisko studentu skaits, bet tūrisma studentiem ST pazīme nav raksturīgā, tāpēc būtiski neietekmē sadalījumu. Studentiem raksturīgi pašvēr-

tējumā jaukt loģisko domāšanu ar loģiskā tipa pazīmi socionikā, un, kā jau norādīts 1. nodaļā, statistiski nozīmīgi pievilcīgākas šķiet testu loģisko pazīmi raksturojošās atbildes nekā ētiskās (Brown, 2006). Izpētot tuvāk katras augstskolas tūrisma studentu sociotipu struktūru, atklājās, ka nobīdi sensori loģisko sociotipu virzienā sniedz vienas galvaspilsētas augstskolas – visprestižākās studentu atbildes. No socionikas viedokļa to varētu skaidrot šādi - sensori loģiskos motivē statuss, prestižs, tāpēc arī viņi ir izvēlējušies šo augstskolu savas izglītības iegūšanai.

Autore uzskata, ka līdzīgie pētījuma 1. un 2. posma rezultāti norāda šī instrumenta – Junga tipoloģijas testa 72 apgalvojumu testa satura validitāti un tas ir izmantojams sociotipu noteikšanai. Rezultāti arī apliecina, ka tūrisma studiju joma vispievilcīgākā šķiet studentiem, kuru sociotipa burtu kodā ir sensorā pazīme kopā ar ētisko. Tas apstiprina teorētisko nostādni par šādu tipu indivīdu profesionālo virzību uz servisa jomu.

Salīdzinot pētījuma 2. posmā iegūto tūrisma studentu testu rezultātus ar izglītības vadības programmas studentu rezultātiem, vērojamas atšķirības (sk.2.11. attēlu).



2.11. att. **Izglītības vadības un tūrisma studentu sociotipu salīdzinājums**

Izglītības vadības studentu auditorijā vairāk ir tādu sociotipu studentu, kuru burtu kodā ir intuitīvā pazīme kopā ar ētisko. Šāds rezultāts būtībā ir likumsakarīgs, jo izglītības vadības studenti ir arī pedagogi dažādās izglītības iestādēs un kā intuitīvi ētiskie tie labi spēj saskatīt audzēkņu potenciālu, ieraudzīt meitenīgajā zēnā liriķa dotības un tās attīstīt, un pamanīt puišķajā meitenē vadītāja talantu un to pilnveidot. Un, kā jau tika minēts promocijas darba teorētiskajā daļā (1.3.nod.), pētījumos ir konstatēts (Leuder 1986), ka skolu vadītāju vidū ir ievērojami mazāk tradicionālo SF un ST sociotipu, bet visos vadības līmeņos lielāks skaits ir NT un NF sociotipu vadītāju.

Lai noteiktu, vai pazīmju sadalījumi ir vienādi vai nav vienādi tūrisma studentiem un izglītības vadības studentiem, pētījuma 2. posma profesionālās ievirzes grupu sociotipu struktūras salīdzināšanai tika izvirzītas statistiskās hipotēzes (sk.12. pielikumu) un pārbaudītas ar Manna – Vitnija (Mann-Whitney) testu, kura rezultāti apkopoti tabulā (sk.2.7.tabulu).

2.7.tabula

Tūrisma un izglītības vadības studentu profesionālās ievirzes grupu sociotipu pazīmju statistiskais tests (NPar tests)

Manna-Vitnija (Mann-Whitney) tests tūrisma studentu grupām				
Pazīmes	Grupa	Skaits	Vidējais rangs	Rangu summa
SF	tūristi	264	159,83	42194,00
	izglītības vadība	46	130,67	6011,00
	Kopā	310		
ST	tūristi	264	158,05	41726,00
	izglītības vadība	46	140,85	6479,00
	Kopā	310		
NF	tūristi	264	151,29	39941,00
	izglītības vadība	46	179,65	8264,00
	Kopā	310		
NT	tūristi	264	152,83	40347,00
	izglītības vadība	46	170,83	7858,00
	Kopā	310		

Statistikas tests. Grupu mainīgais: studiju programma

	SF	ST	NF	NT
Manna Vitnija U	4930,000	5398,000	4961,000	5367,00
Vilkoksons W	6011,000	6479,000	39941,000	40347,000
Z	-2,356	-1,724	-2,695	-2,454
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,018	,085	,007	,014

Kā liecina testa rezultāti, ar 95% ticamību var apgalvot, ka šo abu programmu studentu grupās apmēram vienādā skaitā ir ST studentu, bet tūrisma studentu vidū statistiski nozīmīgi visvairāk ir sociālās grupas SF sociotipu, bet izglītības vadības studentu vidū visvairāk ir humanitārās grupas - NF sociotipu. Pētnieku grupas NT sociotipu izglītības vadības studentu vidū ir mazāk nekā NF grupas studentu, bet arī šis rezultāts statistiski nozīmīgi atšķiras no tūrisma studentu pētnieku grupas lieluma.

Iepriekšminētais apstiprina tēzi, ka noteikta sociotipa indivīdiem ir pievilcīgākas noteiktas profesijas. No tā, savukārt, izriet secinājums, ka iepazīstināšana ar uz K.G.Junga psiholoģisko tipu teorijas bāzes veidotās socionikas teorētiskajām nostādnēm un pētījumiem varētu veicināt izglītības procesa dalībnieku dziļāku izpratni par profesijas izvēli un studiju programmu atbilstību indivīda interesēm un spējām.

2.3. Docētāju sociotipu izpēte

Pētījuma 3. posma rezultāti un to analīze. Docētāju pašvērtējuma eksperimentā sociotipu kontekstā piedalījās 79 respondenti – tai skaitā 56 vienas augstskolas docētāji, no kuriem 9 ir tūrisma kursu docētāji, un 23 citu augstskolu tūrisma kursu docētāji, lai respondentu skaits būtu lielāks. Respondentu vidū ir 75 % sieviešu un 25% vīriešu. Respondentu darba stāžs augstskolā – no 1- 47 gadiem – 27% ar 1-6 gadu darba stāžu docētāja amatā, 49% ar 7 – 14 gadu stāžu un 24% - ar 15 un vairāk gadu darba stāžu. No kopējā respondentu skaita 81% ir maģistru un 19% doktoru. Tā kā iepriekšminētās respondentu pazīmes neietekmē sociotipu izpausmes (Kise 2007), tad tālāk atsevišķi tās netiek analizētas.

Apstrādājot pētījumā iegūto 79 respondentu atbildes, rezultāti ir apkopoti 2.8. tabulā.

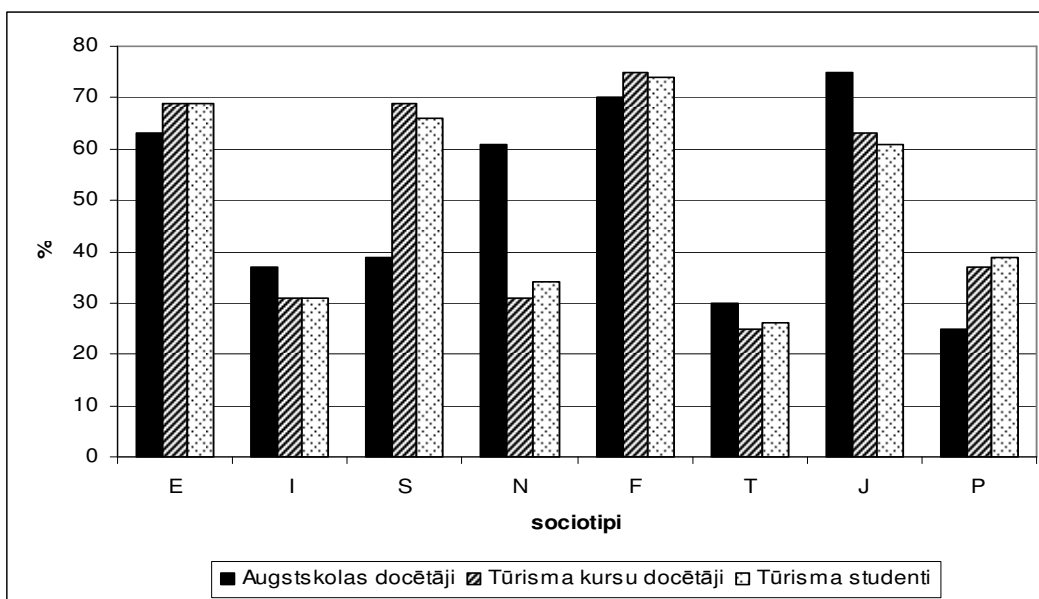
2.8.tabula

Tūrisma kursu docētāju pašvērtējuma rezultāti sociotipu kontekstā

Tipi	Augstskolas docētāji		3 augstskolu tūrisma docētāji	Tipi	Augstskolas docētāji		3 augstskolu tūrisma
	kopā	t.sk. tūrisma docētāji			kopā	t.sk. tūrisma docētāji	
ENTP	-	-	1	ESFP	5	2	4
ISFP	2	-	1	INTP	1	-	-
ESFJ	5	1	3	ENTJ	4	-	2
INTJ	6	-	-	ISFJ	4	2	4
ENFJ	14	1	3	ESTJ	4	1	2
ISTJ	-	-	1	INFJ	5	-	-
ESTP	-	-	-	ENFP	3	1	1
INFP	1	-	1	ISTP	2	1	-

Visvairāk pārstāvētie sociotipi. Analizējot kopumā augstskolas docētāju sastāvu pēc sociotipiem, var secināt, ka visvairāk ir ENFJ tipu – 25%. Šāds rezultāts ir likumsakarīgs, uz ko jau norāda šī sociotipa sociālās lomas nosaukums, kas, kā jau iepriekš minēts, ir Skolotājs. V.Guļenko šī sociotipa indivīdus raksturo kā emocionālus, tādus, kas „smalki izjūt cilvēku noskaņojumu. Viņi prot skaisti paust savas jūtas: no cildenām intonācijām līdz smalkai ironijai. Ar savām emocijām spēj aizraut cilvēkus, vest sev līdzi. Uztraucas par briesmām, kas varētu rasties, situācijai attīstoties, un prot izdarīt nepieciešamo, lai no tā izvairītos. Ir tālredzīgs un daudz ko spēj paredzēt, prot pareizi izkārtot pasākumus laikā. Tic cilvēka neierobežotām iespējām un spējām. Cenšas izprast cilvēku uzvedības motīvus. Ieņem audzinātāja un skolotāja morālās pozīcijas. Punktuāls, ar attīstītu atbildības sajūtu. Parasti ir plašas humānītārās intereses.”(Zīlīte 2008i).

Augstskolas docētāju vidū vairāk ir ekstraverto 62.5% nekā introverto, vairāk intuitīvo tipu – 61% nekā sensoro, vairāk ir ētisko tipu - 70% nekā loģisko un vairāk racionālo tipu – 75% nekā iracionālo (sk.2.12.attēlu).



2.12. att. Augstskolas docētāju, tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūra

Salīdzinot tūrisma kursu docētāju sociotipu sastāvu ar augstskolas kopumā docētājiem, var secināt, ka tūrisma docētāju vidū vairāk ir sensoro tipu (69%) nekā intuitīvo (31%). Šie rezultāti ir līdzīgi tūrisma studentu rezultātiem pētījuma 1. posmā – sensoro ir 66%. Arī pārējo dihotomiju rezultāti tūrisma studentiem ir pietuvināti tūrisma kursu docētāju sociotipu procentuālajam sastāvam vairāk nekā augstskolas docētāju kopējam rezultātam. Tas atbilst citu pētīnieku rezultātiem, ka pasniedzēju mācību priekšmetu joma variē saskaņā ar viņu tipu (sk.1.2. nodaļu). Tas nozīmē arī to, ka šo pasniedzēju mācību paradumi atbilst tūrisma studentu kognitīvajiem stiliem, ko nevar apgalvot par vispārējo kursu – filozofija, mikroekonomika, menedžments u.c. docētājiem.

Profesionālās darbības jomu analīze. Analizējot pētījumu datus atbilstoši socionikā un tipu teorijā izdalītajiem profesionālās darbības virzieniem, vēl uzskatāmāk redzamas līdzības un atšķirības augstskolas docētāju kopumā, tūrisma docētāju un tūrisma studentu rezultātos. Autore rezultātu salīdzināšanai izvirzīja statistiskās hipotēzes:

H0: Tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūra ir vienāda.

Ha: Tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūra nav vienāda.

Hipotēzes tika pārbaudītas ar Manna Vitnija testu (sk.2.9.tabulu). Visi nozīmības līmeņi pārsniedz 0,05, tātad pazīmju sadalījums tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūrā ir vienāds pie 95% ticamības pēc visām profesionālās darbības virziena grupām. Rezultāti rosina domāt, ka tūrisma kursu docētāji zināmā mērā attīsta studentos tās īpašības, kas piemīt pašiem un kas, līdz ar to, ir nepieciešamas un noderīgas arī attiecīgajā profesionālajā jomā.

2.9.tabula

Tūrisma docētāju un tūrisma studentu salīdzinājums. Manna –Vitnija tests. Rangi.

Profesionālās darbības virziens	Grupa	Skaitis	Vidējais rangs	Rangu summa
SF	Tūrisma kursu docētāji	32	248,23	7943,50
	Tūrisma studenti	447	239,41	107016,50
	Kopā	479		
ST	Tūrisma kursu docētāji	32	240,42	7693,50
	Tūrisma studenti	447	239,97	107266,50
	Kopā	479		
NF	Tūrisma kursu docētāji	32	228,39	7308,50
	Tūrisma studenti	447	240,83	107651,50
	Kopā	479		
NT	Tūrisma kursu docētāji	32	242,95	7774,50
	Tūrisma studenti	447	239,79	107185,50
	Kopā	479		

Testa statistika. Grupu mainīgais: Grupa.

	SF	ST	NF	NT
Manna-Vitnija U	6888,500	7138,500	6780,500	7057,500
Vilkoksona W	107016,50	107266,50	7308,500	107185,50
Z	-,402	-,029	-,641	-,264
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,687	,977	,522	,792

Autore izvirzīja hipotēzes par augstskolas docētāju kopumā un tūrisma studentu sociotipu sastāva struktūru atšķirību atbilstoši profesionālās darbības grupām.

Hipotēzes tika pārbaudītas ar Manna Vitnija testu (sk.2.10.tabulu)

2.10.tabula

Augstskolas docētāju kopumā un tūrisma studentu salīdzinājums. Manna –Vitnija tests

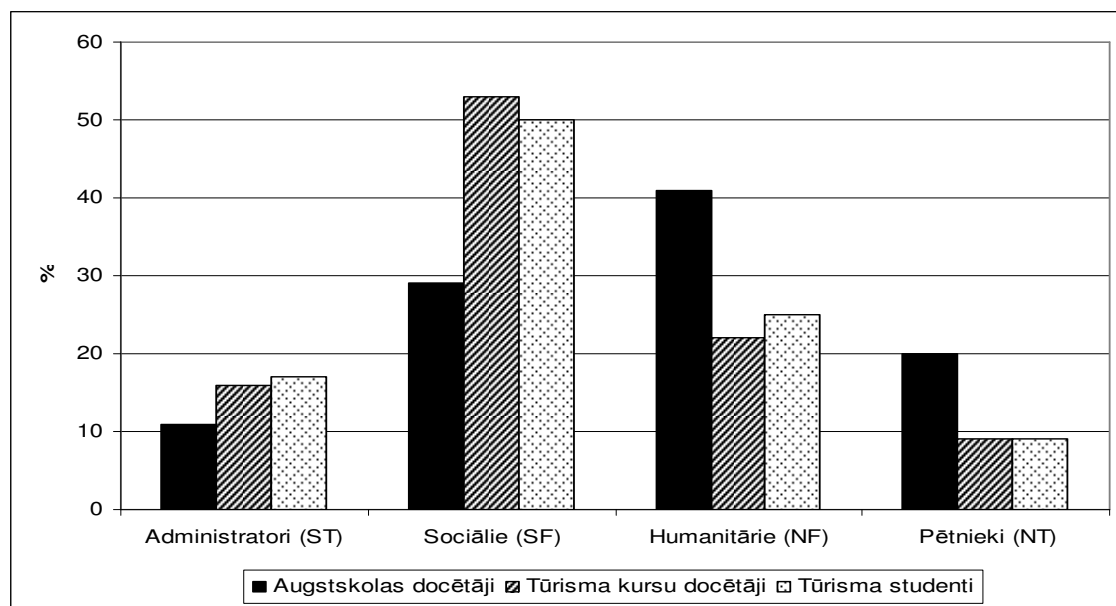
Profesionālās darbības virziens	Grupa	Skaitis	Vidējais rangs	Rangu summa
SF	Augstskolas docētāji kopumā	56	205,36	11500,00
	Tūrisma studenti	447	257,84	115256,01
	Kopā	503		
ST	Augstskolas docētāji kopumā	56	241,45	13521,00
	Tūrisma studenti	447	253,32	113235,00
	Kopā	503		
NF	Augstskolas docētāji kopumā	56	283,29	15864,50
	Tūrisma studenti	447	248,08	110891,50
	Kopā	503		
NT	Augstskolas docētāji kopumā	56	277,90	15562,50
	Tūrisma studenti	447	248,76	111193,50
	Kopā	503		

Testa statistika. Grupu mainīgais: Grupa.

	SF	ST	NF	NT
Manna-Vitnija U	9904,000	11925,000	10763,500	11065,500
Vilkoksona W	11500,000	13521,000	110891,50	111193,50
Z	-2,946	-,934	-2,183	-2,806
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,003	,350	,029	,005

Manna-Vitnija testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie ticamības 95%, nozīmības līmenis (alfa) $0,003 < 0,05$ SF pazīmei, $0,029 < 0,05$ NF pazīmei un $0,005$ NT pazīmei, kas apstiprina, ka SF, NF un NT pazīmju sadalījums augstskolas docētāju kopumā un tūrisma studentu sociotipu struktūrā nav vienāds. Ir līdzība tikai pēc ST pazīmes. Tātad rezultāti ļauj secināt, ka augstskolas docētājiem kopumā sociotipu struktūra atšķiras no tūrisma studentu sociotipu struktūras pēc trim no četrām profesionālās darbības virzienu noteicošajām grupām – SF, NF un NT. Līdzība ir tikai pēc ST pazīmes, kas aizņem mazāk par 20% no visu respondentu skaita. Atšķirības docētāju un studentu sociotipu struktūrā liecina, ka var pastāvēt mijattiecību problēmas, kas var izpausties studentu akadēmisko sasniegumu rezultātos.

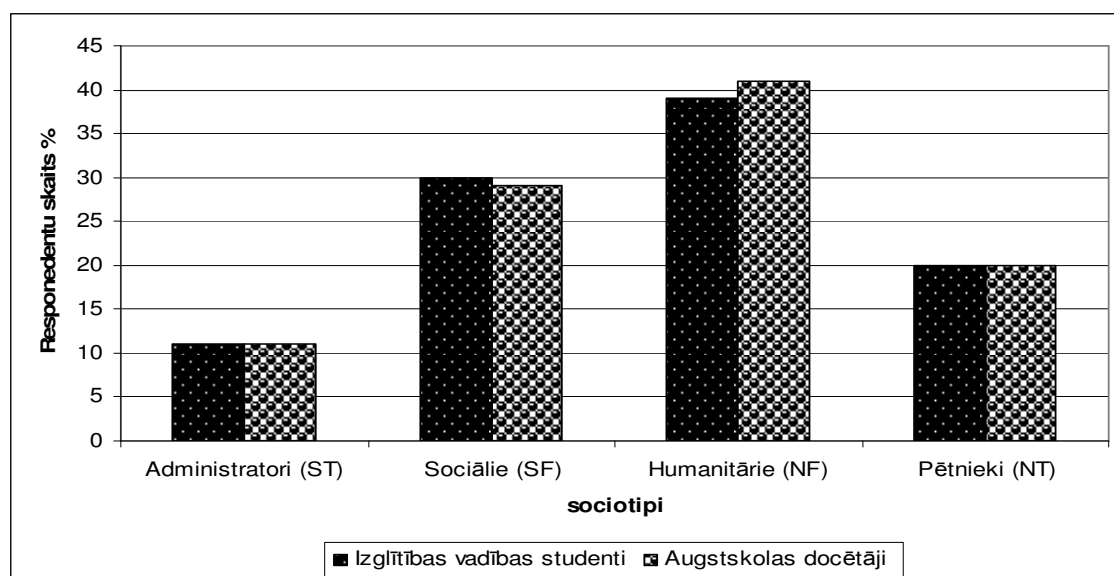
Pārskatam autore izveidoja stabiņu diagrammu, apvienojot tajā docētāju kopumā, tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu struktūras atbilstoši profesionālās darbības virzieniem analīzes rezultātus (sk.2.13.attēlu).



2.13.att. Augstskolas docētāju kopumā, tūrisma kursu docētāju un tūrisma studentu sociotipu % sadalījums atbilstoši profesionālās darbības virzieniem

Kopumā augstskolas docētāju vidū visvairāk humanitārās grupas sociotipu – intuitīvie un ētiskie NF (41%). Tiem raksturīga fokusēšanās uz iespējām, uzmanības pievēršana cilvēku potenciālam. Kā jau minēts iepriekš (sk.1.1.nodaļu), to optimālākais darbības lauks atbilstoši interesēm – jomās, kur nepieciešama cilvēku izpratne un pamudināšana, piemēram, psiholoģija, cilvēkresursi, pedagogija, pētniecība iepriekš minētajās jomās, rakstniecība, utt.

Šos rezultātus var salīdzināt ar autores 2.2. nodaļā analizēto pētījuma 2. posmu par izglītības vadības maģistrantu sociotipu sastāvu, jo šie respondenti paralēli studijām veic arī pedagogisko darbību dažāda izglītības līmeņa skolās (sk.2.14.attēlu).



2.14.att. Izglītības vadības studentu un augstskolas docētāju sociotipu salīdzinājums

Abos gadījumos respondentu vidū visvairāk ir NF sociotipu, bet vismazāk – ST sociotipu. To apliecina arī statistiskie aprēķini (sk.2.11.tabulu).

2.11.tabula

Augstskolas docētāju kopumā un izglītības vadības studentu salīdzinājums. Manna – Vitnija tests.

Profesionālās darbības virziens	Grupa	Skaits	Vidējais rangs	Rangu summa
SF	Augstskolas docētāji kopumā	56	51,07	2860,00
	Izglītības vadības studenti	46	52,02	2393,00
	Kopā	102		
ST	Augstskolas docētāji kopumā	56	51,46	2882,00
	Izglītības vadības studenti	46	51,54	2371,00
	Kopā	102		
NF	Augstskolas docētāji kopumā	56	51,95	2909,00
	Izglītības vadības studenti	46	50,96	2344,00
	Kopā	102		
NT	Augstskolas docētāji kopumā	56	51,52	2885,00
	Izglītības vadības studenti	46	51,48	2368,00
	Kopā	102		

Testa statistika. Grupu mainīgais: Grupa.

	SF	ST	NF	NT
Manna-Vitnija U	1264,000	1286,000	1263,000	1287,000
Vilkoksona W	2860,000	2882,000	2344,000	2368,000
Z	-,205	-,025	-,198	-,010
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,838	,980	,843	,992

Izglītības vadības studentu un augstskolas docētāju kopumā sociotipu pazīmes ir sadalītas vienādi.

Savukārt, tūrisma docētāju un tūrisma studentu vidū (sk.pētījuma1.posms) – visvairāk sociālās grupas sociotipu – sensorie un ētiskie SF: attiecīgi 53% un 51%. Tie ir cilvēki, kuru optimālākais darba lauks ir tur, kur nepieciešama praktiska palīdzība un pakalpojumi cilvēkiem.

Kopumā augstskolas docētāju vidū pētnieku grupas sociotipu – intuitīvo un loģisko NT ir 20%, bet starp tūrisma docētājiem šī grupa ir vismazākā – 9%. Augstskolas docētāju vidū vismazākā ir pragmatiku – sensoro un loģisko ST tipu grupa (11%).

Tātad, kā liecina autores pētījums, tūrisma pasniedzēju sociotipu struktūra atbilst tūrisma studentu sociotipu struktūrai un tā ir ar sociālu ievirzi, bet pasniedzēju sociotipi kopumā augstskolā ir vairāk ar humanitāru ievirzi. Tas atkal apstiprina tēzi, ka noteiktu sociotipu indivīdiem ir pievilcīgākas noteiktas profesijas.

Autore, vienlaikus ar docētāju sociotipa noskaidrošanu, ieguva arī atbildes par docētāju darba pievilcības faktoriem, lai salīdzinātu ar teorētiskajām nostādnēm (sk.16.pielikumu). Docētāju atbildes uz jautājumiem par to, kas varētu likt domāt par darba nomaiņu ar iespējamām atbildēm: a- darba piedāvājums ar augstāku amatu un lielāku atalgojumu; b- interesantāks, patstāvīgs radošais darbs, ar iespējamu personiskās unikalitātes atzīšanu; c – darbs, kas nodrošinātu stabilu un pietiekošu materiālo pārticību; d – drošība, mierīgs darba ritms - apkopotas 2.12. tabulā. Turpat (sk.2.12.tabulu) arī norādīts docētāju skaits, kas uzskata, ka viņu darbs atbilst pilnībā vai daļēji viņu interesēm un spējām. Par neatbilstību nebija norādījis neviens. Uz jautājumu par darba nomaiņu atbildēja 58, bet subjektīvo pašvērtējumu par darba atbilstību sniedza 61 respondents.

2.12.tabula

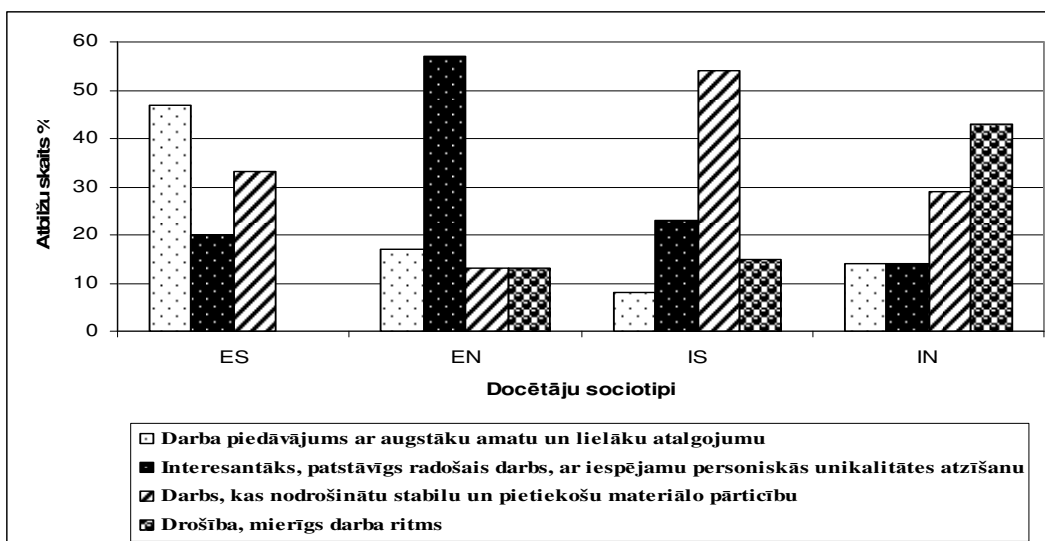
Docētāju darba pievilcības faktoru un darba atbilstības spējām un interesēm pašvērtējums

Sociotipi	Pievilcības faktori (docētāju skaits)				Atbilstības pašvērtējums (docētāju skaits)		Sociotipi	Pievilcības faktori (docētāju skaits)				Atbilstības pašvērtējums (docētāju skaits)	
	a	b	c	d	pilnībā	daļēji		a	b	c	d	pilnībā	daļēji
ENTP	0	1	0	0	1	0	ESFP	2	2	1	0	5	1
ISFP	0	1	2	0	0	3	INTP	0	0	0	0	0	0
ESFJ	2	1	3	0	4	2	ENTJ	0	5	0	0	3	2
INTJ	1	0	1	1	1	2	ISFJ	1	2	3	2	5	3
ENFJ	4	6	2	3	11	5	ESTJ	3	0	1	0	4	
ISTJ	0	0	1	0	0	1	INFJ	0	1	0	1	1	1
ESTP	0	0	0	0	0	0	ENFP	0	1	1	0	2	1
INFP	0	0	1	1	1	1	ISTP	0	0	1	0	0	1

Pārrēķinot procentos 2.12. tabulas datus, kopumā 35% respondentu priekšroku ir devuši atbildei, ka tiem saistošāks šķiet interesants, patstāvīgs radošais darbs, ar iespējamu

personiskās unikalitātes atzīšanu; 29% - darbs, kas nodrošinātu stabilu un pietiekošu materiālo pārticību; 22% – darba piedāvājums ar augstāku amatu un lielāku atalgojumu un 14% - darbs, kurā valda drošība un ir mierīgs darba ritms. Tā kā respondenti ir docētāji, tad šāds atbilžu sadalījums šķiet likumsakarīgs. Šeit ir arī skaidrojums no sociologas viedokļa faktam, ka Latvijā izglītības iestādēs pedagogus ir jāpierunā kļūt par vadītāju (Upenieks 2006), jo augstāks amats ne visiem ir motivējošs.

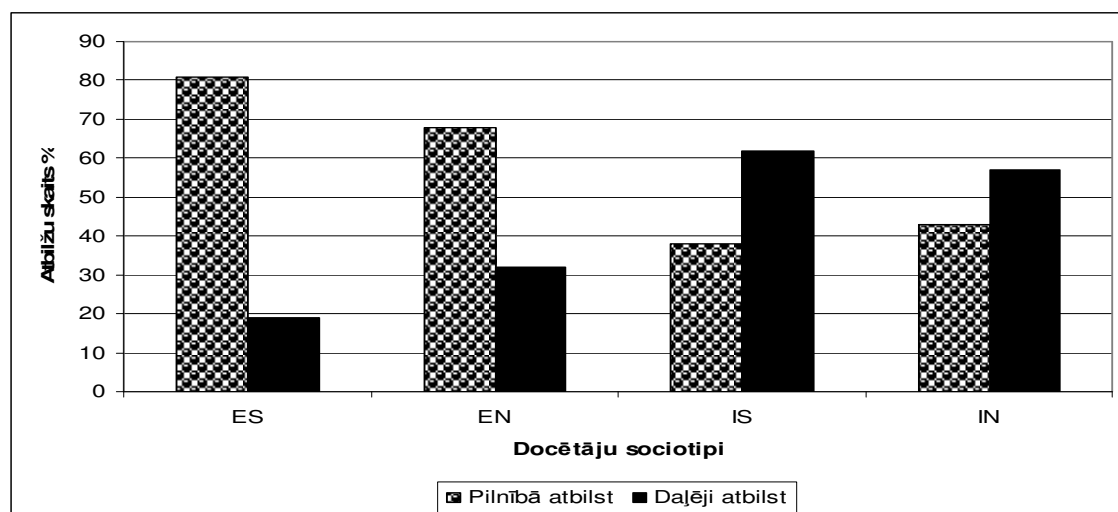
Analizējot šī pētījuma rezultātus atbilstoši sociālo tehnoloģiju nostādnēm par motīvu grupām un apkopojot introvertās un ekstravertās ievirzes sensoro un intuitīvo funkcionālo tipu atbildes, var secināt, ka docētāju atbilžu procentuālais sadalījums par pievilcīgāko darba piedāvājumu norāda uz atbilstību citu pētnieku rezultātiem (sk.1.1.nodaļu). No 4 iespējamām atbildēm 47 % no sensorajiem ekstravertiem norāda, ka par darba nomaiņu varētu likt domāt darba piedāvājums ar augstāku amatu un lielāku atalgojumu (sk. 2.15.attēlu).



2.15.att. Ekstraverti sensoro (ES), ekstraverti intuitīvo (EN), introverti sensoro (IS) un introverti intuitīvo (IN) docētāju darba pievilcības faktori

Autores pētījumā 57 % no intuitīvajiem ekstravertiem norāda, ka viņus saistītu interesantāks, patstāvīgs radošais darbs, ar iespējamu personīgās unikalitātes atzīšanu, 54% sensoro introvertu vispievilcīgākais šķiet darbs, kas nodrošinātu stabilu un pietiekošu materiālo pārticību, 43% intuitīvi introverti izvēlētos darbu, kurā valda drošība un mierīgs darba ritms. Iespējams, ka intuitīvi introverti atbildes ir ietekmējis valsts ekonomiskais stāvoklis, un, kaut arī drošība un mierīgs darba ritms ir no teorijas viedokļa šo sociotipu indivīdiem ir motivējošāks, tomēr iztikas līdzekļi ir vajadzīgi.

Analizējot pētījuma rezultātus par docētāju darba atbilstību spējām un interesēm atbilstoši motīvu iepriekšminētajām grupām (sk. 2.16.attēlu), visvairāk – 81% darbu par pilnībā atbilstošu spējām un interesēm novērtē ekstraverti sensorie tipi.



2.16. att. Ekstraverti sensoro (ES), ekstraverti intuitīvo (EN), introverti sensoro (IS) un introverti intuitīvo (IN) docētāju pašvērtējums par darba atbilstību spējām un interesēm

Bet tikai 38% introverti sensoro tipu ir novērtējuši darbu kā pilnīgi atbilstošu spējām un interesēm. Salīdzinot introverti un ekstraverti intuitīvo docētāju atbilžu rezultātus, vērojama līdzīga aina - ekstravertās ievirzes tipi ir snieguši pozitīvāku vērtējumu. Līdzīga tendence ir vērojama arī citu pētnieku darbos - ekstravertie darbinieki ir vairāk apmierināti nekā introvertie (sk1.3.nodaļu).

Skaidrs, ka vadītājiem ir jāiedziļinās tajās jomās, kas viņiem ir mazāk attīstītas dabiski, lai sniegtu cilvēkiem to, ko tie no viņiem gaida. Arī šajā pētījumā docētāju vidū ir 12 augstskolas dažādu līmeņu vadītāji, no kuriem 50% ir NF sociotipu pārstāvju, bet 83% - ekstraverto vadītāju.

Rezumējot var teikt, ka tūrisma docētāju sociotipi atbilst tūrisma programmu studentu sociotipiem. Docētāju kopumā sociotipu struktūra atbilst izglītības vadības studentu sociotipu struktūrai. Atšķirības neprofilējošo kursu docētāju un studentu vidū var radīt mijatiecību problēmas izglītības procesā, ja tā dalībniekiem nav izpratnes vienam par otra īpatnībām un atšķirīgajām vajadzībām. Ieteicams izpētīt studentu grupā dominējošo sociotipu struktūru. Tas ļautu docētājiem paredzēt studentu darba paradumus un prasmes, veidot attiecības ar studentiem, motivēt tos akadēmiskajiem sasniegumiem, bagātināt studentu izglītības procesu.

Pētījuma 3. posma rezultāti norāda uz to, ka dažādu sociotipu docētājiem ir atšķirīgi darba pievilcības faktori. Ekstraverti sensorajiem domāt par darba nomaiņu varētu likt darba piedāvājums ar augstāku amatu un lielāku atalgojumu. Ekstraverti intuitīvos vairāk motivē interesants, patstāvīgs radošais darbs, kurā tiktu novērtēta viņu personīgā unikalitāte. Introverti sensoros vairāk vilina darbs, kas nodrošina stabilu un pietiekošu materiālo pārticību. Introverti intuitīvajiem ir svarīga drošības sajūta un mierīgs darba ritms. Iespēju robežās ieteicams to ņemt vērā, organizējot izglītības iestādes darbu, motivējot pievērsties pētniecībai u.c.

Pētījuma 3. posms atklāja tendenci, ka ekstravertie docētāji ir vairāk apmierināti ar esošo situāciju nekā introvertie. Tā kā vadītāji bieži vien ir ekstravertās ievirzes, kā tas tika noskaidrots arī šī pētījuma ietvaros, vadītājiem vairāk būtu jāiedziļinās savu padoto vajadzībās, lai labāk izprastu to, kas atšķiras no viņu pašu dabiskās pieejas. Svarīga ir pašu vadītāju attīstības socionikā, lai attīstītu savu vadītāja potenciālu.

2.4. Studentu sasniegumu vērtējums studiju kursu un sociotipu kontekstā

Pētījuma 4. posmā tika analizētas tūrisma studentu atzīmes sociotipu kontekstā. Aprakstosā statistika apkopota tabulā. (sk. 2.13. tabulu).

2.13.tabula

Aprakstošā statistika tūrisma studentu atzīmju vidējiem vērtējumiem

Atzīmes	Skaitis	Minimums	Maksimums	Vidējais	Standartnovirze
Tūrisma priekšmeti	124	5,94	8,76	7,2704	,6117
Vispārējie priekšmeti	124	5,06	8,75	7,0680	,6527
Svešvalodas	124	4,00	8,75	6,5249	1,0026
Derīgi N (listwise)	124				

Vispirms tika pārbaudīts normālsadalījums atzīmju grupās. Autore izvirzīja statistiskās hipotēzes (sk.13. pielikumu) un veica to pārbaudi vidējo atzīmju svešvalodās, tūrisma priekšmetos un vispārējos priekšmetos normālsadalījumiem ar Kolmogorova-Smirnova testu (sk.2.14.tabulu).

2.14.tabula

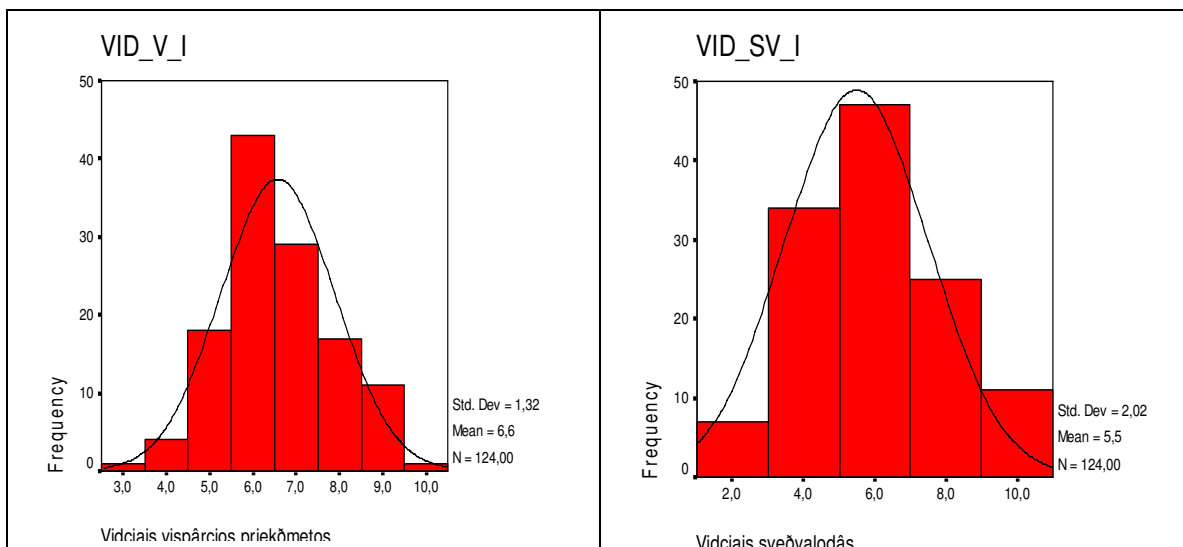
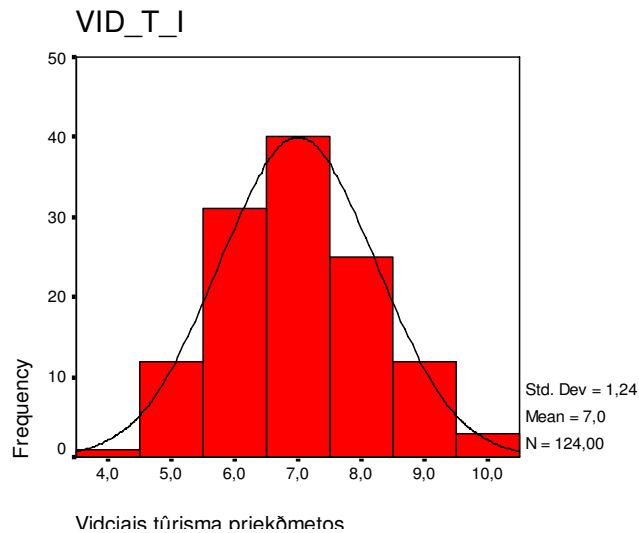
Kolmogorova-Smirnova tests

		VID_s vešv.	VID_t ūr.	VID_v isp.
N		124	124	124
Normal Parameters ^{a,b}	Vidējais aritmētiskais	6,5249	7,2704	7,0680
	Standartnovirze	1,0026	,6117	,6527
Starpība	Pozitīvs	,060	,054	,100
	Negatīvs	-,037	-,059	-,047
Kolmogorova-Smirnova Z		,664	,657	1,115
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības		,770	,781	,166

a. Testa sadalījums ir normāls.

b. Rēķināts no datiem.

Generālās kopas normālsadalījums attēlots histogrammās (sk. 2.17.attēlu).



2.17.att. Tūrisma studentu vidējo atzīmju normālsadalījuma histogrammas

Vidējās atzīmes veido normālsadalījumu, tāpēc ir iespējams veikt tālākos aprēķinus, izmantojot vidējos vērtējumus. Tika izvirzītas statistiskās hipotēzes par dažādu tipu studentu vidējo vērtējumu sadalījumu dažādu priekšmetu grupās, piemēram:

H0: sadalījums vērtējumam svešvalodās ir vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Ha: sadalījums vērtējumam svešvalodās nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Izvirzītās statistiskās hipotēzes tika pārbaudītas ar Manna Vitnija testu (sk.tālāk 2.15.tabulu).

Manna – Vitnija testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežās ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0 < \alpha < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. Sadalījums vērtējumam svešvalodās nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Dažādu tipu studentu vidējo vērtējumu sadalījums priekšmetu grupās. Manna-Vitnija tests

	J vai P	N	Vidējais rangs	Rangu summa
VID_svešvalodās	J	84	70,88	5954,00
	P	40	44,90	1796,00
	Kopā	124		
VID_tūrisma priekšmetos	J	84	67,62	5680,00
	P	40	51,75	2070,00
	Kopā	124		
VID_vispārējos priekšmetos	J	84	68,73	5773,00
	P	40	49,42	1977,00
	Kopā	124		

Testa statistika. Grupu mainīgais: J vai P

	VID_svešval.	VID_tūr.	VID_visp.
Manna – Vitnija U	976,000	1250,000	1157,000
Vilkoksona W	1796,000	2070,000	1977,000
Z	-3,765	-2,3000	-2,798
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,000	,021	,005

H0: sadalījums vērtējumam tūrisma priekšmetos ir vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Ha: sadalījums vērtējumam tūrisma priekšmetos nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Manna – Whitnija testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežās ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. Sadalījums vērtējumam tūrisma priekšmetos nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

H0: sadalījums vērtējumam vispārējos priekšmetos ir vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Ha: sadalījums vērtējumam vispārējos priekšmetos nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

Manna – Whitnija testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. Sadalījums vērtējumam vispārējos priekšmetos nav vienāds racionālo un iracionālo sociotipu studentiem.

(sk.2.16.tabulu).

2.16.tabula

Racionālo un iracionālo sociotipu studentu vidējās atzīmes. T-tests. Statistika grupās

	J vai P	N	Vidējais aritmētiskais	Standartnovirze	Std. Error Mean
VID_svešval.	J	84	6,7629	,9163	9,998E-02
	P	40	6,0250	1,0027	,1585
VID_tūr.	J	84	7,3606	,6009	6,556E-02
	P	40	7,0809	,5978	9,451E-02
VID_visp.	J	84	7,1927	,6015	6,562E-02
	P	40	6,8063	,6855	,1084

T – tests vidējām atzīmēm racionālo un iracionālo sociotipu studentu grupās

		t-tests divu neatkarīgu izlašu vidējo vērtību salīdzināšanai ģenerālā kopā						
		t	df	Nozīmības līmenis	Vid.arit. starpība	Standart kļūdu starpība	95% ticamības intervāls dispersijām	
							Zemākais	Augstākais
VID sveš	Pieņemtas vienādas dispersijas	4,066	122	,000	,7379	,1815	,3786	1,0972
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas	3,937	70,915	,000	,7379	,1874	,3642	1,1116
VID tūr.	Pieņemtas vienādas dispersijas	2,428	122	,017	,2798	,1153	5,162E-02	,5079
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas	2,432	77,169	,017	,2798	,1150	5,072E-02	,5088
VID visp	Pieņemtas vienādas dispersijas	3,195	122	,002	,3865	,1209	,1470	,6259
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas	3,050	68,508	,003	,3865	,1267	,1337	,6393

Tabulas 2.16 un 2.17. uzrāda testa rezultātus, salīdzinot divu neatkarīgu izlašu – tūrisma studentu ar racionālo pazīmi sociotipā un tūrisma studentiem ar iracionālo pazīmi sociotipā vidējos vērtējumus svešvalodu priekšmetu grupā, tūrisma priekšmetu grupā un vispārējo priekšmetu grupā. Tabula 2.16 uzrāda, ka studentiem ar iracionālo pazīmi sociotipā ir zemāki vērtējumi visās priekšmetu grupās, ko apstiprina testa rezultāti ģenerālai kopai pie 95% ticamības tabulā 2.17. (statistikās hipotēzes, pierādījumus sk. 13.pielikumā). Tātad statistikas testi uzrāda, ka vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos, svešvalodās un vispārējos priekšmetos nav vienādi racionālo un iracionālo sociotipu studentiem - iracionālajiem tie ir zemāki. Lai atklātu mijšakarības starp studentu sociotipu pazīmēm un vidējiem atzīmēm, tika noteikta korelācija (sk. 2.18.tabulu).

Studentu svešvalodu, tūrisma un vispārējo priekšmetu vidējo atzīmju korelācijas

		E vai I	S vai N	F vai T	J vai P	VID_ svešv.	VID_ tūr.	VID_ visp.
E vai I	Pīrsona korelācija	1,000	,003	,008	,053	-,009	0,13	-,054
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,	,975	,929	,559	,918	,886	,554
	N	124	124	124	124	124	124	124
S vai N	Pīrsona korelācija	,003	1,000	,128	,030	-,128	-,082	-,061
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,975	,	,155	,742	,158	,366	,501
	N	124	124	124	124	124	124	124
F vai T	Pīrsona korelācija	,008	,128	1,000	-,016	-,056	-,037	-,094
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,929	,155	,	,856	,538	,681	,300
	N	124	124	124	124	124	124	124
J vai P	Pīrsona korelācija	,053	,030	-,016	1,000	-,345**	-,215*	-,278**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,559	,742	,856	,	,000	,017	,002
	N	124	124	124	124	124	124	124
VID_ svešv	Pīrsona korelācija	-,009	-,128	-,056	-,345**	1,000	,714**	,738**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,918	,158	,538	,000	,	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
VID_ tūr.	Pīrsona korelācija	,013	-,082	-,037	-,215*	,714**	1,000	,821**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,886	,366	,681	,017	,000	,	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
VID_ visp.	Pīrsona korelācija	-,054	-,061	-,094	-,278**	,738**	,821**	1,000
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,554	,501	,300	,002	,000	,000	,
	N	124	124	124	124	124	124	124

** . Korelācija ir nozīmīga 0.01 pakāpē (2-tailed).

* . Korelācija ir nozīmīga 0.05 pakāpē (2-tailed).

Tika atklāts, ka nozīmīgākās ir korelācijas starp studenta racionālo/iracionālo pazīmi sociotipā un vidējām atzīmēm svešvalodās, tūrismā un vispārējos priekšmetos. Visas ir negatīvas korelācijas, kas liecina, ka iracionālā pazīme ietekmē atzīmi uz zemāku.

Nozīmīgas ir arī korelācijas starp introverti iracionālo pazīmi studenta sociotipā un vidējo atzīmi svešvalodās un vispārējos priekšmetos (sk.2.19.tabulu). Statistisko hipotēžu pierādījumi doti 13. pielikumā.

2.19.tabula

Korelācijas starp introverti iracionālo pazīmi studenta sociotipā un vidējo atzīmi svešvalodās un vispārējos priekšmetos

Pazīme		VID_ svešv.	VID_ tūr.	VID_ visp.	ES	IP	SF
VID_ svešv.	Pīrsona korelācija	1,000	,714**	,714**	,091	-,298**	,116
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,	,000	,000	,458	,001	,199
	N	124	124	124	69	124	124
VID_ tūr.	Pīrsona korelācija	,714**	1,000	,821**	,062	-,162	,024
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,000	,	,000	,613	,072	,791
	N	124	124	124	69	124	124
VID_ visp.	Pīrsona korelācija	,738**	,821**	1,000	,102	-,196*	,035
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,000	,000	,	,404	,029	,702
	N	124	124	124	69	124	124
ES	Pīrsona korelācija	,091	,062	,102	1,000	-,347**	,606**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,458	,613	,404	,	,004	,000
	N	69	69	69	69	69	69
IP	Pīrsona korelācija	-,298**	-,162	-,196*	-,347**	1,000	-,080
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,001	,072	,029	,004	,	,376
	N	124	124	124	69	124	124
SF	Pīrsona korelācija	,116	,024	,035	,606**	-,080	1,000
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,199	,791	,702	,000	,376	,
	N	124	124	124	69	124	124

** . Korelācija ir nozīmīga 0.01 pakāpē (2-tailed)

* . Korelācija ir nozīmīga 0.05 pakāpē (2-tailed).

Introverti iracionālā pazīme korelē ar vidējo atzīmi svešvalodās ar koeficientu -0,298, kas pie 99% ticamības nosaka: studentiem ar introverti iracionālo pazīmi ir vājākas sekmes svešvalodās. Tātad dihotomiju pazīmes introverti iracionāls ietekmē vērtējumu attiecīgajās tūrisma studiju priekšmetu grupās uz zemāku – svešvalodās un vispārējos priekšmetos.

Autore izvirzīja un pārbaudīja hipotēzes, apkopojot datus tabulās (sk.13.pielikumu) arī ekstraverto un introvertu, sensoru un intuitīvo, ētisko un loģisko sociotipu studentu vidējiem vērtējumiem tūrisma priekšmetos, svešvalodās un vispārējos priekšmetos. Testi pierāda, ka šo sociotipu studentiem nav būtiskas atšķirības studiju rezultātos.

Tika arī analizētas sociotipu pazīmju kombinācijas dažādos griezumos studentu sociotipu kodos, un secināts, ka vidējie vērtējumi svešvalodās un vispārējos priekšmetos nav vienādi introverti iracionālo studentiem un pārējiem. Introverti iracionālajiem vidējie vērtējumi ir zemāki nekā pārējiem studentiem. Bet vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos

introverti iracionālajiem ir vienādi ar pārējiem studentiem. Tam par iemeslu varētu būt tas, ka introverti iracionālo sociotipu studentiem ir problēmas sadarbībā ar racionālajiem docētājiem, jo, kā redzams no 2.8. tabulas, svešvalodu un vispārējo priekšmetu grupā vairāk kā 70% docētāju ir racionālie, bet tūrisma priekšmetu grupā racionālo un iracionālo ir apmēram puse.

Izglītības konsultante, doktore Džeina Kise (Kise 2007) savos pētījumos novērojusi dažas iracionālo sociotipu audzēkņu mācību darba īpatnības, kas varētu būt par iemeslu sliktajiem mācību darba rezultātiem, piemēram: viņi lasa tekstu, neko neatzīmējot, kaut arī ir zināms, ka pēc tam būs jāraksta ziņojums; viņi nenovērtē vai pārvērtē to, cik ilgu laiku varētu aizņemt kāda darbība, viņi var atlikt tēmas, projekta vai stratēģijas izvēli, jo visu laiku vēl kaut ko turpina meklēt; viņi ir pārsteigti, ka laiks iztecējis, pēdējā brīdī steidz uzdoto paveikt vai arī lūdz termiņa pagarinājumu; viņi pēdējā brīdī atceras, ko vēl vajadzēja uzdevuma veikšanai sagādāt. Šīs iracionālo studentu īpatnības norāda, ka viņiem kā atbalsta aktivitāti ieteicams organizēt iespēju noklausīties tēmas par laika menedžmentu, sava darba organizēšanu, arī docētājiem būtu lietderīgi akcentēt šos jautājumus.

Rezumējot – docētājam jāapzinās sava atbildība izglītības procesa norisēs un savas iespējamās noslieces ierastajā domāšanas veidā, lai nenodarītu pāri audzēkņiem, kā to jau ir norādījis N.L.Geidžs un D.C.Berliners (Geidžs & Berliners 1998, 464/466) un socionikas teorijas zināšanas ir viens no līdzekļiem, kā to realizēt.

Secinājumi par 2. nodaļu.

1. Studentu un docētāju mijattiecību izpētē svarīgi ir noteikt sociotipu, lai nodrošinātu produktīvu sadarbību. Teorijā ir aprobētas dažādas pētīšanas metodes, bet to pielietošanas izvēlē jāvadās no pētīšanas mērķa un izpētes priekšmeta specifikas.
2. Sociotipu noteikšanas mērķi un uzdevumi kognitīvā darbībā ir atšķirīgi, jo sadarbības pušu vajadzības ir atšķirīgas: studentu vajadzības izglītības procesā ir sasniegt profesionālo kompetenci un attīstīt personību, lai varētu identificēties sociālā vidē; docētāju vēlme ir zināšanu un pieredzes transformācija atbilstoši studentu pieprasījumam; paredzēt pārmaiņas akadēmiskā menedžmenta procesā un veidot mijattiecības.
3. Tūrisma un izglītības vadības studentu grupās ir statistiski nozīmīgi atšķirīgs sociotipu sastāvs. Studentu grupu atšķirības atbilst socionikas teorētiskajām nostādnēm par sociotipu profesionālo virzību - tūrisma studentu vidū visvairāk ir sociālās grupas studentu, kas orientēti uz servisu un palīdzību cilvēkiem, izglītības vadības studentu vidū visvairāk ir humanitārās grupas sociotipu, kuru uzmanības lokā ir cilvēku potenciāls un tā iespējas. Pētījumu rezultāti norāda, ka K.G.Junga tipoloģijas tests ir izmantojams lielas respondentu grupas sociotipu izpētē.

4. Pamatojoties uz autores pētījumu var secināt, ka socionikas atziņas var izmantot profesioigrammas un psihogrammas salīdzināšanai, līdz ar to studentu profesionālās atbilstības noteikšanai, reflektantu konsultēšanai studiju virziena izvēlē, studentu karjeras konsultācijās.
5. Iepriekšminētie secinājumi apstiprina tēzi, ka atšķirīgas studiju jomas saista relatīvi vairāk kādu noteiktu sociotipu cilvēkus. Latvijā nav publicēti socioniskie pētījumi par to, kāda sociotipa studenti izvēlas noteikta veida studiju jomas. Būtu mērķtiecīgi veikt citu studiju virzienu studentu socionisko izpēti, jo pētījuma rezultāti sniedz informāciju docētājiem par studentu grupu īpatnībām, palīdzot labāk izprast to, ka studenti ir atšķirīgi, un, vienlaicīgi, arī norādot uz to, kāda veida atšķirības tās ir. Socionikas prognozēšanas iespējas ļauj paredzēt, kādas ir studentu vajadzības izglītības procesā. Studentu sociotipu izpēte ļautu pilnveidot akadēmiskā menedžmenta procesu vadību.
6. Tūrisma speciālo kursu docētāju, tāpat kā tūrisma programmu apgūstošo studentu vidū visvairāk ir sociālās grupas sociotipu, kuri ir orientēti uz servisu, palīdzību cilvēkiem. Tas var veicināt speciālo priekšmetu apguvi. Atšķirības neprofilējošo kursu docētāju un studentu vidū var radīt mijattiecību problēmas izglītības procesā, ja tā dalībniekiem nav izpratnes vienam par otra īpatnībām un atšķirīgajām vajadzībām. Autores pētījums pierāda, ka introverti iracionālo sociotipu studenti tūrisma auditorijā ir mazākumā un tiem ir problēmas sadarbībā ar racionālajiem.
7. Socioniku var izmantot docētāju pašaktualizāciju determinējošo faktoru noskaidrošanai. Izglītības iestādes vadītājiem jāizprot sava sociotipa īpatnības, jāiepazīstas ar padotībā esošā akadēmiskā personāla sociotipu īpatnībām, un, veidojot mijattiecības, īpaši jāņem vērā to docētāju vajadzības, kuriem ir pretējas prioritātes. Ne mazāk svarīgi ir iespēju robežās ņemt vērā docētāju sociotipu īpatnības studentu grupu sadalē. Docētāju motivējošo faktoru ievērošana var ietekmēt izglītības iestādes klimatu, kas, savukārt, var atstāt iespaidu uz docētāju un studentu mijattiecībām.

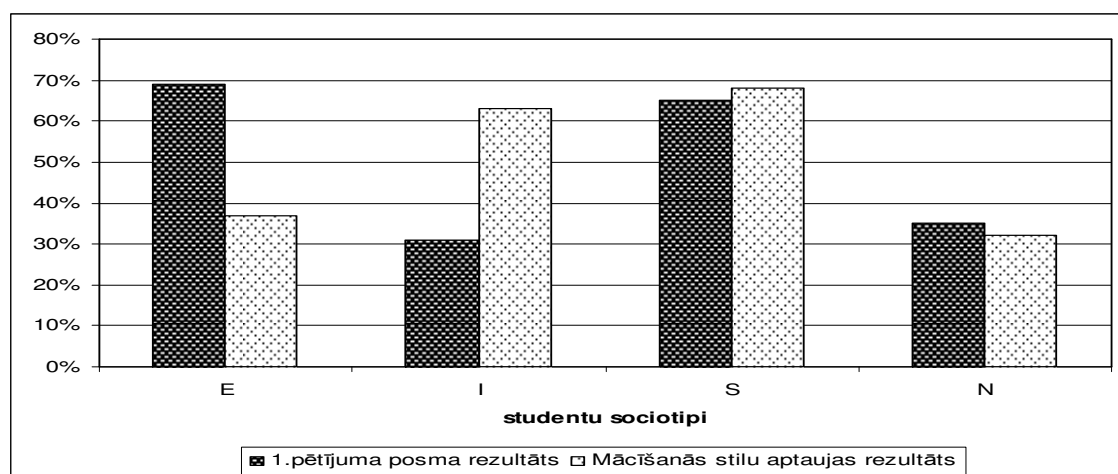
3. STUDENTU SOCIOTIPU INFORMĀCIJAS PRAKTISKĀ ANALĪZE UN VĒRTĒJUMS

3.1. Studentu izziņas vajadzību izpēte sociotipu aspektā

Pētījuma 5. posma rezultāti un analīze. Studentu izziņas vajadzību prioritātes un šo vajadzību īstenošanas pakāpi studiju procesā atbilstoši informācijas uztveres introvertajai un ekstravertajai ievirzei palīdzēja pētīt 409 respondenti: 363 studentu no bakalauru studiju programmām (Tūrisms n= 102; Uzņēmējdarbības vadība n= 120; Sabiedriskās attiecības n= 89; Tiesību zinātnes n= 52) un 46 publiskās pārvaldes studiju programmas maģistrantu. Aptaujas anketa un dati apkopoti 18. pielikumā.

Papētot sīkāk dažādu studiju programmu studentu atbildes, atklājas kopīgais un atšķirīgais studentu mācīšanās stilu izvēlē. Visu aptaujā iesaistīto studiju programmu studenti priekšroku devuši sensorajiem mācīšanās stiliem. Visvairāk ekstravertos mācīšanās stilus izvēlējās sabiedrisko attiecību, tūrisma un publiskās pārvaldes studentu, bet introvertos – uzņēmējdarbības vadības un tiesību zinātņu studenti. 50% tiesību zinātņu un 46% uzņēmējdarbības vadības studentu ir izvēlējušies introverti sensoro mācīšanās stilu, 43% sabiedrisko attiecību studentu un 37% publiskās pārvaldes studiju programmas maģistrantu priekšroku devuši ekstraverti sensorajam stilam. Introverti intuitīvo stilu tiesību zinātņu auditorijā izvēlējās, piemēram, 11% no attiecīgās grupas studentiem, bet uzņēmējdarbības vadības auditorijā – 23%. Ekstraverti intuitīvo mācīšanās stilu tūrisma studentu vidū izvēlējās 11%, bet uzņēmējdarbības vadības konkrētajā auditorijā – 5%.

Salīdzinot šīs aptaujas un autores iepriekšējo pētījumu rezultātus par tūrisma studentu sociotipu struktūru (sk.2. nodaļu), jākonstatē sekojošais. Autores izveidotās aptaujas mācīšanās stilu noteikšanai pielietošanas rezultātā sensoro un intuitīvo funkcionālo tipu struktūra $\pm 3\%$ robežās sakrīt ar tiem rezultātiem, kas tika iegūti, tūrisma studentiem sociotipu nosakot ar 72 jautājumu Junga tipoloģijas testu (sk.3.1.attēlu).



3.1.att. Junga tipoloģijas testa un mācīšanās stilu aptaujas rezultātu salīdzinājums

Sensoro tipu iepriekšējā pētījumā bija 64%, tagad - 67% un intuitīvo tipu – iepriekš 36%, tagad - 33%. Tas varētu norādīt uz aptaujas jautājumu precizitāti atšķirīgo informācijas uztveres tipu noteikšanā.

Introvertās un ekstravertās ievirzes rezultāti tūrisma studentu auditorijā ir stipri atšķirīgi – mācīšanās stilu aptaujas rezultātā ir lielāka novirze introverto mācīšanās stilu virzienā. Tas varētu būt saistīts vai nu ar konkrētās respondentu grupas sociotipu struktūras īpatnībām, vai arī ar autores izveidoto aptaujas anketu. Tāpēc autore izpētīja aptaujā iekļauto konkrēto 2007./2008. studiju gada tūrisma 4. kursa 5. un 6. grupas studentu sociotipu struktūru, un konstatēja izlases īpatnības, un līdz ar to arī jāsecina par atbilstību konkrētās aptaujas rezultātiem (sk.3.1. tabulu).

3.1. tabula

Konkrēto mācīšanās stilu izvēlejošos tūrisma studentu sociotipi

Respondenta izvēlētais mācīšanās stils pēc aptaujas anketas	IS (n=12)	IN (n=7)	ES (n=9)	EN (n=5)
To pašu respondentu sociotips pēc Junga tipoloģijas testa	ISFJ (n=3) ISFP (n=5) ISTJ (n=2) ISTP (n=1) ESFJ (n=1)	INFP (n=2) INFJ (n=2) ENFJ (n=2) ENFP (n=1)	ESFJ (n=3) ESTJ (n=2) ESFP (n=2) ISTJ (n=1) INFJ (n=1)	ENFJ (n=1) ENFP (n=1) ENTJ (n=1) ENTP (n=1) ISFJ (n=1)

No 12 studentiem, kas izvēlējās IS mācīšanās stilu par savējo, 11 arī pēc Junga tipoloģijas testa izpildes ir introverti sensorie, bet viens – ekstraverti sensorais. Introverti intuitīvo mācīšanās stilu par savu pieņēmuši 3 ekstravertie intuīti pēc Junga testa rezultātiem, bet arī 3 introvertie izvēlējušies ekstravertos mācīšanās stilus – 2 studenti ES stilu, bet viens – EN. Saistība starp tūrisma studentu mācīšanās stila izvēli un šī studenta sociotipu ir noteikta tabulā (sk.3.2.tabulu).

3.2.tabula

Saistība starp konkrēta tūrisma studenta sociotipu un mācīšanās stila izvēli

		Mācīšanās stils	Sociotips
Mācīšanās stils	Pīrsona korelācija	1,000	,655**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,	,000
	N	409	33
Sociotipa pazīme	Pīrsona korelācija	,655**	1,000
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,000	,
	N	33	33

** Korelācija ir nozīmīga pie 0,01 ticamības pakāpes (2-tailed)

Statistika liecina, ka pastāv augsta saistība starp konkrēta tūrisma studenta sociotipu un mācīšanās stila izvēli pie 99% ticamības pakāpes.

Autore salīdzināja arī citas respondentu grupas sociotipus ar viņu izvēlēto mācīšanās stilu (sk.3.3.tabulu).

Saistība starp socionikas pazīmēm konkrētā tipa studentam un mācīšanās stila izvēli

		Mācīšanās stils	Sociotips
Mācīšanās stils	Pīrsona korelācija	1,000	,575**
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,	,000
	N	409	62
Sociotipa pazīme	Pīrsona korelācija	,575**	1,000
	Divdaļīga testa nozīmības līmenis	,000	,
	N	62	62

**Korelācija ir nozīmīga pie 0,01 ticamības pakāpes (2-tailed)

Arī šai grupai pastāv saistība starp socionikas pazīmēm konkrētā sociotipa studentam un mācīšanās stila izvēli pie 99% ticamības pakāpes, kaut arī tā ir mazāka nekā tūrisma studentu grupai. 3.2. un 3.3. tabulās apkopotie rezultāti liecina, ka mācīšanās stila aptaujas anketa ir izmantojamainformācijas ieguvei par studentu grupu vajadzībām izglītības procesā.

Izpētot, kuras no docētāju darba metodēm katra mācīšanās stila studentiem ir svarīgākās, autore konstatē sekojošo.

Introvertās ievirzes sensorie studenti kā 1. prioritāti visvairāk izvēlas metodi (sk.18. pielikumu): *Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus*. Kā otro prioritāti: *Uzraksti darba gaitu*, pēc tam: *Darba gaitā dari man zināmu, vai es daru pareizi* un *Nostiprini to, ko es zinu*. Vislabākā metode studentu skatījumā ir: *Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus* ar koeficientu 0,48 kā pirmā prioritāte. Koeficients tiek aprēķināts atbilstoši metodes prioritātei – augstāks koeficients ir tai metodei, kur attiecīgajā prioritātē ir atzīmējuši visvairāk studentu. Otrā labākā metode ir *Nostiprini to, ko es zinu* ar koeficientu 0,34 kā 2. prioritāte. Trešā labākā – *Mini piemērus* ar koeficientu 0,18 kā trešo prioritāti. Ceturtā labākā ir *Darba gaitā dari man zināmu, vai es daru pareizi* ar koeficientu 0,19 kā 6. prioritāte.

Introvertās ievirzes intuitīvie studenti kā 1. prioritāti visvairāk izvēlas: *Ļauj man iedziļināties lietās, kas mani interesē*. Tad: *Dod man izvēles iespējas*, pēc tam: *Dod brīvību manam radošumam un zinātkārei* un *Izvairies no atkārtotās un rutīnas*. Vislabākā metode studentu skatījumā ir: *Ļauj man iedziļināties lietās, kas mani interesē* ar koeficientu 0,42 kā pirmā prioritāte. Otrā labākā metode ir: *Dod man izvēles iespējas* ar koeficientu 0,19 kā otrā prioritāte. Trešā labākā ir: *Dod brīvību manam radošumam un zinātkārei* ar koeficientu 0,12 kā trešo prioritāti. Ceturtā labākā ir: *Izvairies no atkārtotās un rutīnas* ar koeficientu 0,11.

Ekstravertās ievirzes sensorie studenti kā 1. prioritāti visvairāk izvēlas: *Norādi darba gaitu*, tad: *Izskaidro teoriju*, pēc tam: *Paskaidro, kāpēc es to mācos*. Vislabākās metodes studentu skatījumā ir: *Norādi darba gaitu* ar koeficientu 0,28 kā pirmā prioritāte un *Izskaidro teoriju* ar koeficientu 0,24 kā pirmā prioritāte. Summējot 1. un 2. prioritāti, visaugstākais koeficients ir metodei: *Izskaidro teoriju*. Trešā labākā metode ir: *Mini piemērus*

ar koeficientu 0,16 kā trešā prioritāte. Ceturtā labākā ir: *Paskaidro, kāpēc es to mācos* ar koeficientu 0,15 kā pirmā prioritāte.

Ekstravertās ievirzes intuitīvie studenti kā 1. prioritāti visvairāk izvēlas metodi: *Sāc ar vispārēju kopainu nevis detaļām*. Tad: *Dod man izvēles iespējas*, pēc tam: *Dažādo to, ko mēs darām* un *Ļauj man atrast jaunu veidu, kā lietas paveikt*. Vislabākās metodes ir: *Sāc ar vispārēju kopainu nevis detaļām* ar koeficientu 0,31 kā pirmā prioritāte un *:Dod man izvēles iespējas* ar koeficientu 0,20 kā pirmo prioritāti un 0,14 kā otro prioritāti. Trešā labākā ir: *Dažādo to, ko mēs darām* ar koeficientu 0,26 kā trešo prioritāti. Ceturtā labākā ir: *Ļauj man atrast jaunu veidu, kā lietas paveikt* ar koeficientu 0,17 kā otro prioritāti un 0,23 kā trešo prioritāti.

Visu respondentu sagrupētās jautājumu secības (sk.18.pielikumu) pirmo 3 prioritāšu koeficienti ļāva sarindot aicinājumus pasniedzējiem noteiktā secībā (3.4.tabulu).

3.4.tabula

Studentu sagrupētā aicinājumu pasniedzējiem secība

IS	IN
1. Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus.	1. Ļauj man iedziļināties lietās, kas mani interesē!
2. Uzraksti darba gaitu!	2. Dod man izvēles iespējas!
3. Darba gaitā dari man zināmu, vai es daru pareizi!	3. Dod brīvību manam radošumam un zinātkārei!
4. Mini piemērus!	4. Izvairies no atkārtotā un rutīnas!
5. Atbildi uz maniem jautājumiem tad, kad man tie ir!	5. Norādi uzziņas avotus, lai varu izveidot pats savu zināšanu bāzi!
6. Nostiprini to, ko es jau zinu!	6. Ļauj man pašam saprast to, kā lietas darīt!
7. Dod man laiku padomāt!	7. -8. Uzklauti manas idejas! Palīdzi man realizēt iecerēto!
8. Savieno saturu ar iepriekšējo darbību un pieredzi!	
9. Ļauj man strādāt ar faktiem un iegūst tos!	9. Ļauj man sākt ar iztēli!
10. Brīdini iepriekš par izmaiņām!	10. Ļauj man patstāvīgi mācīties!
ES	EN
1. Izskaidro teoriju!	1. Dažādo to, ko mēs darām!
2. Norādi darba gaitu!	2. Sāc ar vispārēju kopainu nevis detaļām!
3. Paskaidro, kāpēc es to mācos!	3. Dod man izvēles iespējas!
4. -5. Mini piemērus! Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu!	4. Ļauj man atrast jaunu veidu, kā to paveikt!
6. Sāc ar praktiskām aktivitātēm!	5.-6. Ļauj man eksperimentēt! Ļauj man runāt vai strādāt grupā!
7. Dod man iespēju runāt, kustēties un strādāt grupā!	7.-8. Ļauj man nenoraidot skaļi pafantazēt! Ļauj man par kaut ko atbildēt!
8. Ļauj pielietot teoriju nekavējoties!	
9. Nosaki reālu izpildes termiņu!	9. Ļauj man mācīt kādu vai stāstīt kādam to, ko esmu iemācījies!
10. Stiprini to, ko jau es zinu!	10. Ļauj man nākt ar savām idejām!

Dažādu profilu introverti sensorie studenti ir sagrupējuši aicinājumus stipri līdzīgā secībā, bez krasām atšķirībām. Studenti savu izvēli ir pamatojuši ar komentāriem.

Introverti sensoro sociotipu studentu komentāri.

Man patīk, ja viss ir skaidrs jau no paša sākuma, lai varu kvalitatīvi veikt uzdevumu un darba gaitā vairs nerastos lieki jautājumi.

Galvenais, lai man pasaka, kas darāms, cik ilgs laiks tam atvēlēts un dod kādu piemēru.

Man ir svarīgi zināt, kad, kas un kāpēc, jo man ir jāplāno savs laiks un man ir jāzina, ko iegūšu.

Vienmēr vēlos zināt, kas mani sagaida, kādus uzdevumus jāpilda un kā tas jādara.

Minot piemērus ir svarīgi, lai pasniedzējs nenovirzās no tēmas un neaizraujas ar demagoģiju.

Man ir svarīgi zināt, vai tas, ko es daru, ir pareizi.

- 1. ja es to zinu, tad nežēloju pūles, lai darbu paveiktu;*
- 2. tas man dod papildus enerģiju turpmākai darba izpildei;*
- 3. jo ir bijis tā, ka uzrakstu darbu un tikai pēc tam uzzinu, ka neesmu kaut ko sapratusi uzdevuma nosacījumos;*
- 4. jo citādi, rakstot, mani visu laiku pavada nedrošības sajūta, šaubas, vai tam, ko es daru, vispār ir kāda jēga;*
- 5. tā ir pamatīga palīdzība laba rezultāta sasniegšanai – saņemt no pasniedzēja apstiprinājumu, ka es daru pareizi, lai beigās nesanāk tā, ka viss darbs ir jāpārtaisa;*
- 6. bet lielākoties rezultāts ir zināms tikai beigās.*

Studiju laikā man radās daudz jautājumu, uz kuriem tā arī neguvu atbildes.

Pēdējā brīža izmaiņas negatīvi ietekmē mācību procesu.

Man ir svarīgi zināt par visām gaidāmajām izmaiņām, jo man traki nepatīk visādi spontāni jauninājumi, par kuriem iepriekš neviens nav brīdinājis un sagatavojis tam; jo man ir atbildīgs darbs, kurā viss ir saplānots un neko nevar dienu iepriekš izmainīt.

Reti kurš tā īsti dod studentam laiku padomāt, jo: „Esam lieli un atbilde jādod ātri!”

Ar jaunajiem faktiem ir jāpadarbojas, citādi tie ātri aizmirstas.

Pasniedzēji nedod iespēju nostiprināt iemācīto. Pārsvarā strādā ar tiem studentiem, kas ātri reaģē un apgūst.

Introverti intuitīvo sociotipu studenti visu profilu grupās kā galveno izteikuši vēlmi pēc iespējas iedziļināties un izvēlēties. Vislielākā atšķirība aicinājumam: *Brīvību radošumam!* – sabiedrisko attiecību un tūrisma studenti to ierindojuši trešajā vietā, bet tiesību zinātņu – 9. Studentu komentāri ir sekojoši.

Es varu radoši izpausties tikai tad, ja man ir gana laika iedziļināties lietās, kas mani interesē.

Man ir svarīgi, lai tas, ko es daru, būtu interesanti tieši man.

Vairāk iedziļināties darbā rosinātu arī tas, ja pasniedzēji ļautu izvēlēties, kādā veidā izteikt savas domas – rakstiskā referāta veidā vai prezentācijā.

Ja pasniedzēja metodes lekcijās atkārtojas, tad zūd interese par priekšmetu kā tādu, jo tāpat var zināt, kas sekos nākošajā lekcijā.

Man ir svarīgi just, kā esošās domas vietā rodas jauna.

Ja pati varu izvēlēties, ko un kā darīt, tad tas palielina prieku, ar kādu daru darbu un līdz ar to arī efektivitāti.

Lai varētu radoši izpausties, jāļauj studentam darīt to, kas pašam visvairāk interesē, nevis jāuzspiež vienu vienīgu variantu.

Jūtos pacilāta un svarīga, ja uzklausa manas idejas.

Ir jānorāda virzieni, kur meklēt informācijas avotus, lai varu izvēlēties pieņemamāko.

Labam iznākumam palīdzība ir vajadzīga, lai es saprastu to, ko daru.

Man ir svarīgi saprast pašai un izdarīt pašai, gūstot pieredzi. No citu kļūdām ir grūti mācīties.

Jūtos labāk, ja pati izprotu, kā tas jādara, jo tad zinu, ka varēšu izpildīt.

Vispirms man ir jāiztēlojas, kas un kā, lai varētu uzsākt darbu.

Ekstraverti sensoro sociotipu studentu grupā vislielākās atšķirības ir saistībā ar aicinājumu : *Paskaidro, kāpēc es mācos*: tiesību zinātņu studenti to ir ierindojuši pirmajā vietā, bet sabiedrisko attiecību speciālisti - septītajā. Bet aicinājums: *Norādi darba gaitu* – visu profilu grupās ir otrajā vietā. Studentu komentāri:

Īsi jāizskaidro teorija un jāiepazīstina ar terminiem, jo lasīšanai trūkst pacietības.

Svarīgākais ir norādīt darba gaitu: lai būtu drošs par veicamo uzdevumu; lai var saprast, kas sagaida; lai var laicīgi plānot.

Piemēri atvieglo uztveri, ļauj vieglāk izprast, atcerēties, tādejādi nostiprina teoriju.

Ne vienmēr tas, kas ir pašsaprotams pasniedzējam, tāds ir arī studentam.

Man ir svarīgi zināt, kāpēc konkrētais darbs ir jādara un kā tas tālāk noderēs. Īpaši tas nepieciešams ne profila priekšmetos, lai izkļiedētu šaubas par to, kā tas saistās ar izvēlēto profesiju; lai pamatotu, kāpēc tas man vispār nepieciešams.

Es nevaru sākt praktiskās aktivitātes, ja man nav teorētisko zināšanu un nav paskaidrots, kāpēc es mācos.

Praktiskās aktivitātes padara teoriju vieglāk uztveramu, palīdz visu labāk saglabāt atmiņā un pielietot praksē.

Svarīgi, lai pasniedzēji atgādinātu un nostiprinātu apgūstamās zināšanas, nevis tikai trauktos tālāk ar jauno informāciju, uzskatot, ka viss iepriekšējais „jau sen bija jāzina”.

Svarīgākais man ir stiprināt to, ko es jau zinu, lai varu droši to pielietot praksē. Dažreiz liekas, ka es tagad zinu mazāk nekā agrāk.

Īpaši lekcijas beigās ir noderīgs grupas darbs. Nezināmas lietas varētu pajautāt grupas biedriem.

Laikā, kad prezentācija seko prezentācijai, jūtos kā „uz viļņa”.

Tūlīt jāļauj teoriju pielietot, lai to labāk saprastu.

Pēc teorijas izklāsta tūlīt jāseko konkrētiem uzdevumiem, kuros pielietot jaunapgūto, lai to labāk izprastu.

Būtu labi, ja pasniedzēji apzinātos, ka, ja studijuursos nodarbību skaits ir apmēram vienāds, tad arī „lielo” darbu nodošanas termiņi sakrīt.

Vislielākās atšķirības secības izvēlē ir **ekstraverti intuitīvo** sociotipu grupā. Vienīgi vēlme pēc eksperimentēšanas ir ievietota 4-6 vietā. Studentu komentāri: *Es varu parādīt savu īsto potenciālu, ja man ļauj pašam atrast veidu, kā paveikt uzdoto.*

Iztēles iespējas ir svarīgas katram indivīdam – tās ir iespējas izpausties un apliecināt savas spējas, pozicionēt sevi kā veiksmīgu personību. Tas veicina personisko izaugsmi.

Vispirms gribu zināt lielos vilcienos, kas tas ir, un tikai tad sīkumos.

Viss ir labs, kas dažādo nodarbības: praktiska darbošanās, diskusijas, uzdevumi, jebkāda veida studentu aktīva iesaistīšana, jo tas liek vairāk domāt un sekot līdzi.

Ļoti vēlētos eksperimentēt – ja izdara tā, kas tad notiek, bet, ja tā, tad kas notiek savādāk.

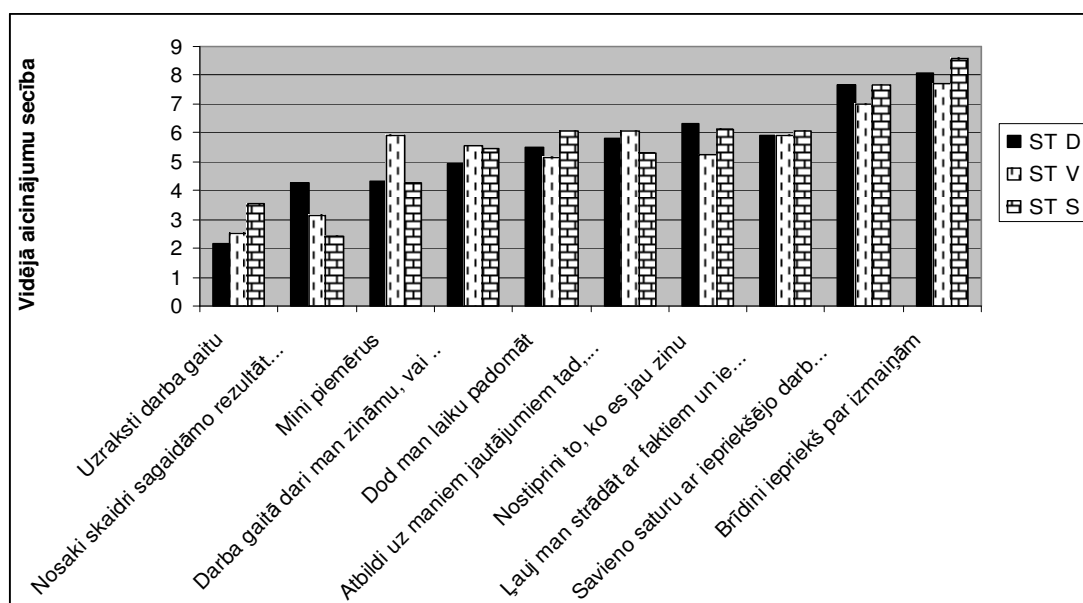
Patīk grupu darbs, jo kopā vienmēr jautrāk un tiek izvirzītas visniedomājāmākās idejas.

Ļoti patīk komunicēt ar grupas biedriem.

Tikai tad, ja ir jāuzņemas atbildība, jūtu, ka augu.

Vislielākais ieguvums katram no mums ir tad, ja ar iegūto pieredzi un zināšanām var mācīt citus, jo ir vienkāršs likums: jo vairāk tu dalies, jo vairāk saņem gala rezultātā.

Salīdzinot dienas, vakara un neklātienes grupu studentu atbildes, piemēram, tūrisma programmā, visumā atbildes ir vai nu vienādas vai atšķiras par vienu divām vietām (sk. 3.2. attēlu).

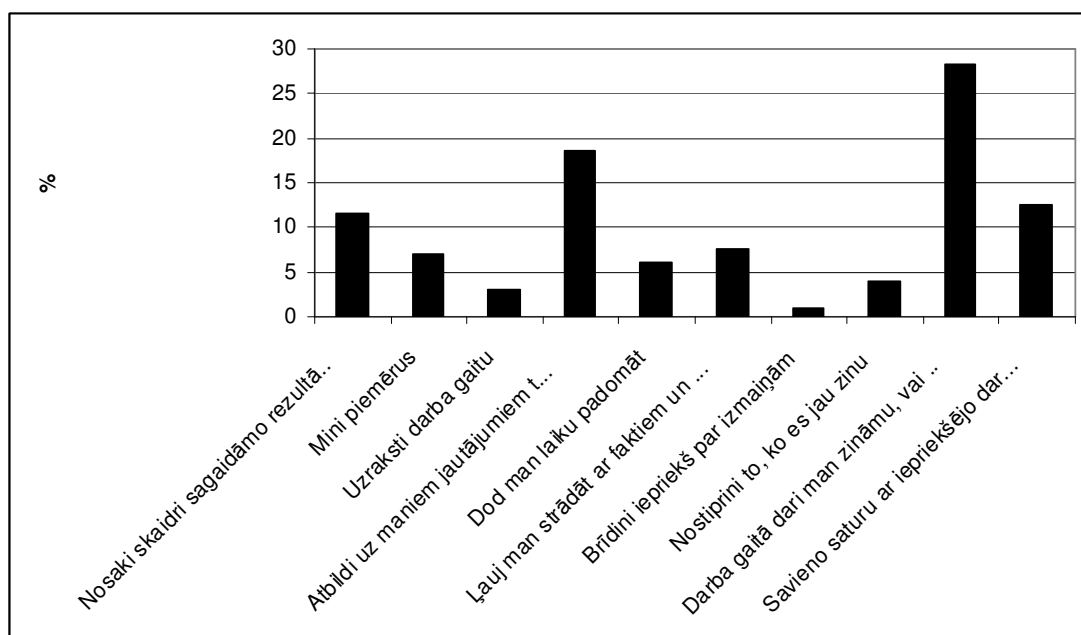


3.2. att. Tūrisma studentu prioritātes pēc studiju formas

Neklātienes studenti pirmajā vietā izvirza skaidrību pēc sagaidāmā rezultāta un mērķiem. Vakara nodaļas studentiem skaidrība par to, vai viņi dara pareizi ir būtiskāka par piemēriem, bet dienas nodaļas studentiem piemēri ir ļoti nepieciešami sekmīgam mācību darbam.

Līdzīgi ir arī uzņēmējdarbības vadības dienas, vakara un neklātienes grupu studentu viedokļi. Izņēmums ir aicinājums par zināšanu nostiprināšanu: dienas nodaļas studenti to ievietojuši otrajā vietā, bet vakara un neklātienes studenti – sestajā. Neklātnieki otrajā vietā ierindojuši aicinājumu pēc pastiprinājuma – *vai es daru pareizi?* Vakara nodaļas studenti otrajā vietā ir ievietojuši aicinājumu pēc rakstiskās darba gaitas.

Autorei šķita būtiski pētīt arī, kādu vienu izvēli izdarījuši studenti no tiem 10 aicinājumiem pasniedzējiem, kas atrodas citu mācīšanās stilu segmentos.

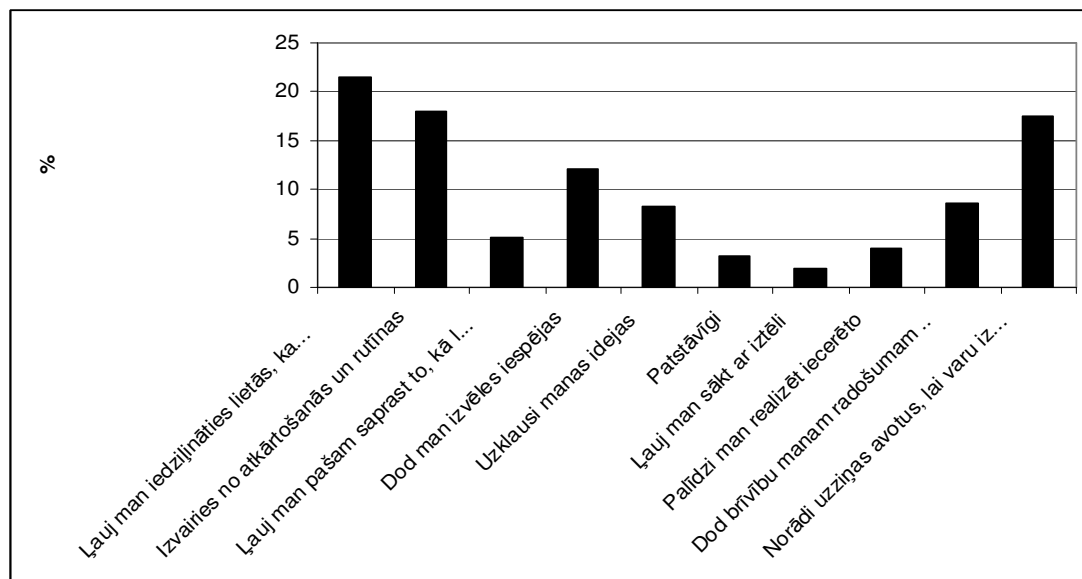


3.3.att. ne-IS studentu izvēle no IS mācību stila aicinājumu segmenta

Ja salīdzina pašu introverti sensoro studentu visbiežāk minētās izvēles, kas bija *Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus*; *Uzraksti darba gaitu* un *Mini piemērus* ar 3.3. attēlā (n=198) uzskaitītajām (sk.18.pielikumu), ko visbiežāk ir izvēlējušies introverti intuitīvie, ekstraverti sensorie un ekstraverti intuitīvie studenti, tad redzams, ka neviena no atbildēm nesakrīt. Studentiem visbūtiskākais šķītis aicinājums *Darba gaitā dari man zināmu, vai es daru pareizi* (28,3%), kas liecina par jebkura vecuma, dzimuma un profila studentu zināmu nedrošību. Svarīgi ir arī atbildēt uz jautājumiem, kad vien tie studentam rodas – to kā otro visnepieciešamāko metodi minējuši 18,7% introverti intuitīvo, ekstraverti sensoro un ekstraverti intuitīvo studentu.

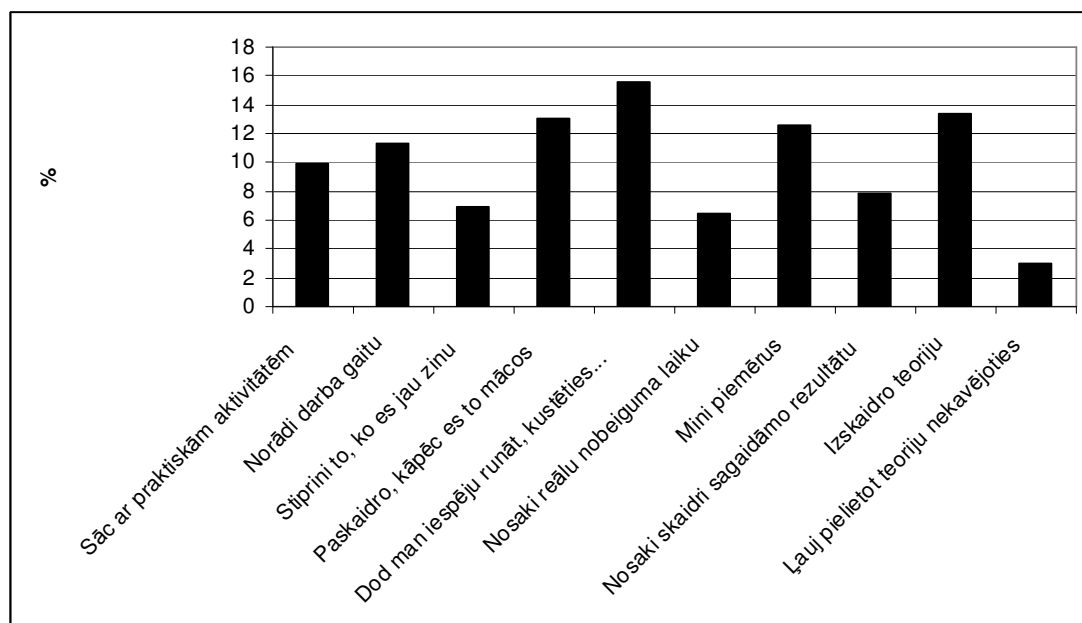
No introverti intuitīvo mācīšanās stila aicinājumiem pārējo stilu piekritējiem (n=256) visnepieciešamākie divi šķituši tie paši aicinājums, kas pašiem introverti intuitīvajiem – *Ļauj*

man iedziļināties lietās, kas mani interesē (21,5%) un Izvairies no atkārtotā un rutīnas (18,0%) (skat. 3.4.attēlu). Studenti gaida arī, lai docētājs norādītu uzziņas avotus, lai katrs pats varētu izveidot savu informatīvo materiālu klāstu (17,6%).



3.4.att. ne-IN studentu izvēle no IN mācību stila aicinājumu segmenta

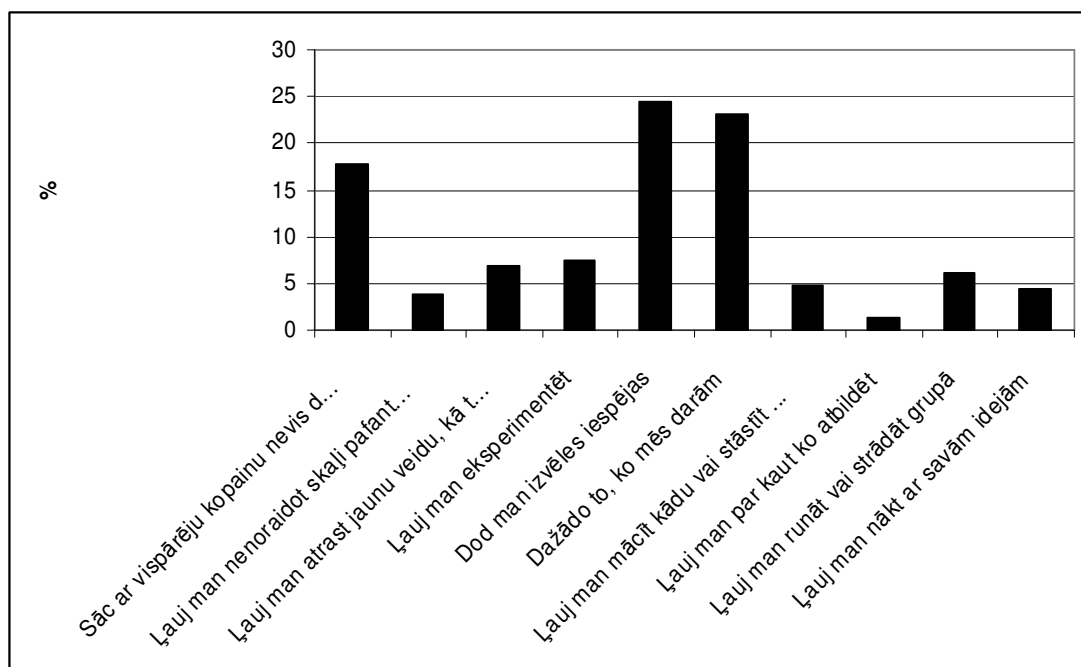
No ekstraverti sensorā mācību stila aicinājumiem visbūtiskākais introverti sensorajiem, introverti intuitīvajiem un ekstraverti intuitīvajiem studentiem (n=231) (sk.3.5.attēlu, 18. pielikumu) ir - *Dod man iespēju runāt, kustēties un strādāt grupā* (15,6%), *Izskaidro teoriju* (13,4%), *Paskaidro, kāpēc es to mācos* (13,0%) un *Mini piemērus* (12,6%).



3.5.att. ne-ES studentu izvēle no ES mācību stila aicinājumu segmenta

No ekstraverti intuitīvo mācību stila aicinājumiem (n=294) krasi izdalās trīs (3.6. attēlu, 18.pielikumu), kurus kā nozīmīgus ir izvēlējušies pārējie studenti – ekstraverti

sensorie, introverti sensorie un introverti intuitīvie: *Dod man izvēles iespējas* (22,4%), *Dažādo to, ko mēs darām* (21,4%) un *Sāc ar vispārēju kopainu nevis detaļām* (19,1%).



3.6. att. Ne-EN studentu izvēle no EN mācību stila aicinājumu segmenta

Apkopojot šīs pētījuma daļas rezultātus var secināt, ka visvairāk studenti gaida, lai docētājs dotu laiku padomāt, dotu studentiem izvēles iespējas, kā arī dažādotu nodarbību gaitu.

Rezumējot var teikt, ka plānojot nodarbību, docētājam jāpārdomā, kā tiks noteikti skaidri sagaidāmie rezultāti, norādīta darba gaita, kā darba gaitā tiks darīts studentiem zināms, vai viņi dara pareizi, kā tiks atbildēts uz studentu jautājumiem, kad tie būs radušies un kā tiks savienots konkrētās nodarbības saturs ar iepriekšējo studentu darbību un pieredzi. Ir jāapsver, kā un cik daudz tiks skaidrota teorija, kā tā tiks ilustrēta ar piemēriem, neaizmirstot norādīt uz to, kāpēc konkrētais temats ir jāapgūst un jādod iespēju studentiem runāt, kustēties un strādāt grupā. Jāpārdomā, kurš būs tas brīdis, lai ļautu studentiem iedziļināties lietās, kas tos interesē, jāpārdomā, kā izvairīties no atkārtošāns un rutīnas, un kā dot brīvību studentu radošumam, neaizmirstot norādīt uzziņas avotus, lai ikviens pats varētu izveidot savu zināšanu bāzi. Kā dot studentiem izvēles iespējas, bet nodarbību sākt ar vispārēju kopainu, nevis detaļām.

3.2 Studentu izziņas vajadzību īstenošanas pakāpes novērtējums

Kā jau minēts 2.1. apakšnodaļā, 187 studentiem tika lūgts novērtēt izziņas vajadzību īstenošanas pakāpi studiju procesā kopumā: ar vērtējumiem *pilnīgi apmierina*, *vairāk jā nekā nē*, *vidēji*, *vairāk nē nekā jā* un *pilnīgi neapmierina* bija jānovērtē katra no izvēlētās tekstu grupas 10 vajadzībām.

Lai pārlicinātos, ka visu segmentu studentu izziņas vajadzību apmierinātības vērtējumi nav vienādi, tika izvirzītas hipotēzes un gūti to statistiskie apliecinājumi.

H0: IS un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi ir vienādi.

Ha: IS un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi.

Manna -Vitnija testā divām neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,032 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. IS un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi. ES tas ir augstāks.

H0: EN un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi ir vienādi.

Ha: EN un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi.

Manna -Vitnija testā divām neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,044 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida: EN un ES studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi. ES tas ir augstāks.

H0: IS un EN studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi ir vienādi.

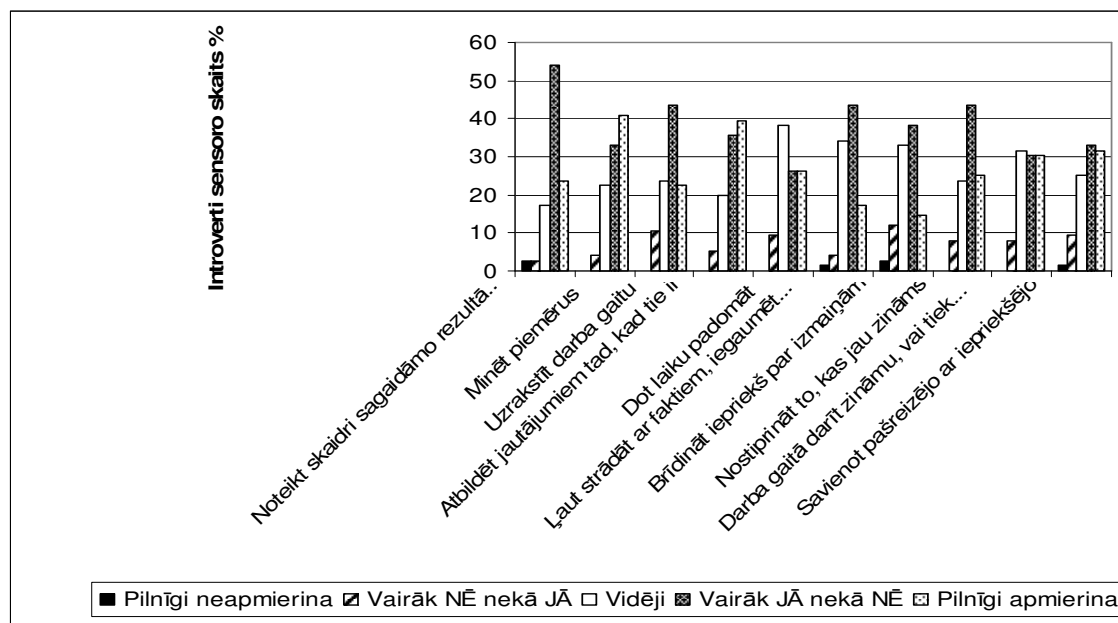
Ha: IS un EN studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi.

Manna -Vitnija testā divām neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. IS un EN studentu vajadzību apmierinātības vidējie vērtējumi nav vienādi. IS tas ir augstāks.

Kopumā iznāk, ka izziņas vajadzību apmierinātības vērtējumi nav vienādi un ES studenti ir visaugstāk novērtējuši savu izziņas vajadzību apmierinātību studiju procesā.

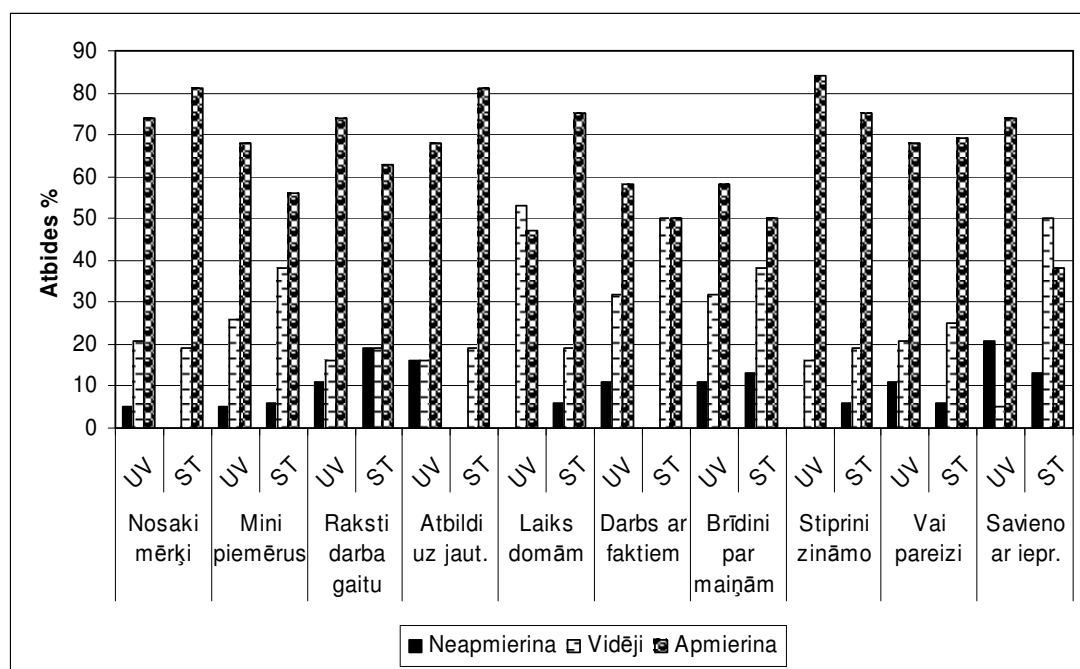
Analizējot studentu atbildes par apmierinātības pakāpi attiecībā uz savu vajadzību īstenošanu studiju procesā, pārskatāmākai rezultātu atspeguļošanai dažos gadījumos tika apvienotas atbilžu *pilnīgi neapmierina* un *vairāk nē nekā jā* rezultāti, kā arī *pilnīgi apmierina* un *vairāk jā nekā nē* rezultāti.

Introverti sensorie ir domīgie reālisti. Tiem zināšanas ir nozīmīgas, lai noteiktu, kas ir patiesība. Šai grupai vislielākā neapmierinātība (sk.3.7. attēlu) – to ir norādījuši 14% studentu, ir ar nesavlaicīgo brīdināšanu par izmaiņām, 11% - ar nepietiekošu norādi uz satura saistību ar iepriekšējo darbību un pieredzi, 10% - ar to, ka nav uzrakstīta darba gaita. Visapmierinātākie šīs grupas studenti ir ar atbildēm uz jautājumiem, kad tie studentiem ir radušies 78%, skaidri sagaidāmā rezultāta un mērķa noteikšanu – 77%, piemēru minēšanu – 73%.



3.7. att. Introverti sensoro studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā

Tai pat laikā, salīdzinot uzņēmējdarbības vadības un tūrisma vakara grupu vērtējumus (sk.3.8.attēlu), atklājas arī atšķirības. Uzņēmējdarbības vadības studenti ir neapmierinātāki ar pasniedzēju atbildēm uz jautājumiem laikā, kad tie studentiem ir radušies, nekā tūrisma studenti. Neapmierinoši vērtējumi uzņēmējdarbības vadības studentiem ir arī par mērķu skaidrību un iespēju strādāt ar faktiem un iegaumēt tos, kādu nav tūrisma studentiem, savukārt, tūristi ir neapmierinoši vērtējuši atvēlēto laiku pārdomām un zināmā nostiprināšanai.



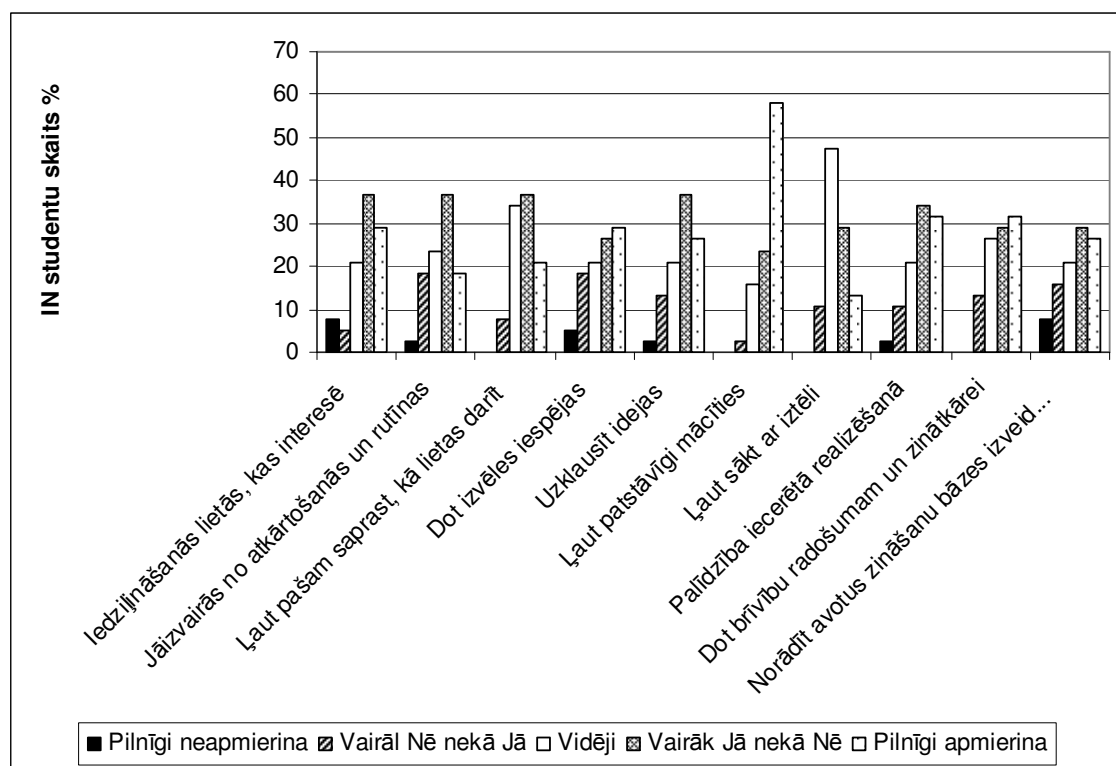
3.8. att. Introverti sensoro uzņēmējdarbības vadības un tūrisma vakara nodaļas studentu vērtējums vajadzību īstenošanas pakāpei

Pedagoģiskajā literatūrā ir norādes, ka skaidri norādījumi par veicamo darbu aktivizē un ievirza studentu uzvedību. Lai cik augsta būtu studenta motivācija, ja viņiem liek izpildīt uzdevumus, nepasakot, kāds ir šī uzdevuma mērķis un kas tieši jādara, lai sekmīgi paveiktu šo uzdevumu, - ja viņi nezina, kas no viņiem tiek gaidīts, tad uzdevuma izpilde tiek uzsākta lēni, studenti jūtas neveikli, dažkārt nervozi un uzdoto var paveikt nepareizi. Līdz ar to izpildījums ir sliktāks, nekā tiem pasniedzējiem, kas sniedz šo informāciju (Geidžs & Berliners 1998, 348). Mācīšanās procesā studenti ir relatīvi orientēti vai nu uz savu ego, vai arī uz uzdevumu. Pirmie tiecas pēc savas kompetences laba vērtējuma un pēc iespējas cenšas mazināt savas izredzes uz sliktu vērtējumu. Viņiem ir svarīgi, cik atjautīgi tie izskatīsies, vai varēs pārspēt citus, tāpēc parasti izvēlas mazāk sarežģītus darbus, kas drīzāk nodrošina labas atzīmes. Otrie – studenti, kas orientēti uz uzdevumu, tiecas pēc meistarības. Viņos rodas jautājums par to, kā to vajadzētu darīt, ko noderīgu sev varēs iemācīties un viņi ir gatavi vairāk riskēt, lai vairāk iemācītos. Ja studentiem tiek paskaidrots, kas no viņiem tiek gaidīts un kāpēc jāmacās konkrētais materiāls, tad tiek dota uzdevumu orientācijas ievirze, kas ir svarīga mācību apguves daļa (Geidžs & Berliners 1998, 349). Izvirzītajam mērķim būtu jābūt atbilstoši A-B-C-D modelim: sasniedzamam (*Achievable* – A), ticamam (*Believable* – B), konkrētam (*Concrete* – C) un vēlamam (*Desirable* – D) (Geidžs & Berliners 1998, 351). Šis jautājums ir īpaši būtisks sensorajiem studentiem un pētījuma rezultāti rāda, ka pasniedzējiem pie tā vēl būtu jāstrādā (sk. arī 3.11. un 3.12. attēlu).

Īpaši svarīgi dienas nodaļas studentiem ir zināmā satura nostiprināšana. Viens no veidiem, kā palīdzēt audzēkņiem organizēt materiālu, pievēršot uzmanību jau zināmajam, būtiski svarīgajam un noderīgajam jaunās vielas apgūšanā, ir jautājumi – gan mutiski jautājumi, gan īsi, rakstiski, iepriekšēji pārbaudes darbi (Geidžs un Berliners 1998, 372).

Neapmierinātība ir izteikta arī ar satura sasaisti ar iepriekšējo darbību un pieredzi (sk. 3.8.attēlu). Apgūstamās informācijas kodēšana notiek efektīvāk, ja mācīšanās sākumā apzināti tiek atsaukti atmiņā atbilstošie shematiskie atveidojumi – cilvēka organizētās zināšanas par kādu parādību – viņa izveidotā shēma, kas palīdz kontekstualizēt jauno informāciju (Geidžs & Berliners 1998, 373).

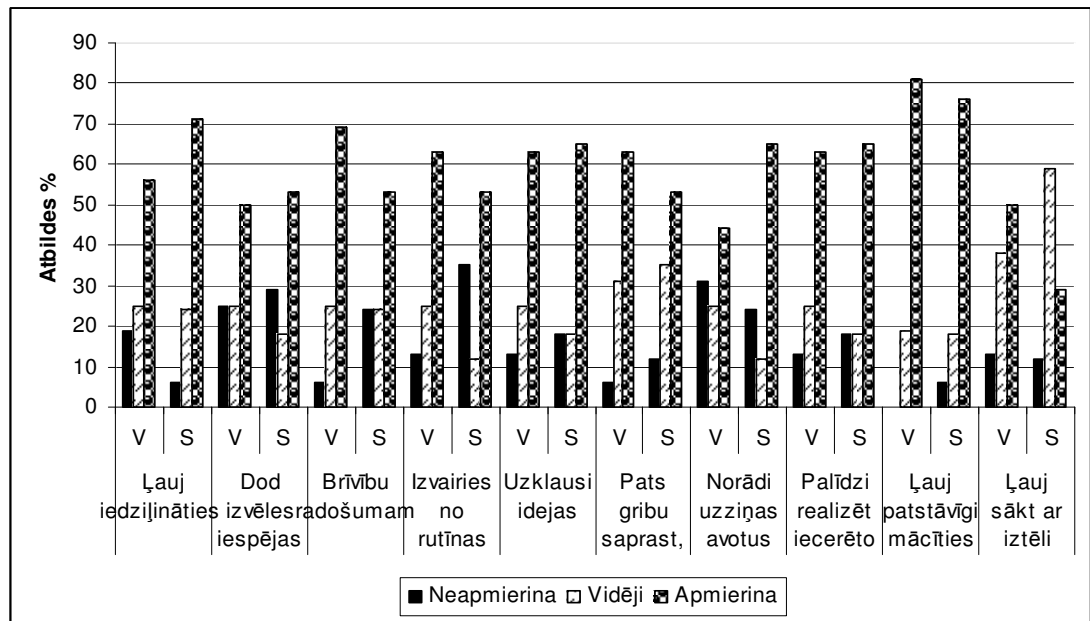
Introverti intuitīvie ir domīgie novatori. Tiem zināšanas ir nozīmīgas sevis pašu dēļ (Myers, Kirby & Myers 2000). Šai grupai vislielākā neapmierinātība (25%) saistās ar izvēles iespēju un norādēm uz informācijas avotiem trūkumu, 22% - ar mācību aktivitāšu lielo atkārtosanos un ieslīgšanu rutīnā (sk.3.9.attēlu).



3.9. att. Introverti intuitīvo studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā

80 % ir apmierināti ar iespējam patstāvīgi mācīties, 64% - ar iespēju iedziļināties lietās, kas interesē un iecerētā realizēšanu.

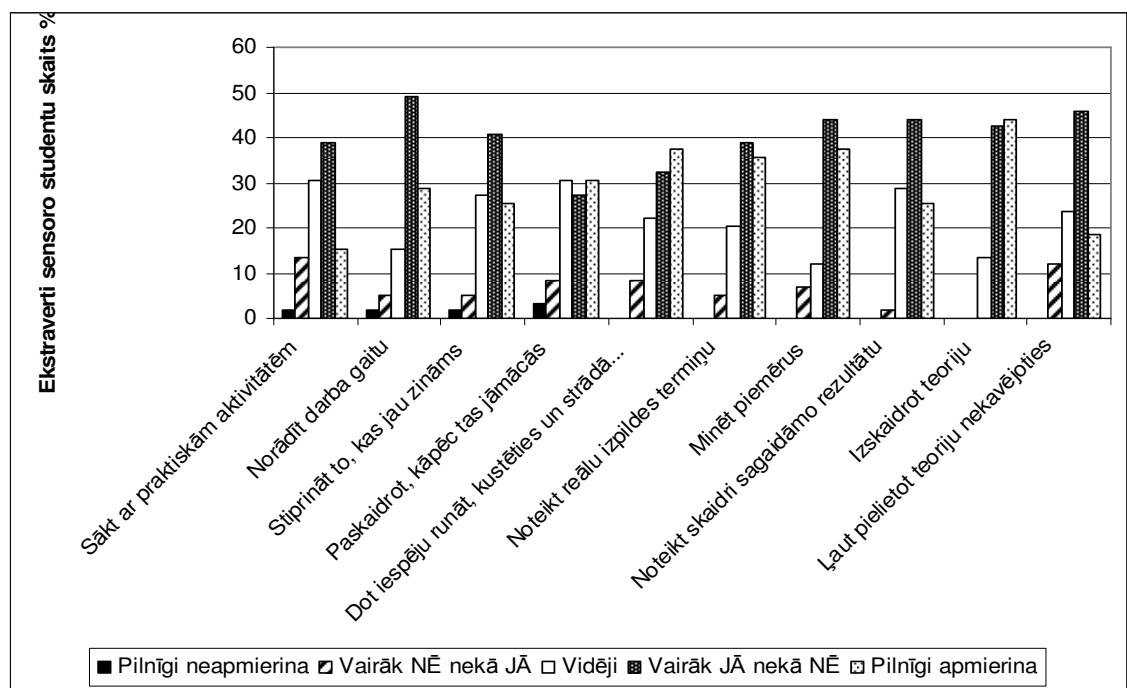
Skatot atsevišķi vakara un neklātnieku vērtējumu, 35% neklātnieki aicina pasniedzējus vairāk domāt par to, kā izvairīties no rutīnas (sk.3.11.attēlu). Viens no motivēšanas paņēmieniem izglītības procesā ir izmantot pozitīvo iespaidu, ko dod jauni, pārsteidzoši un neskaidri stimuli, kas rosina sava veida kognitīvas aktivitātes kāpinājumu, kuru, kā norāda N. L. Geidžs un D.C. Berliners, Berlins (Berlyne 1965) nosaucis par izvērsta vēstījuma ziņkāri (epistemic curiosity). Tā ir uzvedība, kas vērsta uz zināšanu apguvi, līdzeklis, kā apgūt un izprast vidi. Kā izriet no iepriekšminētā, tas ir īpaši nozīmīgi intuitīvo sociotipu studentiem. Viens no paņēmieniem, kas palīdz atraisīt izvērsta vēstījuma ziņkāri, ir kontrole un fantāzija. Studenti, kuri jūt, ka spēj kontrolēt mācīšanās situāciju – kur, kad un kā, un mācīšanās iznākumus – līmeni, kuru vēlas sasniegt, ir ar lielāku iekšējo motivāciju. Ja mācīšanās uzdevumos tiek iesaistīta fantāzija, bieži tiek atraisīta iekšējā motivācija (Geidžs & Berliners 1998, 353). Novēršanās no ierastā un rīkošanās pilnīgi citādi, nekā tiek gaidīts, veiksmīgi piesaista intuitīvo studentu uzmanību un kāpina interesi par darāmo. To, ka šai jomā vēl daudz darāmā, apliecina pētījums (sk.3.10.attēlu).



3.10. att. **Introverti intuitīvo vakara (V) un nepilna laika (S) nodaļu studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā**

24% introverti intuitīvo neklātnieku neizjūt iespējas radoši izpausties, 18% idejas netiek uzklašītas un viņi nesaņem gaidīto palīdzību iecerētā realizēšanai.

Ekstraverti sensorie ir rīcīborientēti reālisti. Tiem zināšanas ir nozīmīgas, lai tās praktiski pielietotu. (Myers, Kirby & Myers 2000). Ekstraverti sensorie visneapmierinātākie (16%) ir ar praktisko aktivitāšu trūkumu, 13% - ar to, ka netiek paskaidrots, kāpēc konkrētā viela jā mācās un ka netiek dota iespēja teoriju tūlīt pielietot (sk.3.11.attēlu).

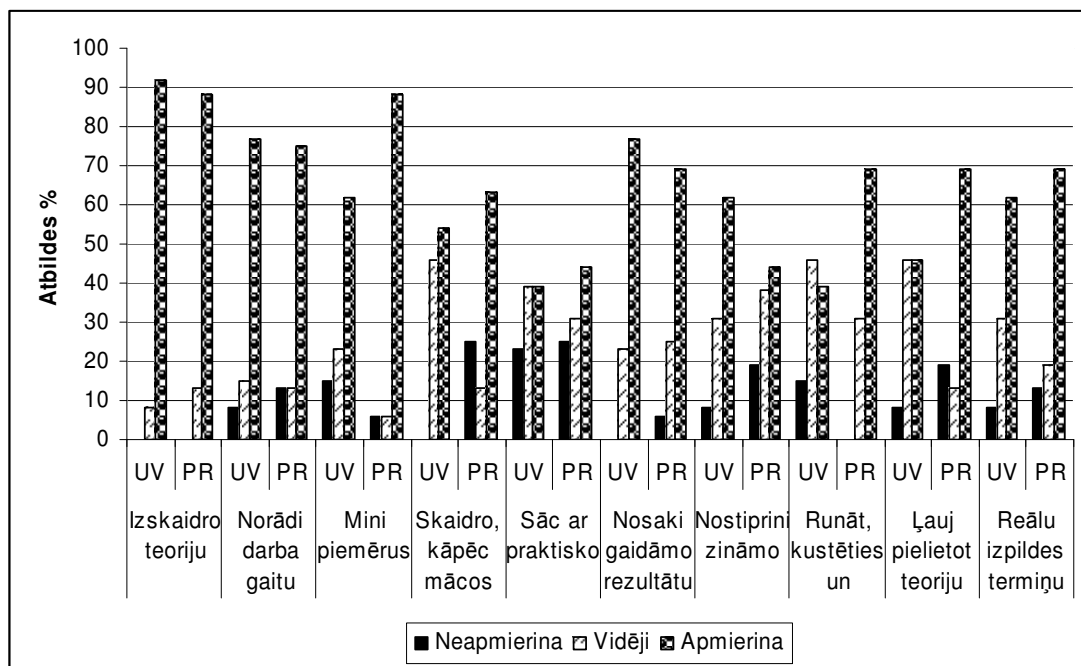


3.11. att. **Ekstraverti sensoro studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā**

Visapmierinātākie – ar teorijas izklāstu – 87%, piemēru sniegšanu – 81%. Šiem studentiem, tāpat kā introverti sensorajiem, ir svarīgas procesuālās zināšanas – zināšanas par to, kā kaut ko paveikt. Tās tiek īstenotas darot un ietver gan fiziskus, gan izziņas aspektus, un parasti tiek iegūtas, daudz vingrinoties (Geidžs & Berliners 1998, 258).

Mācību nodarbību sākumā ir svarīgi dot studentiem motivācijas iemeslu. Pedagoģiskajā literatūrā akcentētais, ka paskaidrojums, kam noderīgi studentu veicamie uzdevumi, kā tie sagatavo viņus citu darbu veikšanai, pamatojums uzdevuma svarīgumam, norādes uz iespējām gūt personisku gandarījumu, un uz to, kur slēpjas tā interesantums (Geidžs & Berliners 1998, 348), it īpaši sensoros studentus rosina lielākai mācību aktivitātei.

Piemēram, salīdzinot ekstraverti sensoro neklātienes studentu vēlmju īstenošanas pakāpi studiju procesā kopumā (sk.3.12.attēlu), redzams, ka ceturtdaļa sabiedrisko attiecību neklātienes studentu ir neapmierināti tieši ar šo iemeslu – skaidrību, kāpēc tieši tas ir jāmācās. Studenti ir norādījuši arī uz neapmierinātību ar zināmā nostiprināšanu. Liekot studentiem izmantot iepriekš apgūto, tiek pastiprināta agrākā mācīšanās vai nostiprināta agrāk apgūtās atbildes reakcijas. Turklāt tiek veidots paredzējums, ka tas, kas pašlaik tiek apgūts, noder vēlākam izmantojumam. Tas attiecas arī uz introverti sensoro studentu aicinājumu pasniedzējiem *Savieno saturu ar iepriekšējo darbību un pieredzi* un *Nostiprini to, ko es jau zinu* (sk. iepriekš 3.9.attēlu).



3.12. att. Ekstraverti sensoro uzņēmējdarbības vadības un sabiedrisko attiecību nepilna laika studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā

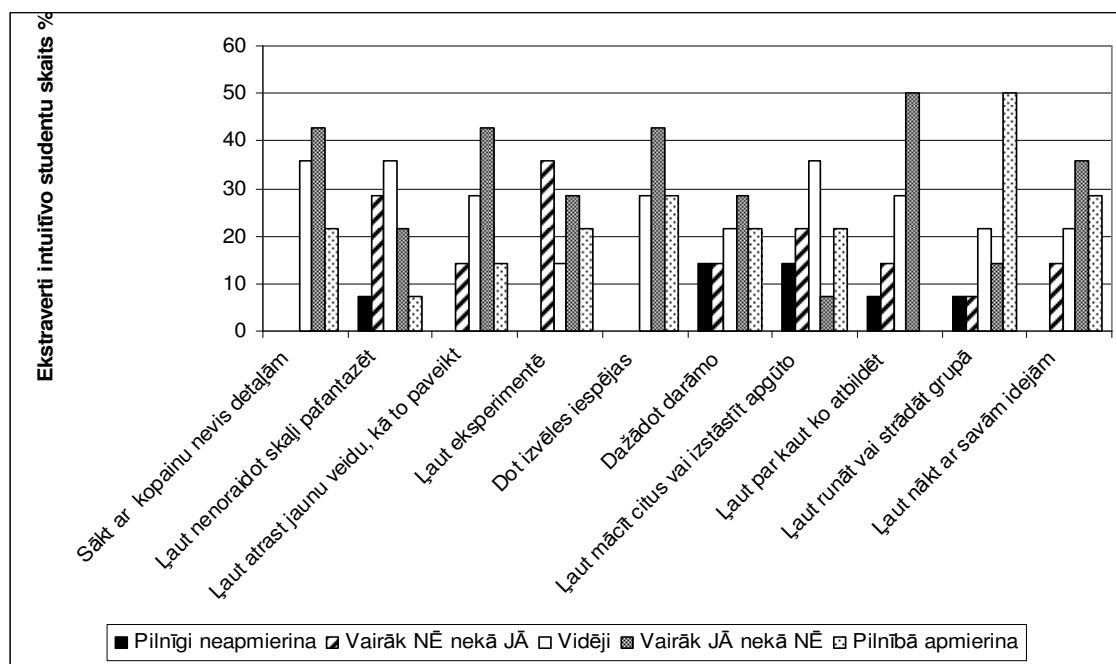
Ne viss ir kārtībā arī ar piemēru minēšanu labākai izpratnei. Minot piemērus, ir svarīgi izmantot studentiem zināmu materiālu – uzņēmējdarbības vadības studentiem tie būs citi, bet

sabiedrisko attiecību un tūrisma studentiem – citi. Uz to ir norādes arī pedagoģiskajā literatūrā - pazīstams materiāls, nozīmīgums un asociācijas var uzlabot mācīšanos un zināšanu saglabāšanos. Saistot uzdevumus ar pazīstamiem pārdzīvojumiem, biežāk vērojama uz uzdevuma izpildi orientēta uzvedība (Geidžs & Berliners 1998, 354).

Uzņēmējdarbības vadības studentus neapmierina pašreizējā situācija ar grupu darbu. Mācīšanās laikā mazās grupās notiek sociālā mijiedarbība. Arī lielās auditorijās – ja studentu skaits ir no 20 – 100, nav jāatsakās no mazo grupu mācību metodēm, sadalot to mazākās grupās pa 5 ± 2 katrā, lai katram būtu iespēja izteikties. Kā norāda pedagoģijas speciālisti (Geidžs & Berliners 1998, 413), mazo grupu aktivitātes ietver gan jautājumu un tematu formulēšanu, gan atbildes vai risinājumus, gan analīzi vai sintēzi, gan sagatavotu vai spontānu viedokļu izpaudumus. Pēc tam mazo grupu sniegumus var izmantot, atkal strādājot visiem kopīgi vai izvirzīt mazo grupu runātājus. Protams, pasniedzējs nevar visas šādas grupas novērot, bet var pārdomāt iespēju izmantot ekstraverti intuitīvo studentu palīdzību, jo tiem patīk citus mācīt, bet šī iespēja studiju procesā daudziem netiek dota (sk.3.13.att.).

Ekstraverti intuitīvie ir rīcīborientēti novatori. Tiem zināšanas ir nozīmīgas, lai pārmainītu realitāti (Myers, Kirby & Myers 2000).

41% ekstraverti intuitīvo ir pilnīgi neapmierināti ar to, ka nav iespēju, bez citu nosodījuma, skaļi pafantazēt, 34% - ka netiek dota iespēja kādu mācīt un ka darāmais netiek dažādots, 33% neapmierināti ar to, ka nav eksperimentēšanas iespēju (sk.3.13.attēlu).



3.13.att. Ekstraverti intuitīvo studentu vajadzību īstenošanas pakāpe studiju procesā kopumā

Bet visapmierinātākie ir ar izvēles iespējām – 67%, ar kopainas gūšanu par tēmu – 59%. Spriežot pēc raksturojuma, ekstraverti intuitīvajiem ir īpaši svarīga atklājumu mācīšanās

(discovery learning). Tā ir saistīta ar hipotēzes formulēšanu un tās pārbaudi paša spēkiem. Šāda veida mācīšanās ir katram atsevišķam audzēknim spilgta, interesanta un nozīmīga. Ar šo pieeju saistītās mācību aktivitātes motivē studentus, aktīvi iesaista viņu prātus problēmu risināšanai nepieciešamo zināšanu meklēšanā vai vienkārši zināšanu apguvē par dažādām norisēm. Šī mācību metode ir saskaņā ar konstruktīvistu viedokli par aktīvu prātu – jēgas un nozīmes meklētāju (Geidžs & Berliners 1998, 369/271).

Studentu vēlmju īstenošanas pakāpe konkrētos studijuursos.

Uzņēmējdarbības vadības 3. kursa dienas nodaļas studenti (n=22) tika lūgti novērtēt savu mācīšanās vajadzību īstenošanas pakāpi trijos studijuursos. Šo kursu docētāji pēc Junga tipoloģijas testa rezultātiem ir ENFJ, INTJ un ESFP sociotipi.

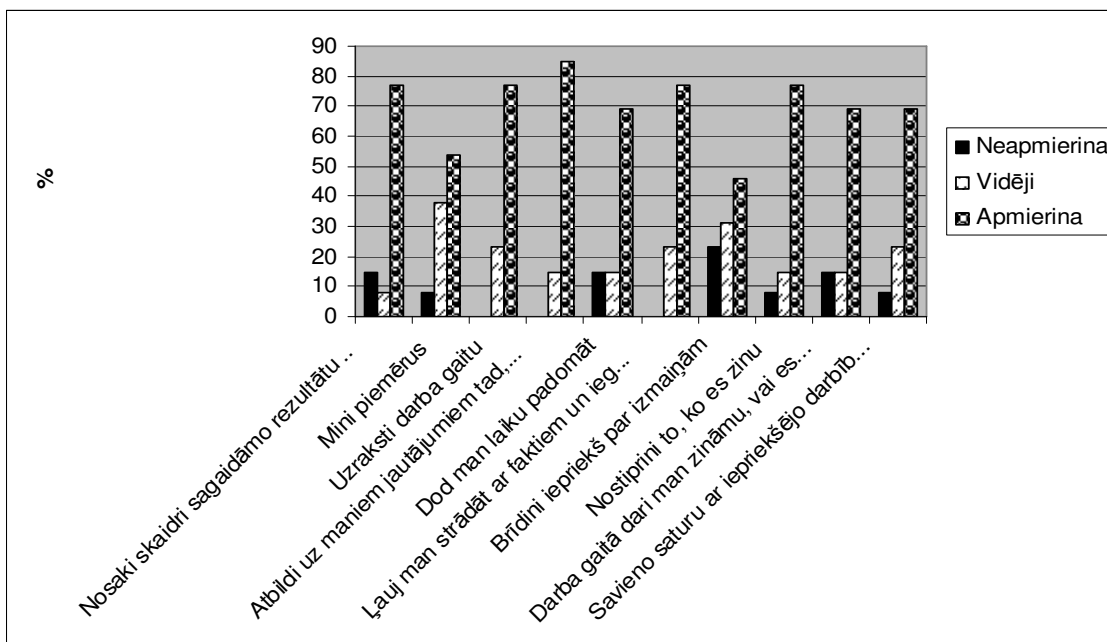
ENFJ. Sirsnīgs, empātisks, atsaucīgs un atbildīgs. Augsti orientēts uz citu emocijām, vajadzībām un motivāciju. Atrod ikvienā iespējas, grib palīdzēt citiem realizēt savu potenciālu. Var darboties kā katalizators individuālai un grupu izaugsmei. Sabiedrīks, veicina citus grupā, un iedvesmo vadību.

INTJ. Ir oriģinālas domas un spēcīga dziņa savu ideju iedzīvināšanā un savu mērķu sasniegšanā. Ātri saskata sistēmu ārējos notikumos un izstrādā tālejošas izsmeļošas perspektīvas. Kad ir nodevies, organizē darbu un noved to līdz galam. Skeptisks un neatkarīgs, ar augstiem kompetences un snieguma standartiem- gan sev, gan citiem.

ESFP. Komunikabls, draudzīgs un labvēlīgs. Pārpilns ar mīlestību pret dzīvi, cilvēkiem un materiālo komfortu. Gūst prieku, strādājot kopā ar citiem, liekot lietām notikt. Ienes veselo saprātu un reālistisku pieeju savā darbā un padara darbu kā joku. Elastīgs un spontāns, viegli pielāgojas jauniem cilvēkiem un apstākļiem. Mācās vislabāk, pārbaudot jaunās prasmes kopā ar citiem cilvēkiem. (Myers, Kirby & Myers 2000).

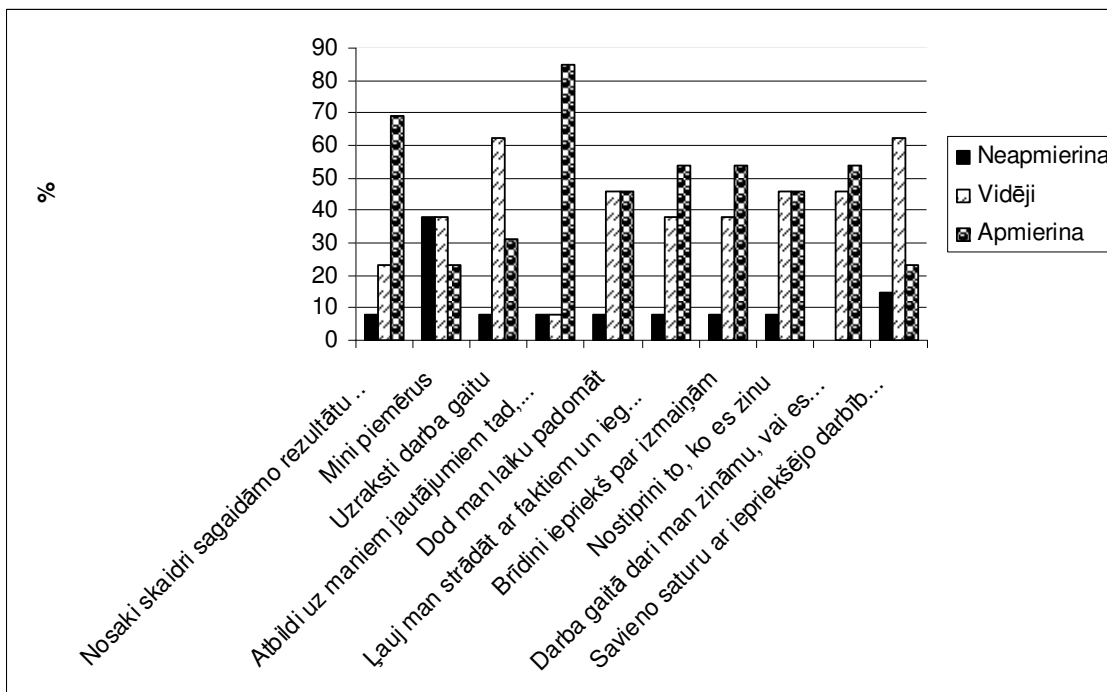
Introverti sensoro (n=13) studentu vērtējums (sk.3.14, 3.15. un 3.16.attēlu).

Spriežot pēc sociotipa raksturojuma, intuitīvi ētiskais docētājs, tāpat kā intuitīvi loģiskais nekavējas pie detaļām, un tas var satraukt gan sensori racionālos, gan sensori iracionālos studentus. Neapmierinātība var rasties, neskatoties uz to, ka intuitīvi ētiskie pasniedzēji parasti patīk studentiem, jo tie šķiet draudzīgi un patīkami. Promocijas darba pētījumā uz to norāda gan stipri viduvējais studentu vērtējums par piemēru minēšanu attiecīgā docētāja nodarbībā, gan tas, ka studenti netiek laikus brīdināti arī par sagaidāmajām izmaiņām (sk.3.14.attēlu).



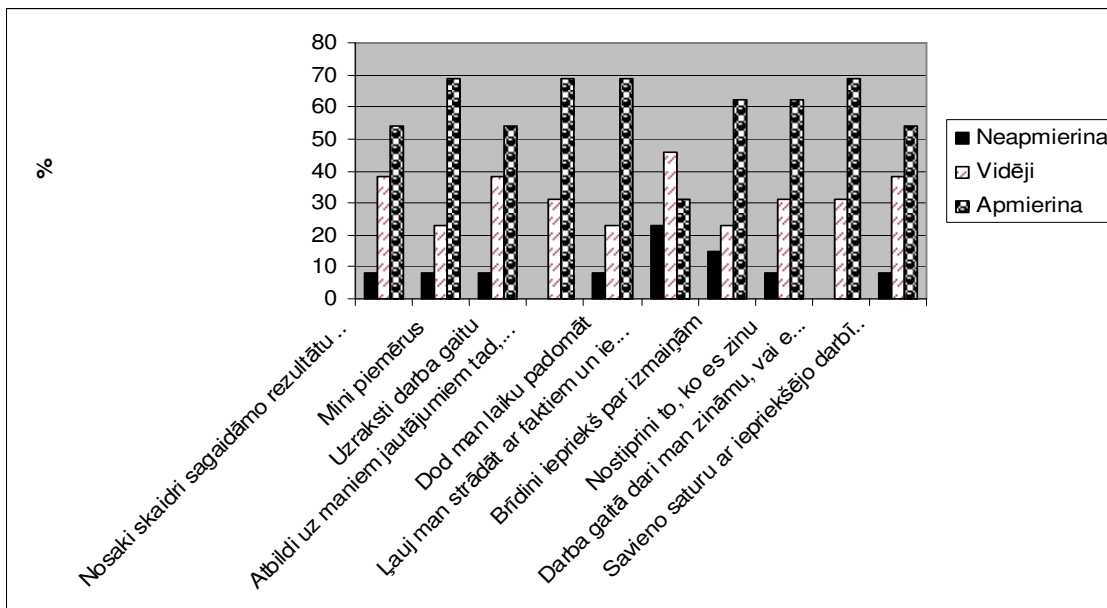
3.14.att. **Introverti sensoro studentu apmierinātība ar ENFJ pasniedzēja darbību**

Arī intuitīvi loģiskais pasniedzējs parasti nekoncentrējas uz detaļām, bet pievērš uzmanību tikai stundas vispārējiem mērķiem. Intuitīvi loģiskie vēlas, lai viņu studenti mācītos, bet lai šis mācības būtu pašu studentu darbības rezultāts. Tādi pasniedzēji parasti lieto tādus vārdus kā „mērķis”, „iespēja”, „pētījums”. Norādes par vispārējiem mērķiem apmierina studentus, bet konkrēto piemēru - nav, stipri viduvēji ir vērtēta konkrētība darba gaitā un nav arī saistības ar iepriekšējo darbību (sk.3.15. attēlu).



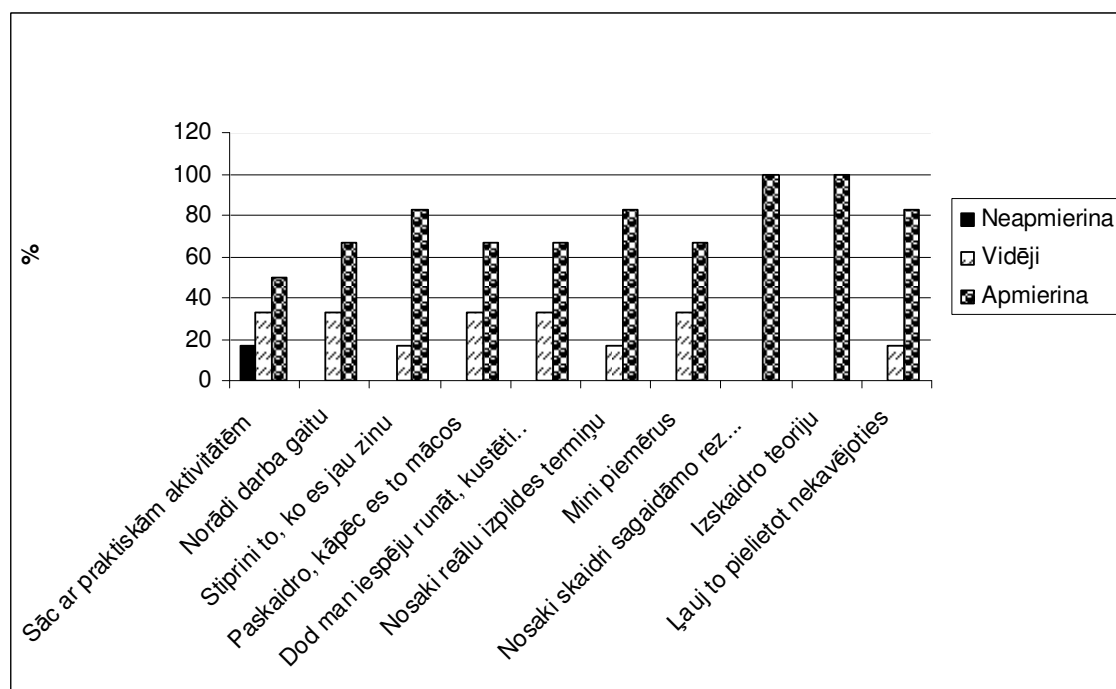
3.15. att. **Introverti sensoro studentu apmierinātība ar INTJ pasniedzēja darbību**

Sensori iracionālie pasniedzēji pauž savu tieksmi pēc brīvības pasniegšanas metožu un paņēmieni izmantošanā, ar ko viņi dāsni apveltī savus studentus. Viņu sensorums izpaužas uzmanībā attiecībā pret detaļām un viņi velta pienācīgu uzmanību praktiskām zināšanām un iemaņu attīstībai. Lielāka viduvējība vērtējumā ir vērojama, raksturojot iespēju strādāt ar faktiem un iegūmēt tos, jo daudz laika tiek pavadīts diskusijās (sk.3.16.attēlu).



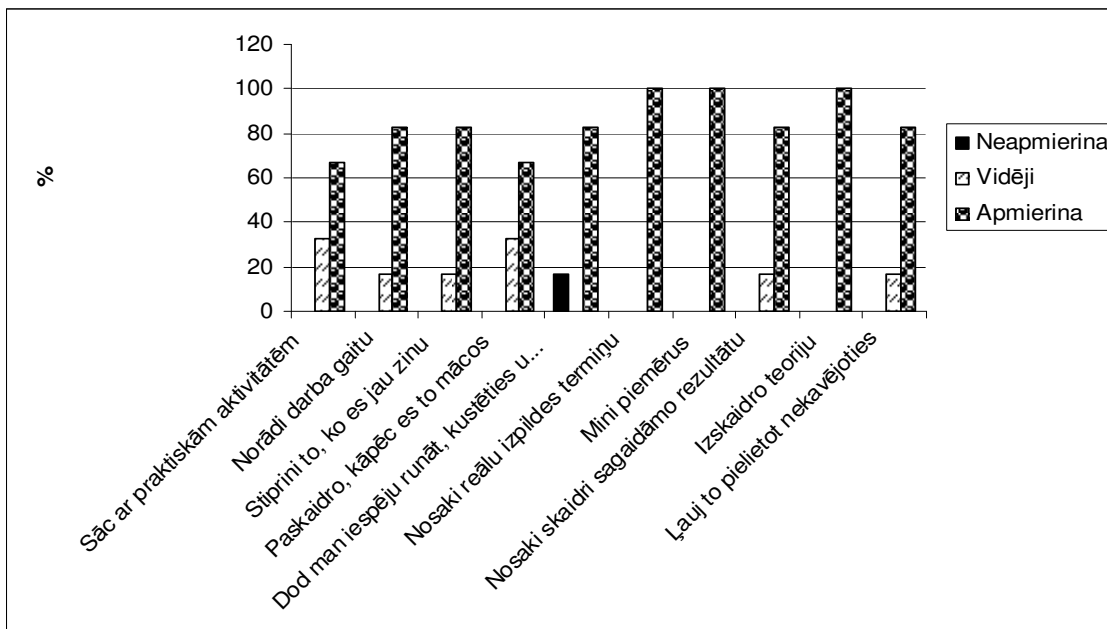
3.16. att. **Introverti sensoro studentu apmierinātība ar ESFP pasniedzēja darbību**

Ekstraverti sensoro studenti (n=6) ir vieni no apmierinātākajiem ar studiju norisēm (sk.3.17.- 3.19.attēlu).



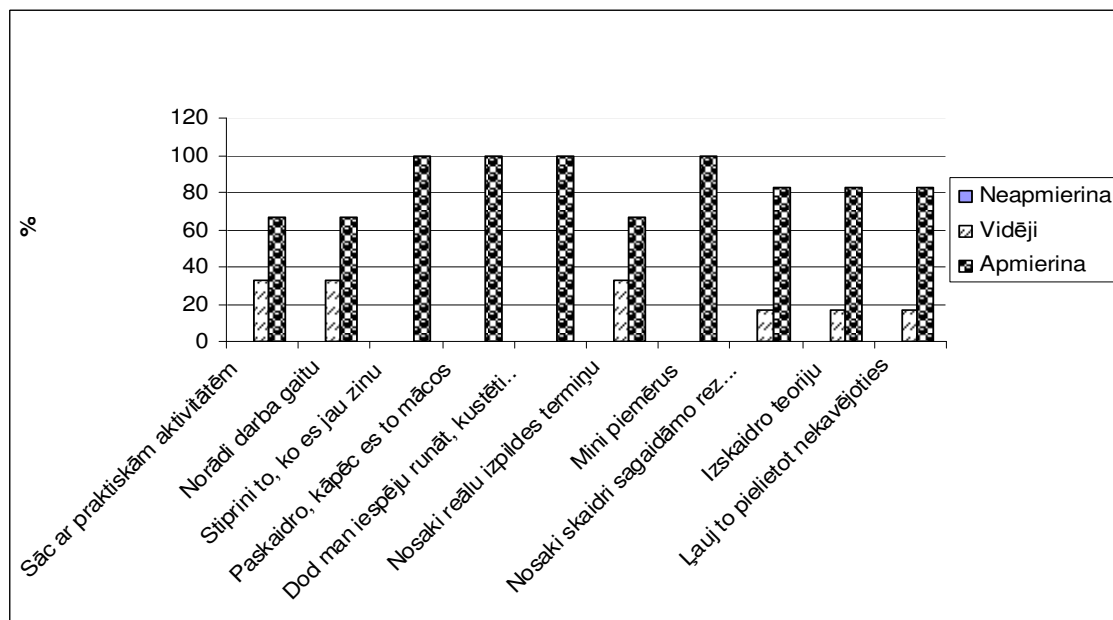
3.17. att. **Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar ENFJ pasniedzēja darbību**

Visvairāk neapmierināto, vērtējot aicinājumu: *Sāc ar praktiskām aktivitātēm*. Pilnīgi neapmierināto nav aicinājumam: *Norādi darba gaitu*, kā arī *Stiprini to, ko es jau zinu*. Bet aicinājumam: *Paskaidro, kāpēc es to mācos!* ir stipri vidējs vērtējums. Tas, kas pats par sevi ir skaidrs pasniedzējam, tāds nebūt nav studentam. Aicinājumam: *Mini piemērus!* savukārt, ir ļoti mazs pilnīgi apmierināto skaits.



3.18. att. Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar INTJ pasniedzēja darbību

Intuitīvajam praktiskās aktivitātes nav tik svarīgas. Intuitīvajam zināšanas ir pašas par sevi svarīgas, tāpēc arī netiek īpaši skaidrots, kāpēc jāmacās. Introvertais pasniedzējs nenovērtē ekstraverto vēlmi pēc grupu darba - iespēju runāt un kustēties (sk.3.18.attēlu).



3.19. att. Ekstraverti sensoro studentu apmierinātība ar ESFP pasniedzēja darbību

ES sociotipa studentam vērtējot ES sociotipa pasniedzēju (sk.3.20.attēlu), tie ir vairāk vai mazāk apmierināti, taču neapmierinātu studentu vispār nav. Tas apstiprina sociotikas nostādni (sk.1.nodaļu), ka docētāja izmantotās mācību metodes, darba stils ir atbilstošs līdzīga sociotipa studentu izziņas darbības vajadzībām, mācīšanās stilam.

Ekstraverti sensoro studentu vērtējumi pasniedzējiem tika vērtēti statistiski, izvirzot statistiskās hipotēzes un salīdzinot studentu vērtējumu ENFJ un ESFP, INTJ un ESFP, ENFJ un INTJ sociotipu docētājiem (sk.3.5., 3.6.,3.7.tabulu)

3.5.tabula

Docētāju ENFJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumi. T-tests. Grupas statistika

Docētāja tips	N	Vid.aritm.	Standartnovirze	Standartklūda vid. aritm.
VID ENFJ	6	3,9500	,2168	8,851E-02
ESFP	6	4,2833	,2317	9,48E-02

Independent Samples Test

		Dispersiju vienādības tests	
		F	Sig.
VID	Pieņemtas vienādas dispersijas	0,11	,920
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas		

Independent Samples Test

		t-tests divu neatkarīgu izlašu vidējo vērtību salīdzināšanai ģenerālā kopā						
		t	df	Nozīmības līmenis	Vid.aritm. starpība	Standart klūdu starpība	95% ticamības intervāls dispersijām	
							zem.	augst.
VID	Pieņemtas vienādas dispersijas	-2,573	10	,028	-,3333	,1295	-,6219	-4,47E-02
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas	-2,573	9,956	,028	-,3333	,1295	-,6221	-4,46E-02

Testa rezultāti ļauj secināt, ka kritiskā vērtība t tiek pārsniegta un standartklūda ir 0,028. Tātad 95% ticamības vidējie docētāju ENFJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumi nav vienādi. Ekstraverti sensoro studentu vērtējumā ESFP sociotipa docētājam tie ir augstāki.

Kā liecina sekojošā tabula (3.6.), nav vienādi arī vidējie vērtējumi INTJ un ESFP sociotipu docētājiem. Ekstraverti sensoro studentu vērtējumā ESFP sociotipa docētājam tie ir augstāki.

3.6.tabula

Docētāju INTJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumi. T – tests. Grupas statistika

Docētāja tips	N	Vid. aritm.	Standartnovirze	Std. Error Mean
VID INTJ	6	3,9833	,2041	8,333E-02
ESFP	6	4,2833	,2317	9,458E-02

Independent Samples Test

		Dispersiju vienādības tests	
		F	Sig.
VID	Pieņemtas vienādas dispersijas Nav pieņemtas vienādas dispersijas	0,15	,904

Independent Samples Test

		t-tests divu neatkarīgu izlašu vidējo vērtību salīdzināšanai ģenerālā kopā						
		t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% ticamības intervāls dispersijām	
							zem.	augst.
VID	Pieņemtas vienādas dispersijas	-2,380	10	,039	-,3000	,1261	-,5809	-1,91E-02
	Nav pieņemtas vienādas dispersijas	-2,380	9,844	,039	-,3000	,1261	-,5815	-1,85E-02

Izvirzot statistiskās hipotēzes: H0: sadalījumi docētāju ENFJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumam ir vienādi un Ha: sadalījumi docētāju ENFJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumam nav vienādi, aprēķini apkopoti 3.7. tabulā.

3.7.tabula

Docētāju ENFJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumi. Manna – Vitnija tests

Docētāja tips	N	Vidējais rangs	Rangu summa
VID ENFJ	6	4,33	26,00
ESFP	6	8,67	52,00
Kopā	12		

Testa statistika. Grupu mainīgais: Docētāja tips

	VID
Manna Vitnija U	5,000
Vilkoksona W	26,000
Z	-2,104
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,035

Kritiskās robežas Manna-Whitnija koeficientam ir pārsniegtas, kas norāda, ka pie ticamības pakāpes 95%, sadalījumi docētāju ar sociotipiem ENFJ un ESFP darba stila vērtējumam nav vienādi. Tas pats, arī salīdzinot INTJ un ESFP vērtējumā (sk.3.8. tabulu).

3.8.tabula

Sadalījumi INTJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumam.Manna – Vitnijas tests

P tips	N	Mean rank	Sum of Ranks
VID INTJ	6	4,42	26,50
ESFP	6	8,58	51,50
Kopā	12		

Testa statistika. Grupu mainīgais: Docētāja tips

	VID
Manna Vitnija U	5,500
Vilkoksona W	26,500
Z	-2,038
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	,042

Kritiskās robežas Manna-Whitnija koeficientam ir pārsniegtas. Sadalījumi docētāju INTJ un ESFP mācīšanas stila vērtējumam nav vienādi – ESFP tie ir augstāki.

Gadījumos, kad studentu grupai nav docētājs, kura mācīšanas stils ir tieši tāds pats kā studenta mācīšanās stils, augstāk tiek vērtēts docētājs ar sociotipu ENFJ. Par pasniedzēju INTJ secinājumus nevar izdarīt, jo atbilstošā studentu grupa ir par mazu – attiecīgajā programmā šāda tipa studentu ir ļoti maz.

Introverti intuitīvo mācīšanās stilu izvēlējās tikai 3 studentu.

Vērtējot ENFJ pasniedzēju, viens students „pilnīgi apmierina” vērtējumu devis aicinājumiem *Izvairies no atkārtotās un rutīnas, Ļauj man patstāvīgi mācīties* un *Palīdzi man novest to, ko esmu iecerējis, līdz galam*.

Citam studentam „vairāk neapmierina nekā apmierina” vērtējums parādās pie aicinājumiem *Ļauj man pašam saprast to, kā lietas darīt, Ļauj man sākt ar iztēli* un *Dod brīvību manam radošumam un zinātkārei*.

Vērtējot INTJ pasniedzēja aktivitātes, viens no studentiem ir devis izteikti negatīvas atbildes – visi aicinājumi novērtēti tikai ar „pilnīgi neapmierina” un „vairāk nē nekā jā” atbildēm. Šajā aptaujā netika lūgts sniegt komentārus atbildēm, tāpēc var tikai minēt, kāpēc ir šāda situācija. Viens no izskaidrojumiem tam varētu būt tas, ka loģiskie pasniedzēji bieži vien ne novērtē savu aso piezīmju un sarkasma aizvainojošo ietekmi uz ētiskajiem studentiem. Mācību aktivitātēm rosina dažādi motīvi. Kā minēts pedagoģiskajā literatūrā, piederības motīvs atspoguļo pakāpi, līdz kādai studenti grib un jūt nepieciešamību būt draudzīgās attiecībās ar citiem cilvēkiem. Studenti ar augstu piederības motīvu gūst labākus panākumus tajās stundās, kurās skolotājs ir laipns un draudzīgs. Vajadzība pēc varas raksturo nepieciešamību ietekmēt citus cilvēkus. Studenti, kuriem ir šī tieksme, labākus panākumus gūst pie tiem pasniedzējiem, kuri mudina auditorijā brīvi izteikt savas domas un idejas, dod viņiem iespēju apmierināt šo nepieciešamību ietekmēt pārējos. Ja studenti ar lielu piederības vajadzību sastopas ar emocionāli rezervētu pasniedzēju vai arī studenti ar lielu nepieciešamību pēc varas nokļūst pie pasniedzēja, kurš neatbalsta brīvu izteikšanos, var rasties nesaskaņa mijattiecībās. Nepieciešamība pēc atzinības jeb atzīšanas nosaka studenta pieskaņošanos un pakļaušanos autoritātēm. Šie studenti ir orientēti uz piederību un ļoti alkst pēc citu atzinības. (Geidžs&Berliner 1998, 328).

Vienīgā „pilnīgi apmierina” atbilde ESFP pasniedzējam ir dota aicinājumam *Ļauj man patstāvīgi mācīties*. Visu triju studentu atbildēs vislielākā neapmierinātība ar iespēju iedziļināties lietās, kas interesē studentus – tikai „pilnīgi neapmierina” un „vairāk nē nekā jā” atbildes. Aicinājums *Ļauj man sākt ar iztēli* – „viduvējs” un „vairāk nē nekā jā” vērtējums.

Šajā uzņēmējdarbības vadības dienas grupā nebija neviena, kas izvēlētos ekstraverti intuitīvo mācīšanās stilu par savējo.

Kopumā, kā izriet gan no pētījuma 5.posma rezultātiem, var secināt, ka indivīdi ar vienāda veida stiprām funkcijām viens otru saprot labāk un docētāju izmantotās mācību metodes un semantika visefektīvākā ir tieši sadarbībā ar tiem studentiem, kuriem sociotipa burtu kods visvairāk līdzinās docētāja burtu kodam. Šis pētījums apstiprina, ka docētāji ar vienādu sociotipu pielieto noteiktas, šim tipam raksturīgas ietekmēšanas, pārliecināšanas, stimulēšanas metodes, kā arī šim stilam raksturīgu saskarsmes veidu (Румянцева 2002. Instinktīvi ikviens strādā atbilstoši savam tipam, bet auditorijā ir apvienojušies studenti ar visdažādākajiem mācīšanās stiliem. Tā kā mācībspēki ir pats svarīgākais studentiem pieejamais mācību resurss, ir svarīgi, lai tie ne tikai pilnībā pārziņa un izprot pasniedzamo priekšmetu, bet lai tiem ir arī nepieciešamās prasmes, lai savas zināšanas un izpratni efektīvi nodotu studentiem dažādos mācību kontekstos (Standards and Quidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2005). Sekojoši izriet secinājums, ka ir jāpilnveido docētāju zināšanas par to, kā studenti mācās. Ja tomēr docētājs nespēj vai nav ieinteresēts pielāgoties studentu vairākuma mācīšanās stilu vajadzībām, ieteicams pēc iespējas pasniedzēju izraudzīties ar tādu sociotipa burtu kodu, kas līdzinās vairākumam studentu sociotipu konkrētās auditorijās. Tas sekmeņu studentu un docētāju savstarpējo attiecību uzlabošanas, kas var veicināt studentu atvērtību docētāja sniegtajām zināšanām. Ja docētāja izmantotās metodes un semantika studentam ir saprotama un vajadzīga mācību procesā, tad mazināsies tas zināšanu lauks, kuru docētājs ir gatavs piedāvāt studentam, bet students nav spējīgs uztvert sociotipu atšķirības dēļ.

Par to, ka mācību stilu anketā ietvertie jautājumi ir tiešām nozīmīgi, liecina pedagoģijas teorētiskās nostādnes par izplatītākajām klases darba situāciju iezīmēm, kas var bremsēt sasniegumu motivāciju (Geidžs & Berliners 1998, 355). Starp tām ir zaudēta pašcieņa, ja neizdodas saprast domu vai pareizi atrisināt kādu problēmu; frustrācija nesaņemta pastiprinājuma dēļ; nepieciešamība pārtraukt interesantu nodarbošanos; pārbaudes par materiālu, kas nav mācīts; nesaņemta atbilde uz lūgumu palīdzēt; informācijas trūkums par to, kā veicas darbs; pārāk ātrs temps; nepieciešamība ilgstoši sēdēt stundā, kas ir garlaicīga, ar atkārtojumiem, bez interesantām problēmām.

Ir svarīgi arī tiem, kas mācās, apzināt savu mācīšanās stilu. Piemēram, pamatizglītības standarts paredz vairākus izglītības satura aspektus. Mācīšanās aspekts, kas saistīts ar pašizziņu un mācīšanās spēju attīstību būtu jāparedz pilnīgi visos studijuursos. „Skolās un augstskolās vēl arvien valda tikai mācību un studiju gala rezultātu novērtējums, nevis mācību un studiju darbības un tās rezultātu mijsakarību novērtējums vienotā kritēriju sistēmā” (Maslo 2006, 52). Ja cilvēks pazīst sevi, viņš var sasniegt maksimālus rezultātus, jo zina, ko var un ko

nevar paveikt. Pētījumi pierāda, ka pastāv cieša sakarība starp pašvērtējumu un mācību sasniegumiem (Maslo 2006, 53). Ja pedagogs pārzinās sociotipu īpatnības, tas spēs par tām informēt arī studentus.

Jāņem vērā studentu vajadzības, uzdodot mājas darbu. Vai ir pārdomāts, kā sensorie studenti saņems atbildes uz saviem jautājumiem, kā loģiskie studenti varēs pārliecināties, ka viņu darba rezultāts ir pareizs. Vai ir skaidri piemēri, virsraksts, interneta saites vai telefona numurs, ja būs vajadzīga palīdzība, vai cita nozīmīga informācija ir pieejama, vai ir skaidrs, kas tiek gaidīts gala rezultātā. Vai tiek dots laiks skolā uz vietas, lai sāktu mājas darbu, lai pārliecinātos, vai nav jautājumu. Vai mājas darbs ir nozīmīgs intuitīvajiem studentiem. Vai mājas darbā ir kaut kas vairāk nekā tikai praktiskas problēmas risinājums, vai ir uzdevumu izvēle. Vai ētiskie studenti var saņemt personisku palīdzību. Kā pedagogi veido attiecības ar studentiem. Vai ētiskie studenti tiek uzslavēti arī tad, kad tie cenšas. Vai ir papildus laiks bez nosodījuma, lai pabeigtu darbu.

Mācību programmas prasa noteiktu rezultātu sasniegšanu, to papildina pedagoga subjektīvais priekšstats par optimālām un nepilnīgām zināšanām un prasmēm. Tā rodas precedentu tam, ka akadēmiskās sekmes nesakrīt ar studenta kādā darbības sfērā uzrādītajām spējām, ka bieži skolā nosodītais un bārtais kļūst par labu profesionāli un sabiedrībai noderīgu cilvēku (Žogla 2003). Gan britu, gan vācu studenti, jautāti par to, kādus uzlabojumus ieteiktu veikt augstākās izglītības programmā, atzina kā vienu no trim galvenajiem – pilnveidot mācīšanas/mācīšanās procesa kvalitāti (Pritchard 2005). Viņi vēlētos, lai lekcijas būtu labāk strukturētas, mazāk garlaicīgas, lai būtu lielāka mājas darbu dažādība. Vācu studentiem kā otrais nozīmīgākais aspekts ir grupas lielums auditorijā (Pritchard 2005). Neciešamas attiecības var traucēt apgūt augstāko izglītību (Pollard 2006). Britu studenti statistiski nozīmīgi apmierinātāki ar intelektuālām un personiskām mijattiecībām ar docētājiem nekā vācu studenti. 2/3 britu studentu atzīst, ka viņiem ir svarīga mijattiecību kvalitāte ar docētājiem, bet tā tas ir tikai 1/3 vācu studentu. Bet gan vācu, gan britu respondenti ir īpaši neapmierināti ar savu izglītības iestāžu organizatoriskajiem aspektiem (Pritchard 2005).

Lai darbs izglītības iestādē būtu kvalitatīvs, R. Ficdžeralds norāda, ka studentiem ir jāliek darīt to vislabāko, ko vien viņi var un ka kvalitatīvam darbam ir jārada laba sajūta (Fitzgerald 2004). Pozitīvajā psiholoģijā tiek raksturots tāds fenomens kā *flow* – plūsma, radošs pacēlums, atrašanās uz viļņa. Ikviens students var sasniegt šo stāvokli, ja pasniedzējs mācību aktivitātes diferencē atbilstoši to spējām un interesēm. Ka tas tā realitātē nav, liecina arī autores pētījums.

Sociālajās un humanitārajās zinātnēs pagaidām nav un arī nevar būt augstas viennozīmīguma pakāpes attiecībā uz to, kas ir svarīgs un kā šīs disciplīnas tiek organizētas

(Geidžs & Berliners). Faktiski nevar arī atbildēt uz jautājumu *Kāda mācīšanas metode ir vislabākā?*, ja nav konkrēti zināmas audzēkņu īpašības, tai skaitā izziņas spējas, motivācija, citiem vārdiem – psihe kvalitātes. Nevar uzskaitīt visas metodes un praktiskās rīcības veidus un pateikt, ka dažas palīdz vienmēr, bet dažas – nekad. Tomēr var dot dažus vispārējus padomus, kas var palīdzēt plānojot nodarbības, pieņemt lēmumu - kādu metodi izvēlēties. Daudzi pētījumi, ko apkopojusi Gage & Needels, 1989 un Needels & Gage 1991., liek secināt, ka zināšanas par mācību metodēm un to izpratne paralēli atbilstošai praktiskai rīcībai šo metožu izmantošanā var ievērojami uzlabot skolotāja darbu. Rīcības veidu apvienojums efektīvi uzlabo mācību apguvi (Geidžs & Berliners 1998, 60).

Socioniķis V.G. Prokofjevs savā ziņojumā XXIII zinātniskajā socionikas konferencē, atgādinot Pareto principu, ka 20% pūļu nodrošina 80% rezultāta, norāda, ka citu jomu speciālisti, kas nav profesionāli socioniķi, var izmantot tikai kādu no socionikas instrumentiem, tādejādi papildinot savu profesionālo jautājumu risināšanas metožu klāstu. Piemēram, tā kā starp sensorajiem un intuītiem ir ļoti lielas atšķirības, kuru neizpratne var radīt nopietnas problēmas studiju procesā, tad pedagogs var sākt orientēties šajās 2 lielajās atšķirību grupās, un tikai pēc tam 4 vai 8 atšķirīgu sociotipu grupās, līdz visbeidzot viņš varēs iedziļināties visu 16 sociotipu atšķirību niansēs. (Прокофьев 2007). Tomēr, kā norāda M. Prīdija (Preedy 2002), docētājam strādāt, ņemot vērā studentu vajadzības, ir grūti.

3.3. Zināšanu transformācijas patstāvīgā darbā novērtējums personāla vadības kursā

Pētījuma 6. posma rezultāti un analīze. Promocijas darba pētījumā par studentu zināšanu transformāciju lietišķā uzdevumā patstāvīgā darbā dažādu specialitāšu studentiem ar viena sociotipa pasniedzēju ievadlekciju socionikā noklausījās un norādītajā termiņā patstāvīgos darbus iesniedza autorei 64 (no 68) uzņēmējdarbības vadības studentu, 76 (no 79) tūrisma bakaluru un 8 (no 9) Stratēģiskā tūrisma menedžmenta maģistrantūras studentu. Arī šī pētījuma dalībnieki apstiprināja, ka socionikas teoriju Latvijā tikko sāk iepazīt - socionikas teorija nebija zināma 79% aptaujāto uzņēmējdarbības vadības studentu un 76% tūrisma studentu, pārējie bija tikai kaut ko dzirdējuši par to, bet no maģistrantiem neviens neko nezināja par socioniku un tās lietošanas iespējām.

Autore ieguva un apstrādāja analītisko materiālu, kas iegūts, studentiem analizējot mijattiecības. Patstāvīgā darba (uzdevumus sk.14.piel.) katra uzdevuma izpildi autore vērtēja pēc semantiski graduētas 3 rangu skalas, kas tika pārkodēta skaitliski: uzdevuma prasībām atbilst [2]; atbilst daļēji [1]; neatbilst [0]. Pētījumā iegūtie rezultāti apkopoti 3.9. tabulā.

Uzņēmējdarbības vadības, tūrisma bakalauru un maģistrantu patstāvīgā darba vērtējums

Studenti	Vērtējums	Atbilstības sociotipiem pamatojums				Starptipu attiecību analīze		Mazās grupas mikroklimate analīze		Priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai	
		pašam sev		kolēģiem		Studentu skaits	%	Studentu skaits	%	Studentu skaits	%
		Studentu skaits	%	Studentu skaits	%						
Uzņēmēji	2	33	52	30	47	28	44	17	27	16	25
	1	19	30	22	34	23	36	24	37	20	31
	0	12	19	12	19	13	20	23	36	28	44
Tūristi	2	67	88	62	82	56	74	47	62	34	45
	1	5	7	10	13	12	16	20	26	20	26
	0	4	5	4	5	8	11	9	12	22	29
Maģistri	2	7	88	7	88	7	88	7	88	7	88
	1	1	12	1	12	1	12	1	12	1	12
	0	0		0		0		0		0	

Tipu noteikšana un atbilstības sociotipiem pamatojums. Studenti savu un trīs kolēģu aizpildīto testu datorprogrammas aprēķinātos rezultātus, kas norāda dihotomiju E/I, S/N, F/T vai J/P izvēles procentus, apkopoja tabulā un pēc tam sniedza konkrētos piemērus, pamatojoties uz V.L.Miķelsones (2004) un V. Guļenko interneta vietnē www.socionika.info /lv pieejamajiem sociotipu raksturojumiem krievu valodā un autores tulkojumiem latviešu valodā. Vairums uzņēmējdarbības vadības studentu visumā tika galā ar sava tipa raksturojuma atbilstības pamatojumu ar konkrētu situāciju aprakstiem, bet, salīdzinot ar tūrisma studentu rezultātiem, tie ir uz pusi vājāki. Bet 19% uzņēmējdarbības vadības studentu ar pirmo uzdevumu galā netika, jo, vai nu bija pārpratuši uzdevumu, vai citu iemeslu dēļ, bet viņi bija snieguši tikai tipa teorētisko aprakstu, nepievienojot konkrētu situāciju analīzi. Tas nebija vērojams tūrisma studentu darbos.

Analizējot starptipu attiecības, studentu darbu novērtējuma rādītāji nav īpaši pasliktinājušies tūrisma studentiem un maģistrantiem – tūristiem tie ir pazeminājušies par dažiem procentiem, bet tomēr augstāko vērtējumu ir saņēmuši gandrīz $\frac{3}{4}$ studentu darbu un maģistrantu vidū rezultāti nav mainījušies. Uzņēmējdarbības vadības studentiem augstākais vērtējums ir mazāk kā pusei darbu. Bet starptipu attiecību izpratne ir ļoti nozīmīga jebkurā darba kolektīvā.

Mazās grupas mikroklimate analīzi pilnībā veica 62% tūrisma studentu, bet maģistrantiem darbu ar augstāko vērtējumu skaits paliek nemainīgs - 88%. Salīdzinoši grūtāk uzņēmējdarbības vadības studentiem ir gājis ar mazās grupas mikroklimate analīzi - 36% nav tikuši ar šo uzdevumu galā. Samazinājies līdz 27% arī ar 2 punktiem – visaugstāk

novērtēto darbu skaits. Studenti vai nu vispār nav ķērušies šim uzdevumam klāt vai arī izpildījuši to virspusēji. Bet vadītājam ir jābūt šāda veida zināšanām.

Ieteikumus mijattiecību pilnveidošanā augstā līmenī ir izvirzījuši ceturtdā daļa uzņēmējdarbības vadības studentu, bet 44% studentu šo uzdevumu nav veikuši vispār. Salīdzinoši tūrisma auditorijā 45% darbu satur pilnīgas atbildes. Maģistrantu darbos saglabājies sākotnēji augstais līmenis. Patstāvīgā darba statistika ir sekojoša (sk.3.10.tabulu).

3.10.tabula

Studentu patstāvīgā darba vērtējums. T-tests. Grupas statistika

Uzd. nr.		Virziens	N	Vid.aritm.	Standartnovirze	Std.Error Mean
1.	Atbilstības sociotipiem pamatojums sev	Tūristi	76	1,8289	,5004	5,739E-02
		Uzņēmēji	64	1,2969	,7904	9,880E-02
2.	Atbilstības sociotipiem pamatojums kolēģiem	Tūristi	76	1,7632	,5384	6,175E-02
		Uzņēmēji	64	1,2344	,7714	9,642E-02
3.	Starptipu attiecību analīze	Tūristi	76	1,6316	,6702	7,687E-02
		Uzņēmēji	64	,9063	,7912	9,890E-02
4.	Mazās grupas mikroklimata analīze	Tūristi	76	1,5000	,7024	8,057E-02
		Uzņēmēji	64	,8125	,8141	,1018
5.	Priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai	Tūristi	76	1,1579	,8494	9,743E-02
		Uzņēmēji	64	1,2344	,7714	9,642E-02

Divu neatkarīgu izlašu testa uz vidējo vērtību (Independent samples test) rezultāti apkopoti tabulā (sk. 3.11.tabulu).

3.11.tabula

Divu neatkarīgu izlašu testa uz vidējo vērtību rezultāti

Uzd. nr.		Dispersiju vienādības tests		
		F	Sig.	
1.	Atbilstības sociotipiem pamatojums sev	Pieņemtas vienādas dispersijas	39,475	,000
		Nav pieņemtas vienādas dispersijas		
2.	Atbilstības sociotipiem pamatojums kolēģiem	Pieņemtas vienādas dispersijas	20,122	,000
		Nav pieņemtas vienādas dispersijas		
3.	Starptipu attiecību analīze	Pieņemtas vienādas dispersijas	2,392	,124
		Nav pieņemtas vienādas dispersijas		
4.	Mazās grupas mikroklimata analīze	Pieņemtas vienādas dispersijas	2,367	,126
		Nav pieņemtas vienādas dispersijas		
5.	Priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai	Pieņemtas vienādas dispersijas	1,697	,195
		Nav pieņemtas vienādas dispersijas		

Uzd. nr.		t-tests vidējo vērtību salīdzināšana ģenerālā kopā						
		t	df	Sig (2-tailed)	Vid. aritm. starpība	Standartklūdu starpība	95% ticamības intervāls dispersijām	
							Zem.	Augst.
1.	Pieņemtas vienādas dispersijas	4,832	138	,000	,5321	,1101	,3143	,7498
		4,657	102,854	,000	,5321	,1143	,3055	,7587
2.	Pieņemtas vienādas dispersijas	4,758	138	,000	,5288	,1111	,3090	,7485
		4,618	109,770	,000	,5288	,1145	,3019	,7557

3.	Pieņemtas vienādas dispersijas Nav pieņemtas vienādas dispersijas	5,873 5,790	138 124,078	,000 ,000	,7253 ,7253	,1235 ,1253	,4811 ,4774	,9695 ,9733
4.	Pieņemtas vienādas dispersijas Nav pieņemtas vienādas dispersijas	5,364 5,297	138 125,363	,000 ,000	,6875 ,6875	,1282 ,1298	,4341 ,4306	,9409 ,9444
5.	Pieņemtas vienādas dispersijas Nav pieņemtas vienādas dispersijas	-,553 -,558	138 137,190	,581 ,578	-7,6480E-02 -7,6480E-02	,1382 ,1371	-,3498 -,3475	,1968 ,1946

Statistisko hipotēžu pierādījumi (sk. 14. pielikumu) ļauj secināt, ka vidējie vērtējumi tūristiem un uzņēmējiem gan pašvērtējumam par tipa atbilstību, gan kolēģu vērtējumam par tipa atbilstību, gan starptipu attiecību analīzei, gan priekšlikumiem mijattiecību uzlabošanai nav vienādi - tūristiem tie ir augstāki. Kopumā tūristi visos vērtējumos uzrāda labākus rezultātus nekā uzņēmēji konkrētajā patstāvīgajā darbā.

Tūristu bakalauru un maģistru patstāvīgā darba izpildes vērtējuma statistika apkopota 3.12.tabulā.

3.12.tabula

Tūristu bakalauru un maģistru patstāvīgā darba izpildes vērtējuma statistika

Uzd. Nr.		Virziens	N	Vidējais rangs	Rangu summa
1.	Atbilstības sociotipiem pamatojums sev	Tūristi Tūristi maģistri Kopā	76 8 84	42,50 42,50	3230,00 340,00
2.	Atbilstības sociotipiem pamatojums kolēģiem	Tūristi Tūristi maģistri Kopā	76 8 84	42,24 45,00	3210,00 360,00
3.	Starptipu attiecību analīze	Tūristi Tūristi maģistri Kopā	76 8 84	41,45 52,50	3150,00 420,00
4.	Mazās grupas mikroklimate analīze	Tūristi Tūristi maģistri Kopā	76 8 84	41,41 52,81	3147,50 422,00
5.	Priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai	Tūristi Tūristi maģistri Kopā	76 8 84	40,64 60,13	3089,00 481,00

Testa statistika. Grupu mainīgie: virziens

	Atbilstības sociotipiem pamatojums sev	Atbilstības sociotipiem pamatojums kolēģiem	Starptipu attiecību analīze	Mazās grupas mikroklimate analīze	Priekšlikumi mijattiecību uzlabošanai
Manna- Vitnija U	304,000	284,000	224,000	221,500	163,000
Vilkoksona W	340,000	3210,000	3150,000	3147,500	3089,000
Z	,000	-,458	-1,638	-1,484	-2,330
Nozīmības līmenis pie 95% ticamības	1,000	,647	,101	,138	,020

Izvirzot statistiskās hipotēzes: H₀: vidējie vērtējumi priekšlikumiem ir vienādi tūristiem un tūrisma maģistriem un H_a: vidējie vērtējumi priekšlikumiem nav vienādi tūristiem un tūrisma maģistriem un veicot aprēķinus, var secināt, ka t-testa 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie brīvības pakāpes 138 un ticamības 95%, nozīmības līmenis 0,02 < 0,05%, kas apstiprina H₀ noraidīšanu: vidējie vērtējumi ieteikumiem nav vienādi tūristiem un tūrisma maģistriem.

No tā var secināt, ka tūrisma bakalaura studenti un maģistrantūras studenti vienādi ieinteresēti uzdevumā un spēj noteikt sociotipus un noteikt atbilstības, bet ieteikumus labāk izstrādā maģistrantūras studenti.

Kopumā var teikt, ka darbs bija laukietilpīgs. Aizpildīt pašam 72 jautājumu testu, izlasīt vairāku lappušu garo sava tipa raksturojumu, sniegt kolēģiem ieskatu socionikā, lūgt viņiem aizpildīt testu, ievadīt rezultātus, pārbaudīt raksturojuma atbilstību, iepazīties ar starptipu un mazo grupu raksturojumiem un analizēt rezultātus. Kā redzams pēc statistikas, maģistrantūras studenti darbus veikuši līdz galam pilnībā. Tie ir cilvēki, kas specializējas tūrisma jomā un novērtē socionikas zināšanu praktiskā pielietojuma lietderību. Viņu vidū bija 4 SF sociotipu grupas pārstāvji, 3 NF un viens ST. ESTJ sociotipa studente, piemēram, secināja, ka ar otru savu kolēģi – ENTJ tipa pārstāvi, kas arī ir virzītājspēks, viņa var labi sadarboties tikai tad, ja katram ir stingri noteiktas darbības sfēras. To paredz socionikas teorija, un par to ir nācies pārliecināties arī praksē. Un atklāja pārējiem kolēģiem, cik labi, ja darba kolektīvā ir duālais, kas vienlaikus ir arī harmonizētājs – it kā klusa, nemanāma personība, bet lieliski palīdz atgūties. Vienīgais uzņēmuma īpašnieks un vadītājs šajā grupā ENFJ tipa pārstāvis rada izskaidrojumu īpatnējam trijstūrim, kas ir radies kolektīvā – lai darbinieks, kura sociotips ir ISTJ sadzirdētu, ko saka kolēģis ISFJ, tad pēdējam tas vispirms ir jāpasaka citam kolēģim ENFJ, un tas tad nodod tālāk šo informāciju pēc starptipu attiecībām savam duālajam kolēģim ISTJ. Šis students nonāca arī pie secinājuma par trūkstošo spēku uzņēmumā. Ņemot vērā nelielo studentu skaitu, šai grupai bija iespēja katram savus rezultātus prezentēt pārējiem, tādejādi izraisot diskusiju un pilnīgāku materiālu apgūšanu.

Absolvējot profesionālā bakalaura studiju programmu tūrisma un viesmīlības nozares uzņēmumu vadībā, ikviens saņem tiesības strādāt par plaša profila viesmīlības un tūrisma nozares uzņēmumu vadītāju; par ceļojumu konsultantu un organizatoru; par tūrisma gidu; par restorāna pārzini un vadītāju; par viesnīcas administratoru un vadītāju; par atpūtas un izklaides uzņēmuma vadītāju; par tūrisma informācijas centru un biroju vadītāju un tamlīdzīgos amatos. Cilvēku resursu attīstībai tūrismā ir galvenā nozīme tūrisma uzņēmējdarbības pilnveidē, tāpēc, ja jaunais tūrisma speciālists ir apguvis prasmi noteikt savu padoto un kolēģu sociotipu, tad, iespējams, viņš veiksmīgāk varētu risināt personāla vadības problēmas, motivēt

darbiniekus, veikt atlasi atbilstoši prasību profilam, veikt jaunā darbinieka adaptāciju, plānot un realizēt personāla apmācību, sekmēt grupas darbu.

Uzņēmējdarbības vadības studentu vidū bija lielāks procents ST sociotipu nekā tūrisma auditorijā. Netiešā veidā to apliecina arī autores pētījuma rezultāti, jo uzņēmējdarbības vadības studentu patstāvīgā darba vērtējums bija zemāks nekā tūristiem. Šis rezultāts ir likum-sakarīgs, par ko liecina 1. nodaļā apkopotais – ST interešu objekts nav cilvēku savstarpējās attiecības. Viens no skaidrojumiem atšķirīgajiem studentu patstāvīgā darba izpildes rezultātiem uzņēmējdarbības vadības un tūrisma grupās iespējams arī tāds, ka docētāja ir sensori ētiskā, kuras pasniegšanas maniere vairāk atbilst tūrisma studentu grupas kognitīvajam stilam. Tūrisma studentu vidū vairāk SF – cilvēku, kam interesē starppersonu attiecības- 58%, uzņēmējdarbības vadības studentu vidū – 20%. Uzņēmējdarbības vadības studentu vidū vairāk - 39% ir ST sociotipu, tūrisma studentu vidū 7%. ST sociotipiem interesē tehniska rakstura darbi un cilvēks tikai tik daudz kā viens no resursiem – kā skrūvīte lielajā darba mašīnērijā. Lai pamudinātu uz darbību ST sociotipu studentus, nepieciešams: nodrošināt faktus, runāt bez aplinkiem, atbildēt uz visiem jautājumiem, sniegt pierādījumus par to, ka ideja, teorija vai programma strādās, atsaukties uz laika vai izdevumu taupīšanu, akcentēt mērāmus rezultātus (Kise & Russell 2008, 75). Tas bija jāņem vērā SF docētājam un jāsniedz pietiekošo daudz praktisko piemēru par to, kā socionikas atziņas ir izmantojamas darba vidē uzņēmuma mērķu sasniegšanai, jāatbild uz jautājumu, kurā pausta neizpratne par to, kāpēc tas jāmacās uzņēmuma vadītājam, jo ar tādām lietām taču nodarbojas psihologi, visā nopietnībā uzsverot, ka ikvienā mazā uzņēmumā uz vietas jau psihologa nebūs un nez' vai kāds to arī meklēs. Tas ir fakts, ka daļa menedžeru sāk novērtēt cilvēcisko prasmju nepieciešamību tikai tad, kad sāk savas darba gaitas. Docētājam vairāk bija jāakcentē fakti par socionikas pielietojumu konkrētos uzņēmumos, kā tiks vērtēti patstāvīgie darbi un kas tieši tiek gaidīts no studentiem, kā arī jāuzsver, ka darbi, kas netiks nodoti laikā, tāpat būs jānodod un vēl jāsamaksā par kārtējo pārbaudījumu kārtošānu ārpus plānotā laika u.tml. Tas netika īpaši akcentēts, jo SF docētājam un SF studentiem jau pati līdzekļa apguve, kas ļauj izprast individu vajadzības, ir būtiski svarīga lieta, tāpēc tā tiek veikta ar interesi. Rezumējot var teikt, ka SF studentiem ir augstāki mācību rezultāti nekā ST studentiem sadarbībā ar SF docētāju, kas apstiprina pētījuma 5.posma rezultātus. Arī autorei, strādājot ar studentiem, subjektīvi vērtējot, bija atšķirīgs komforta līmenis: ar tūrisma vadības studentiem 5 ballu sistēmā vērtējot, tas bija 5, bet ar uzņēmējdarbības vadības studentiem – 3.

Ja loģiskie studenti, pienākuma spiesti, tomēr iedziļinās cilvēcisko attiecību jautājumos, tad rezultāts ir pozitīvs – par to liecina autores pētījumā iesaistīto studentu atsauksmes:

Aizpildot testu, atziņos, jutu nelielu skepsi par to, ka vismaz teorētiski visus cilvēkus var sagrupēt pēc psiholoģiskajiem tipiem. Tāpēc, lai noskaidrotu vairāk par šiem jautājumiem, devos uz bibliotēku, lai papētītu dažas grāmatas un aizpildītu vēl dažus testus... Jāsaka godīgi, ka tik precīzu raksturojumu par sevi nekad mūžā nebiju lasījusi – pat tādas īpašības, kuras man pašai sevī nepatīk un kuras varbūt es nemaz negribētu atzīt par savējām. Kopumā izvērtējot sociotipa raksturojumu, varu par 95% piekrist rezultātam. Ar socionikas palīdzību ieskatījos sevī daudz dziļāk nekā es biju cerējusi.” (M.S., grāmatvedības firmas vadītāja - ISTJ.)

„Nosakot personības tipu un izanalizējot to, priekš sevis atklāju dažas jaunas rakstura iezīmes, par kurām iepriekš nebiju aizdomājusies. Pārdomājot testa rezultātus, tiešām saskatīju savas rīcības cēloņus dažādās situācijās. Tests ir vērtīgs, ja to pielieto jaunu darbinieku izvēlē. Atklājas vairākas rakstura iezīmes, ko kandidāts varētu slēpt. Līdz ar to vieglāk noteikt, vai kandidāts ir atbilstošs konkrētajam amatam vai arī viņam var piedāvāt kaut ko citu” (L.R., vecākā referente - ISTJ.).

„Lasot aprakstu par Žukovu tik daudzām lietām piekrītu, ka pat grūti to pašai atzīt, ka tā ir... un ir lietas, kuras pat negribētos atzīt, gribas noslēpt... un tad tu paņem, grāmatu un tur viss ir uzrakstīts, pat tas, ko vēlos, lai neviens, izņemot mani, nezinātu” (A.P., studente - ESTP.).

„Parasti testus pildu izklaides pēc, rezultāta parasti nav tik lielas nozīmes, jo vairums testu rezultāti ir bijuši maldīgi, bet šoreiz gan es tā nevarētu teikt., jo Žukova raksturojums diezgan precīzi atbilst tam, kā es pati sevi varētu raksturot. ...Super, precīzs manis raksturojums” (B.B., restorāna menedžere - ESTP.).

„Tādu pašraksturojumu veicu pirmo reizi mūžā. Tas lika padomāt par to, kāda tad es īsti esmu, jo ikdienā par to nebiju domājusi” (A.Š., studente - ESTP.).

„Testu pildīju svētdienas rītā, kad mani mājinieki vēl gulēja. Ieguvusi testa rezultātus, iepazīnos ar ESTJ tipa cilvēka kā personības raksturojumu un nācu pie slēdziena: „Es esmu tieši tāda, kā to parāda tests. Vai tiešām?” Apsēdos pie kafijas tases, paņēmu baltu papīra lapu un galvenos vilcienos izvērtēju sevi gan attiecībā pret apkārtējo pasauli, gan atsevišķas situācijas savā dzīvē, gan lietām utt. Un atkal secināju – jā, tāda es esmu. Līdz šim maz biju pievērsusies dažādu testu pildīšanā. Parasti tos atstāju bez ievēribas. Ja arī kādreiz aizpildīju, tad darīju to virspusēji. Tagad esmu sapratusi, ka ne vienmēr tā vajag. Paldies, ka bija iespēja atklāt man savas stiprās un vājās rakstura īpašības, aizdomāties par tām” (Z.A., uzņēmuma struktūrvienības vadītāja ekonomikas jomā - ESTJ.).

Citu studentu atsauksmes pievienotas 20.pielikumā.

Šis pētījums netieši norāda uz vēl kādu problēmu. Autores pētījumā nr.3 iesaistīto uzņēmējdarbības vadības grupas studentu lielākā daļa - 53% no 64 ir introvertie, tūristiem – 76% ir ekstraverto. Vadībzinātnieks Lī Jakoka (1990) to, ka nereti studenti ar spīdošām

zināšanām kļūst par viduvējiem vadītājiem, skaidro ar viņu zemo sabiedriskumu. Ekstraversija nodrošina veiksmi menedžmentā un policijas darbā (Cook 2004, 16). Tas varētu būt skaidrojums Latvijas uzņēmumu menedžmenta problēmām. No ekstraversijas un introversijas viedokļa tūrisma studentu procentuālais sadalījums norāda uz tūrisma studentu kā vadītāju labām potenciālajām iespējām, jo iegūtais diploms tūristiem dod tiesības strādāt par plaša profila viesmīlības un tūrisma nozares uzņēmumu vadītājiem.

Gan tūrisma studenti, gan tie uzņēmējdarbības vadības studenti, kam pietika intereses un pacietības darbu veikt līdz galam, guva ne tikai labu novērtējumu, bet arī gandarījumu, par ko liecina turpmākie izteikumi par socioniku:

- *Grupas attiecības ir jau uzlabojušās šī darba rezultātā, jo katrs ir izpratis sevi un citus, un tas bija ļoti svarīgi un noderīgi – ne vien saprast, bet arī pieņemt.*
- *Mijattiecību uzlabošanai ieteiktu katram iedziļināties sava sociotipa raksturojumā un iepazīt sociotipu savstarpējo attiecību īpatnības. Būtu lieliski, ja uzņēmuma vadība personāla atlases procesā un darba grupu veidošanā izmantotu socioniku un tās pētījumus.*
- *Veiktais darbs deva ieskatu jomā, kurai ikdienā praktiski netiek pievērsta uzmanība. Domāju, ka šāda kolektīva analīze ir vērtīga, jo tā veicina psiholoģiskā klimata uzlabošanu.*
- *Pētījums bija ne tikai interesants, bet arī noderīgs.*
- *Socionika ir nepieciešama personāla vadībā. Kolēģi turpina interesēties par internetā atrodamo informāciju par socioniku. Esmu saņēmusi stimulu papētīt arī pārējo kolēģu socioniskos tipus.*
- *Līdz šim esmu tīri intuitīvi grupas veidojis no darbiniekiem, kas pēc socionikas atziņām ir piemēroti kopīgu uzdevumu veikšanai. Ir gan nācies salikt kopā arī konfliktējošos pārus, bet tad jau drīz vien redzams, ka tur nekāds darbs nesanāks.*
- *Mana uzņēmuma vadība darba grupu veidošanā varētu izmantot socioniku.*
- *Darba kolektīvā svarīgi katram indivīdam apzināties, ka kolektīvam ir kopējais mērķis, uz kuru visiem jāvirzās, tajā pašā laikā skaidri jāsaprot katram savs uzdevums šī mērķa veiksmīgai sasniegšanai. Iedziļinoties socionikas speciālistu piedāvātajās rekomendācijās kā panākt dažādu sociotipu blakus pastāvēšanu un veiksmīgu sadarbību, var iemācīties optimālāk veidot darba grupas, tādā veidā paaugstinot darba efektivitāti, ražīgumu.*

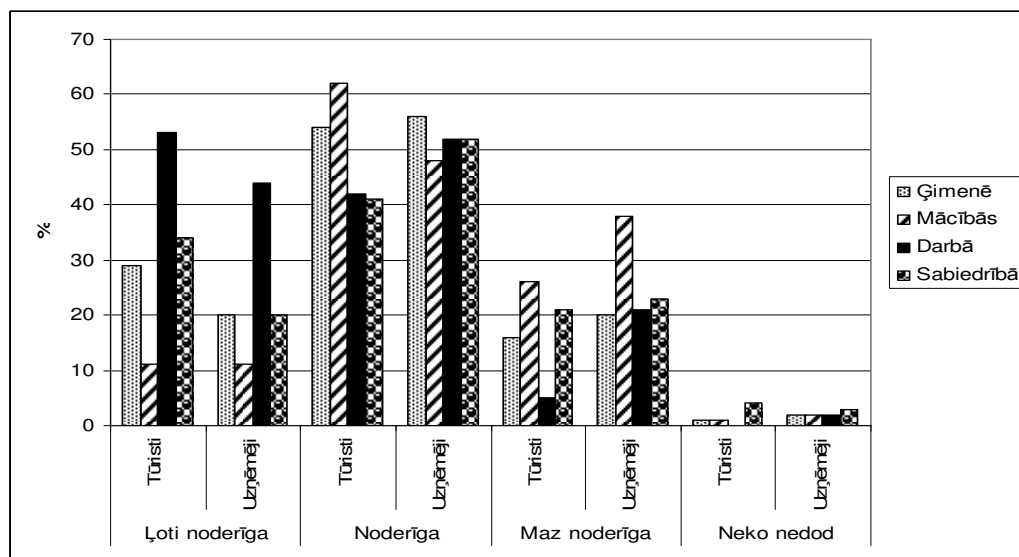
Gadījās arī šāda veida secinājums: „Attiecības ir svarīgas ģimenē un draugu vidū. Darbs ir vieta, kur tu izpildi vai dod rīkojumus, veic darbības, kas tev vai darba devējam dod peļņu, esi laipns un nosvērts un viss.”

Izanalizējot savu atbilstību kādam no sociotipu raksturojumiem, studentiem bija iespēja pilnveidot pašnovērtēšanas prasmes, iepazīt sevi tuvāk, izvērtēt savu vēlmju atbilstību iespējām. Pareiza personības tipa noteikšana dod cilvēkam atslēgu sevis potenciālo iespēju

izpratnei, uz kā pamata var prognozēt savu darba karjeru. Pēc iepazīšanās ar socioniku un plašo mājas darbu veikšanas studenti tika aicināti novērtēt socionikas lietderību. Studenti minēja dažādus mijattiecību kvalitāti pozitīvi ietekmējošos faktorus, saistībā ar klāt nākušajām socionikas zināšanām (sk. 17.pielikumu). Kā, piemēram, 58% tūrisma studentu norādīja, ka *labāk izprotu savas rīcības sekas*, 37% - *veidojas labāka prasme analizēt mikroklimatu darbā*; 32% - *labāk izprotu citu iekšējos stimulus*; 30% - *atklāju jaunas pozitīvas īpašības kolēģos*; 30% - *labāk izprotu savus iekšējos stimulus*.

Uzņēmējdarbības vadības studenti visvairāk norādījuši uz tādiem ieguvumiem, kā: *veidojas labāka prasme analizēt mikroklimatu darbā- 41%*; *labāk izprotu savas rīcības sekas – 34%*; *labāk izprotu citu iekšējos stimulus –27%*. Vēl ir atzīmējuši, ka: *Kļuvu iekšējāks. Pārtraucu attiecības. Drošāk sāku teikt, ko domāju. Saskatīju līdz šim nepamanītās negatīvās īpašības kolēģos. Iepriekš neskaidri apjaustais kļuva apzināts. Sāku pieņemt sevi tādu, kāds es esmu. Kļuvu iecietīgāks pret līdzcilvēkiem. Kļuvu drošāka. Kļuvu pašpārliecinātāka. Neapvainojos vairs tik ļoti. Vairāk sāku iedziļināties savstarpējās attiecībās ar tuviniekiem. Atklāju daudz ko jaunu par saviem ģimenes locekļiem, kolēģiem. Izvēlējos piemērotāko kolēģi grupu darbam.* Līdz ar to var teikt, ka socionika dod nozīmīgas zināšanas un prasmes vadītāja profesiju standarta apguvē: savu stipro un vājo pušu apzināšanā, starppersonu attiecību veidošanā, grupas veidošanā un darba organizēšanā.

Vairāk kā puse tūrisma studentu novērtējuši, ka socionikas zināšanu pielietošana darbā personāla mijattiecību pilnveidei ir ļoti noderīga (sk.3.20.attēlu).



3.20.att. Studentu vērtējums socionikas zināšanu nozīmībai

Uzņēmēju vērtējums ir skeptiskāks un tomēr pozitīvs. Autore personāla vadības nodarbībās vairāk akcentēja tieši to, kā socionikas atziņas ir izmantojamas darbā ar personālu. Bet studenti ir novērtējuši socionikas atziņas arī kā noderīgas mācībās. Autorei īpaši nozīmīgs

šķīta studentu ieteikums izmantot socionikas atziņas, izmitinot studentus augstskolas dienesta viesnīcas istabīnās, kas veicinātu studentu labsajūtu un relaksāciju. Kopumā respondentu atbildes norāda uz socionikas atziņu pielietošanas nozīmību studentu vērtējumā.

Par socionikas zināšanu nozīmību personāla vadības jautājumā risināšanā liecina arī autores vadībā izstrādāto **maģistra un diplomdarbu izpēte**. Kā konkrētu piemēru autore ilustrācijai izmantos maģistrantes – AS „Rietumu banka” personāla atlases un novērtēšanas speciālistes, kas savā profesionālajā darbībā jau 3 gadus izmanto socionikas atziņas, Ilzes Jaunsleines izklāstu, kā socionika palīdz izveidot amatu prasību profilu – amata izpildei nepieciešamās īpašības un raksturojumu.

Ja uzņēmumā ir izstrādāta amata profesiogramma, tad, veicot amata socionisko analīzi (Zīlīte 2008j), var izstrādāt psihogrammu – būtisku profesiogrammas elementu, „kurā izvirza noteiktas prasības cilvēka psiholoģijas īpašībām. Šo īpašību saturs un apjoms nosaka profesionālās atlases kritērijus, karjeras virzības iespējas, mācību veida izvēli” (Forands 2007, 144)”. Piemēram, bankā amata „Personāla lietvedis” galvenie darba pienākumi ir: sagatavot darbinieku darba līgumu projektus, vienošanos pie darba līgumiem; sagatavot rīkojumu projektus par darbinieku pieņemšanu darbā, nosūtīšanu uz semināriem vai kursiem, komandējumos, atvaļinājuma piešķiršanu, prēmiju un pabalstu piešķiršanu, darba attiecību izbeigšanu; sagatavot izziņas pēc darbinieku pieprasījuma; reģistrēt līgumus un rīkojumus uzskaites žurnālos; noformēt personas lietas; savlaicīgi ievadīt personālsastāva datus uzskaites programmā; arhivēt dokumentus atbilstoši lietas nomenklatūrai; nodot lietas arhīvā tālākai glabāšanai; aktualizēt darbinieku amata aprakstus un personas lietas. Visi definētie ikdienas uzdevumi ir saistīti ar dokumentu sagatavošanu un apstrādi. Tas liecina, ka komunikācijas prasmes šajā amatā nav pārāk būtiska kompetence un atbilstošāks būtu introvertais sociotips.

Kā izriet no pienākumu apraksta, darba uzdevumi ir jau praksē pārbaudīti, iepriekš izstrādāta to izpildes secība un praktiskās iemaņas ir svarīgākas nekā nepieciešamība pēc iztēles izmantošanas darba procesā - nepieciešamība pēc sensorikas dominēs pār intuīciju.

Trešajai socionikas dihotomijai - ētikai vai loģikai nav izšķirošas nozīmes konkrētā amata darba pienākumu izpildē. Gan ar ētiskie, gan loģiskie var vienādi labi veikt šo amatu, jo dotajā amatā ikdienā nav jāpieņem svarīgi lēmumi.

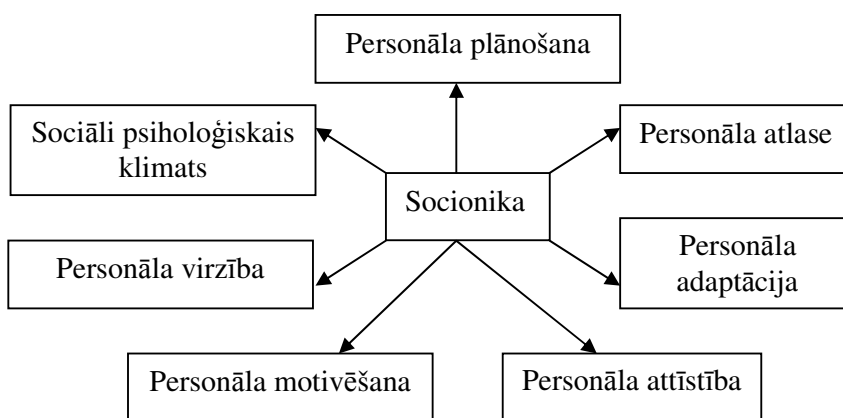
Darba pienākumi personāla lietvedim ir diezgan monotoni un vienveidīgi, tiek pildītas vienas un tās pašas funkcijas, līdz ar to socionikas ceturtajai dihotomijai, racionāls vai iracionāls, ir būtiska nozīme. Tā kā darba uzdevumi ir skaidri definēti, tiek pildīti pēc noteiktām procedūrām un darbs ir sistemātisks, tad šādas amata funkcijas vieglāk būs pildīt racionālajam sociotipam.

Tā, izanalizējot visas dihotomijas atbilstoši amatam „personāla lietvedis”, var secināt, ka vēlamajam sociotipam būtu jāpiemīt šādām psihes kvalitātēm: introversijai, racionalitātei un sensorikai. Un, līdz ar to, vispiemērotākie sociotipi šim amatam ir ISFJ, kura sociālās lomas nosaukums ir *Pārzinis*, kā arī ISTJ, kura sociālās lomas nosaukums ir *Inspektors*.

Šāda veida amata analīzi var veikt ikvienam uzņēmumā, tai skaitā izglītības iestādes, amatam, tādejādi izveidojot tiešām pamatotu prasību profila aprakstu, un līdz ar to arī apzināti orientētu atlases procesu.

Kā norāda maģistrante savā darbā, arī CV un pieteikumu vēstuļu izvērtēšanas procesā, kā arī atlases intervijas laikā ieteicams ņemt vērā sociotipu raksturīgās iezīmes. Ar savu pieredzi socionikas atziņu izmantošanas priekšrocībās personāla atlasē un novērtēšanā I. Jaunsleine ir dalījies ar profesionālā žurnāla „Office Manager” lasītājiem (Gribaļeva 2010). Daļa citu studentu pētījumu autores apkopojumā doti 21. pielikumā.

Apkopojot autores vadībā veikto studentu pētījumu rezultātus Latvijas uzņēmumos, izstrādājot maģistra un diplomdarbus (Nepublicētie studiju procesā iegūtie materiāli), var izveidot socionikas teorijas iespēju konceptuālo modeli personālvadībā, kas atspoguļo to, kā socioniku var izmantot personāla vadības jautājumu risināšanā, lai palielinātu katra darbinieka individuālo ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā (sk.3.21.attēlu).



3.21. att. **Socionikas teorijas iespēju konceptuālais modelis personālvadībā**

Socionika personālvadībā ir lietojama:

1. *plānojot darba resursus* - novērtējot esošos resursus, pilnveidojot organizācijas struktūras un infrastruktūras darbību, izstrādājot “amata profilu”, lai noteiktu, kāda tipa cilvēks vislabākajā veidā varētu izpildīt amata pienākumus, izmantojot savas stiprās puses un rakstura tipoloģiskās īpatnības;
2. *personāla atlasē* - kandidāta sociotipa noteikšana ļauj salīdzināt viņa tipu ar prasību profilu, noteikt cilvēka stiprās un vājās puses, viņa iespējamās problēmas, to, ko nevajadzētu gaidīt un prasīt no šī cilvēka, prognozēt vispārējo uzvedības modeli, rakstura tipolo-

- ģiskās īpatnības un individuālo prioritāro darbības stilu. Iepriekšminētā informācija tiešajiem vadītājiem ļauj optimizēt vadības lēmumus, racionāli izmantot darbinieku potenciālu;
3. *personāla adaptācijā* - katra sociotipa prioritārā darbības stila zināšanas ļauj izvēlēties atbilstoši starptipu attiecībām optimālāko mentoru, izstrādāt konkrētāku adaptācijas plānu un paātrināt personāla adaptācijas procesu;
 4. *personāla attīstībā* - katra sociotipa vājo pušu zināšanas ļauj organizēt mērķtiecīgu apmācību līderībā, kreativitātē, laika menedžmentā u.c. Bez tam, mācīšanās procesā jauno informāciju var sniegt tā, kā vislabāk to uztver konkrētā sociotipa pārstāvji;
 5. *motivācijas sistēmas izstrādē* - neskatoties uz katra cilvēka unikalitāti un viņa motīvu, mērķu un interešu daudzveidību, pastāv vērtības, kas raksturīgas gan katram sociotipam, gan noteiktām tipu grupām. Ņemot vērā šīs tipiskās vērtības, var paaugstināt darbinieku motivācijas kvalitāti, ļaujot savienot viņu personiskās intereses ar organizācijas interesēm, nosakot personāla fizioloģiskās, drošības, sociālās, atzišanas un pašapliecināšanās vajadzības;
 6. *organizācijas sociāli-psiholoģiskā klimata uzlabošanā* - personāla sociotipu zināšanas ļauj noteikt kolektīva locekļu dabisko psiholoģiskās, informatīvās un lietišķās saderības pakāpi, samazināt personāla mainību, nodrošinot labvēlīgu psiholoģisko un lietišķo klimatu kolektīvā, prognozēt to cilvēku saderību, kas agrāk nav kopā strādājuši, paredzēt konkrētā darbinieka uzvedības īpatnības konfliktu un nestandarta situācijās, labāk pamanīt grupējumu esamību un neformālos līderus, prognozēt un novērst konflikta situācijas kā struktūrvienībās, tā arī starp organizācijas struktūrvienībām;
 7. *personāla virzībā un rotācijā* - var apzinātāk novērtēt līderu īpašības un prioritāro vadības stilu, kas raksturīgs konkrētajam sociotipam. Var veikt viņa uzvedības stereotipu prognozējošu modelēšanu atkarībā no struktūrvienības sastāva, kuru viņš vadīs, novērtēt padotā vadāmību un darbības izpildes stilu atkarībā no vadītāja sociotipa, nodrošināt vadības stila pēctecību vai mērķtiecīgu maiņu kādā konkrētā organizācijas struktūrvienībā, mērķtiecīgi veidot apakšnodaļu kolektīvus vai komandu, kas risina noteikta veida uzdevumus atbilstoši sava sociotipa stiprajām rakstura īpatnībām.

Ja socionika to var palīdzēt risināt finansu, tirdzniecības, viesmīlības un citu nozaru uzņēmumos, tad tā ir izmantojama arī izglītības iestādē, jo izglītības iestādes ir organizācijas, kurās ir jārealizē tie paši personāla vadības procesi, kas jebkura cita veida organizācijās.

Tā kā socionika Latvijā ir maz pazīstama, izglītības vadības speciālisti kopā ar socionikas asociāciju varētu veidot sabiedrībā pozitīvu attieksmi pret socioniku, veidojot izpratni par to, tās devumu un nozīmi, īpaši jaunās paaudzes attīstībā un popularizēt socioniku, lai sabiedrībā palielinātu interesi par to, celtu tās prestižu, mazinātu neuzticību, orientējoties uz socionikas komunikācijas mērķgrupām: sabiedrību kopumā, izglītības

vadības speciālistiem, mācību iestādēs vecāko klašu skolēniem (*sevis labākai izpratnei; karjeras izvēlei*), vecākiem (*sevis labākai izpratnei; attiecību ar bērniem veidošana; vecāku savstarpējo attiecību harmonizēšanai*), pedagogiem (*sevis labākai izpratnei; apzinātai mijattiecību veidošanai sociotipu kontekstā*), skolas vadību (*sevis labākai izpratnei; darbam ar pedagoģisko un tehnisko personālu: atlase, adaptācija, attīstība, novērtēšana, motivēšana*); biznesa sfērā uzņēmējiem un dažādu līmeņu vadītājiem (*sevis labākai izpratnei; veiksmīgākam darbam ar personālu: darba grupu veidošana, vadītāju izvēle, personāla atlase un adaptācija, personāla attīstība un novērtēšana, motivēšana, mijattiecību veidošana*), darbiniekiem (*sevis labākai izpratnei; veiksmīgai mijattiecību veidošanai ar kolēģiem, vadību, klientiem*). Mērķgrupas būtu iespējams sasniegt, izmantojot socionikas komunikācijas instrumentus: publikācijas un uzstāšanās masu medijos: radio un televīzijā, laikrakstos, žurnālos – mācību iestāžu un ar tām saistītā cilvēku loka informēšanai; organizējot publiskas lekcijas mācību iestādēs, pedagoģu konferencēs, direktoru, mācību daļas vadītāju, ārpusklases darba organizatoru, klašu audzinātāju un priekšmetu skolotāju metodisko apvienību semināros, skolēnu vasaras nometnēs, personāla vadības un nozaru asociācijās un to rīkotajos pasākumos; organizējot kursus par socioniku un tās izmantošanas iespējām personāla vadībā/skolā/ ģimenē; veicot individuālas konsultācijas Latvijas pedagoģijas, psiholoģijas, personāla vadības un citu jomu autoritāšu piesaistīšanai, izveidojot mājas lapu internetā, izstrādājot informatīvos un metodiskos materiālus.

Rezumējums. Katram cilvēkam piemīt individuāls personības sociotips, kas izpaužas viņa uzvedībā, attieksmē, veido nostādni un reakciju vidē. Tādēļ izglītības uzdevums ir mēģināt noskaidrot pamatiezīmes, lai izvēlētos atbilstošu izglītības vadības stratēģiju. Izglītības kvalitāti var vērtēt, ja apzināties, ko vēlamies pārnest no tagadnes un nodot nākošai paaudzei. Svarīgi apzināties izglītības pakalpojumu sniedzējiem, cik kvalitatīvi tas tiek darīts, cik lielā mērā izglītības sistēma vēlas saglabāt un attīstīt gara pasauli. Docētājs studentu auditorijā sniedz tikai nelielu pieskārienu transcendentālajam. Tādēļ izglītības kvalitāti nevar vērtēt pēc ilgākam laikam noteiktiem kritērijiem; tā jāvērtē atbilstoši attīstības un pārmaiņu procesiem sabiedrībā, ekonomikā, kultūrā un zinātnē. Izglītības kvalitāti var raksturot kvantitatīvi un kvalitatīvi studentu sasniegumi, kas norāda uz izvirzītā mērķa un rezultāta atbilstību laika prasībām. To var raksturot: personības un profesionālā kompetence, vērtību sistēma, dzīves pozīcija, mācīšanās kompetence, uzvedības kultūra, interešu plašums u.c.

Secinājumi par 3. nodaļu

1. Mācību procesa individuālā un sociālā diferenciacija ir atkarīga no sociotipu atšķirībām mācīšanās stilos, vēlmēs, vajadzībās, pretenziju līmenī, izzināšanas motivācijā, attieksmē pret sociālo vērtējumu un pašvērtējumu.

2. Docētājiem, plānojot nodarbības, ieteicams ņemt vērā studentu izziņas vajadzības atbilstoši informācijas uztveres introvertajai un ekstravertajai ievirzei. Introvertās ievirzes sensoro un introverto sociotipu studentiem izglītības procesā vajadzīgs laiks apdomai, ekstravertās ievirzes gadījumā – darbs grupās. Abu ieviržu sensoro sociotipu studentu auditorijā īpaši jāakcentē procesuālās zināšanas, bet intuitīvo sociotipu studentu auditorijā – atklājumu mācīšanās.
3. Sensorie studenti kopumā ir apmierinātāki ar savu vēlmju īstenošanu nekā intuitīvie, kas varētu būt saistīts ar docētāju neizpratni par intuitīvo studentu specifiskajām vajadzībām studiju procesā.
4. Individīdi ar vienāda veida stiprām funkcijām viens otru saprot labāk un docētāju izmantotās mācību metodes un semantika visefektīvākā ir tieši sadarbībā ar tiem studentiem, kuriem sociotipa burtu kods visvairāk līdzinās docētāja burtu kodam.
5. Studentu sociotipa raksturojums dod iespēju docētājam veidot studiju satura izklāstu atbilstoši interesēm, spējām, vajadzībām, pamatot diferencēšanas stratēģiju semināra nodarbībās un patstāvīgā darba uzdevumos, motivēt studentus radošai pētnieciskai darbībai.
6. Docētājiem, izstrādājot akadēmiskā menedžmenta stratēģiju, nepieciešamas socionikas teorijas zināšanas, lai tās iemācītos lietot studenti savā turpmākajā profesionālā darbībā.
7. Pētījuma rezultāti liecina, ka socionikas apguvē iesaistītie studenti pozitīvi novērtē socionikas atziņu izmantošanas lietderību sevis izzināšanā, mijattiecību veidošanā darba kolektīvos, mācību iestādēs un ģimenē. Maģistranti un diplomandi savos pētījumos darba kolektīvos secinājuši par socionikas atziņu izmantošanas lietderību plānojot darba resursus, personāla atlasē, adaptācijā un attīstībā, motivācijas sistēmas izstrādē, organizācijas sociāli-psiholoģiskais klimata uzlabošanā, darbā ar vadības personāla rezervēm un personāla rotāciju. Ja socioniku var izmantot personāla menedžmenta pilnveidei dažādās organizācijās, tad tā noteikti var palīdzēt pilnveidot mijattiecību kvalitāti arī izglītības iestādē, līdz ar to socionika ir izmantojama vadītāju izglītības programmu optimizēšanai. Ir mērķtiecīgi iekļaut socioniku studiju programmā vai nu kā brīvās izvēles kursu starpzinātņu integrācijas kontekstā vai papildinot personāla vadības kursa saturu ar socioniku, tādējādi studentiem dodot iespēju apgūt nozīmīgu instrumentu pašizziņai, sava potenciāla apzināšanai un citu izpratnei.
8. Socionikas teoriju Latvijā tikko sāk iepazīt, bet apgūstot socioniku, tiktu realizēts viens no Eiropas Augstākās izglītības telpas uzdevumiem - panākt, lai studējošais tiktu sagatavots gan darba tirgum, gan savas kompetences tālākai pilnveidei. Socionika var būt kā viens no instrumentiem profesiju standartu apguves veicināšanai.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Autore, pamatojoties uz promocijas darba izstrādes laikā veiktajiem pētījumiem, secina:

K.G.Junga psiholoģisko tipu teorijas mūsdienu varianti, kas Latvijā ir maz pazīstami – socionika un tipu teorija tiek plaši izmantoti pasaulē mijattiecību izpratnei un pilnveidei. Socionikā un tipu teorijā ir vienota bāze, atšķirīgs izvērsums un vienots gala rezultāts – 16 sociotipu klasifikācija un to raksturojumi.

1. Socionika autores traktējumā ir teorija par indivīdu sociotipiem, to mijattiecībām un cilvēkpotenciāla attīstības vadīšanu, kur sociotips – indivīdu psihes īpašību iedzimts kopums, kas nosaka to, kā indivīds gūst enerģiju, uztver informāciju, pieņem lēmumus un strukturē savu dzīvi.
2. Izglītības kvalitāti ietekmē akadēmiskais menedžments, kas ietver izglītības procesa vadīšanu veselumā: studentu uzņemšanu un atbalsta aktivitātes; studiju satura un programmu izstrādi; pedagoģisko procesu, t.sk. pētniecību; mācības un audzināšanu.
3. Izglītības procesa vadīšanā nozīmīgas ir „subjekts – subjekts” attiecības, tādēļ svarīgi, izmantojot sociotipu noteikšanas metodiku, iegūt informāciju par sociotipiem un to mijattiecību īpatnībām, pamatojoties uz socionikas teoriju.
4. Izglītības procesā docētāju un studentu mijattiecību rezultātu ietekmē mijiedarbojošos pušu sociotipi:
 - 4.1. dažādu sociotipu studentu izzīņas vajadzību apmierinātības pakāpe ar noteikta sociotipa docētāja akadēmisko sniegumu ir atšķirīga;
 - 4.2. sekmes ir vājākas mazākumā esošo sociotipu studentiem;
 - 4.3. dažādu sociotipu studentu zināšanu uztvere un transformācija patstāvīgā darbā ir atšķirīga sadarbībā ar noteikta sociotipa docētāju;
 - 4.4. noteikta docētāja komforta sajūtas līmenis ir atšķirīgs mijiedarbībā ar studentu grupām, kurās ir dažāda sociotipu struktūra.
5. Papildinot personāla vadības kursa saturu ar socioniku, studentiem tiek dota iespēja apgūt nozīmīgu instrumentu pašizzīņai, citu izpratnei un profesionalitātes veidošanā:
 - 5.1. pētījumā iesaistītie studenti pozitīvi novērtē socionikas atziņu izmantošanas lietderību sevis izzināšanā, mijattiecību apzināšanā un veidošanā darba kolektīvos, mācību iestādēs un ģimenē;
 - 5.2. pētījumi maģistru un bakalauru darbu izstrādes laikā apliecina socionikas iespējas personāla vadības profesionālo jautājumu risināšanā dažādu nozaru organizācijās.

6. Pētījums pamato socionikas teorētiskās nostādnes par sociotipu profesionālo virzību: tūrisma speciālo kursu docētāju, tāpat kā tūrisma programmu apgūstošo studentu vidū visvairāk ir sociālās grupas sociotipu, kuri ir orientēti uz servisu un palīdzību cilvēkiem, bet docētāju kopumā un izglītības vadības studentu vidū visvairāk ir humanitārās grupas sociotipu, kuru uzmanības lokā ir cilvēku potenciāls un tā iespējas.
7. Atbilstoši inovatīvām pārmaiņām izglītības procesa vadīšanā socionika paplašina informācijas nodrošinājumu izglītības satura, tehnoloģijas, metožu izvēlē un lietošanā, studentu profesionālās atbilstības noteikšanā, reflektantu konsultēšanā studiju virziena izvēlē, studentu karjeras konsultācijās, kā arī starppersonu mijiedarbības optimizēšanā.

No secinājumiem izriet, ka promocijas darbā izvirzītās hipotēzes pētījumā ir apstiprinājušās.

Priekšlikumi izglītības attīstības politikas mērķu īstenošanas aspektā:

1. Studiju procesā jāīsteno izglītības pamatnostādnes 2007. – 2013.gadam Latvijā:
 - 1.1. attīstot ieinteresēto pušu savstarpēju dziļāku izpratni un sadarbību;
 - 1.2. nodrošinot izglītības procesa sistēmiskumu, īstenojot pēctecības mērķus;
 - 1.3. sekmējot ilgtspējīgas izglītības attīstības kapacitāti;
 - 1.4. nodrošinot koordināciju izglītības veidos un pakāpēs;
 - 1.5. ievērojot daudzdimensionalitātes principu izglītībā, ņemot vērā sociotipu izziņas vajadzības.
2. Docētājiem jāņem vērā studentu mācīšanās vajadzības atbilstoši informācijas uztveres introvertajai un ekstravertajai ievirzei (sk.1.4. attēlu 39.lpp.) - zināšanas par sociotipu īpatnībām izmantojamas, lai ieturētu līdzsvaru starp grupas aktivitātēm un darbu vienatnē (ekstraversija/introversija), praktisku darbību un konceptuālu ierosmi (sensorika/intuīcija), sacensību un cilvēcisku saskarsmi (loģika/ētika), plānveidību un elastību (racionalitāte/iracionalitāte).
3. Studiju programmās jāpilnveido priekšmetisko zināšanu integrācija, jāveido zinību sistēmiskums, novēršot starppriekšmetu jautājumu dublēšanos un atklājot virzības kopsakarības. Studiju saturā jāintegrē socionikas teorija, nodrošinot tās pasniegšanu tādā līmenī, lai studējošie apgūtu nozīmīgu instrumentu pašvērtēšanā, sava potenciāla apzināšanai un citu izpratnei kā izvēles studiju kursu vai iekļaujot personāla vadības studiju kursa programmā vadībzinātņu studentiem.

4. Pedagogu izglītības un profesionālajā pilnveidē ieteicams izmantot socioniku mācīšanas, mācīšanas mācīties un karjeras izglītības īstenošanas tehnoloģiju bagātināšanā.
5. Izglītības iestādes dažādu līmeņu vadītājiem:
 - 5.1. jāizprot sava un docētāju sociotipa īpatnības, jo docētāju motivējošo faktoru ievērošana var ietekmēt izglītības iestādes mikroklimatu, kas, savukārt, var atstāt iespaidu uz docētāju un studentu mijattiecībām un akadēmiskajiem sasniegumiem;
 - 5.2. jāizmanto socionikas piedāvātās iespējas problēmu risināšanas uzlabošanai organizācijas ietvaros, personālvadības pilnveidei (sk. 3.21. att. 151.lpp.).
6. Studiju satura un metodikas veidotājiem studiju virzienu griezumā jāpēta audzēkņu sociotipu sastāvu, lai noteiktu kognitīvo profilu virzienus un izstrādātu ieteikumus studiju saturam un pasniegšanas metodikai.
7. Institūcijām, kas nodarbojas ar karjeras konsultēšanu, profesionālo orientāciju, profesio-grammu izstrādi, jāizmanto socioniku kā vienu no instrumentiem savā darbā, veicinot jauniešu motivētu un apzinātu tālākizglītību un savas karjeras veidošanu.
8. Izglītības ministrijai, veicinot nevalstisko organizāciju līdzdalību izglītības attīstības nodrošināšanā, sadarboties ar socionikas asociāciju, jāatbalsta socionikas pētījumus un popularizēšanu Latvijas sabiedriskajā telpā.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

1. Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas. (Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi”). LU: Rīga, 2007, XIV + 241 lpp.
2. Augstskolu likums (LR Saeima 02.11.1995.) Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2007.gada 5.maijam. <http://izm.izm.gov.lv/normativie-akti/likumi/915.html>
3. Augstākās izglītības iestāžu un studiju programmu akreditācijas noteikumi. Ministru kabineta 2001.gada 16.oktobra noteikumi Nr.442. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=54832> [zaudējis spēku]
4. Augstākās izglītības pamatrādītāji. (Key Data on Higher Education in Europe – 2007 Edition. Eurydice Brussels: Eurydice, 2007. – 252 p.) Tulkoj.latviešu valodā. Eiropas Komisija. Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts 2007. 176 p. Elektroniskais resurss.
5. Eiropas augstākās izglītības telpa – mērķu sasniegšana. Eiropas Augstākās izglītības ministru konferences komunikē. Pieņemts Bergenā, 2005. gada 20. maijā, 6 lpp. Pieejams: http://www.aic.lv/bologna/bologna/maindoc/bergenas_komunike_latv.pdf [24.02.2008]
6. Eurybase The Information database on Education Systems in Europe. The Education System in Austria. 2006/07. European Commission. Directorate – General for Education and Culture. Elektroniskais resurss 21.05.2008. http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/AT_EN.pdf
7. Eurobase The Information database on Education Systems in Europe. The Education System in the Flemish Community of Belgium. 2006/07. European Commission. Directorate – General for Education and Culture. Elektroniskais resurss 21.05.2008. http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/BN_EN.pdf
8. Eurobase The Information database on Education Systems in Europe. The Education System in Estonia. 2007/08. European Commission. Directorate – General for Education and Culture. Elektroniskais resurss 21.05.2008. <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/EuryPage?country=EE&lang=EN&fragment=12>
9. Izglītības attīstības koncepcija 2007.–2013.gadam. Akceptēta ar Ministru kabineta 2006.gada 27.septembra rīkojumu Nr.742. http://www.aip.lv/kocept_doc_att-kocep.htm [12.03.2007]
10. Izglītības likums. (LR Saeima 29.10.1998). Spēkā esošs no 1999.06.01 Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2006.gada 29.decembrim. <http://izm.izm.gov.lv/normativie-akti/likumi/912.html> [12.03.2007]
11. Izglītības un zinātnes ministrijas darbības stratēģija 2007.–2009.gadam. Rīga, 2007. http://web2.izm.gov.lv/Dokumenti/Izglitibas_politika/IZMstrat_290607_strat.doc
12. Koncepcija „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”. MK rīkoj. Nr. 214., 2006.
13. Latvijas nacionālais attīstības plāns 2007. – 2013. LR Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija, 2006.
14. Latvijas Nacionālās observatorijas 2001.gada ziņojums „Profesionālās izglītības modernizācija Latvijā”.
15. Latvijas zinātņu nozaru un apakšnozaru anotācijas. / Latvijas Zinātnes padomes mājas lapa. Pamatdokumenti. www.lzp.gov.lv [21.12.2007]
16. National actions to implement Lifelong Learning in Europe. Published by European Commission. EURYDICE, CEDEFOP. – 2001. Elektroniskais resurss 21.05.2008. <http://www.eurydice.org>
17. Noteikumi par valsts akadēmiskās izglītības standartu. LR MK. 2002.01.03. Publicēts: R., Vēstnesis 3 2002.01.08.
18. Profesionālās izglītības likums (LR Saeima 10.06.1999.) spēkā esošs no 1999.07.14. Ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 2007.gada 27.jūnijam.

19. Profesiju standartu reģistrs. Profesijas standarts: Uzņēmumu un iestāžu vadītājs. www.izmpic.gov.lv [10.10.2007].
20. Profesiju standartu reģistrs./ Ēdināšanas servisa speciālists. Viesnīcu servisa speciālists. Viesnīcu servisa organizators. Viesmīlības servisa speciālists. Restorānu servisa speciālists. Viesu uzņemšanas dienesta speciālists. Viesnīcu pakalpojumu komercdarbinieks. Kultūras tūrisma organizators. Ēdināšanas servisa organizators. Tūristu gids. www.izmpic.gov.lv
21. Standards and Quidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. European Association for Quality Assurance in Higher Education, 2005. Helsinki. Layout: Pikseri Julkaisupalvelut. Helsinki, Finland, 2005. http://www.aic.lv/ar/dokt/2004_05_IIIlekc/ENQAQ_E4_REport.pdf
22. Uz EFQM modeli balstīta augstākās izglītības kvalitātes pilnveides metode. Nīderlandes Augstākās profesionālās izglītības ekspertu grupa: N.M. Ferbrāks, D.J. Houens, S.M. Kortevegs, W.B. Rītfelds, M.F. Komans. Tulkojums no otrās (1999. gada oktobra) angļiskās versijas. Publicēts ar autoru atļauju. *No angļu valodas tulkojis Dr. Andrejs Rauhvargers.*
23. Ziņojums par progresu Latvijas nacionālās Lisabonas programmas 2005.-2008. gadam īstenošanā. Rīga, 2006.
24. Alijevs R. Izglītības filozofija. 21. gadsimts. Rīga: RETORIKA A. 2005. – 288 lpp.
25. Abdolmohammadi M.J., Read W.J. & Scarborough D.P. Does Selection – Socialization Help to Explain Accountants' Weak Ethical Reasoning? //Journal of Business Ethics 42. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. 2003., p. 71 – 81.
26. Alfonseca, E & Carro, R.M., Martin E., Ortigosa A. & Paredes P. The Impact of Learning Styles on Student Grouping for Collaborative Learning: a Case Study.// User Modeling and User-Adapted Interaction. Vol.16, Nr. 3-4/September, 2006. p. 377-401. <http://www.springerlink.com/content/k203641n28n86m17/fulltext.pdf> [2007.24.02].
27. Apsītis K. Humānisms. <http://www.ante.lv/xwiki/bin/view/Humanism>. [25.07.2007]
28. APT XVI International Conference July 27-31, 2005. www.aptinternational.org [25.11.2005]
29. Bakingems M., Kofmans K. Vispirms pārkāp visus likumus: ko pasaules izcilākie menedžeri dara citādāk. Izdevniecības nams Trīs, 2005. – 211 lpp.
30. Baldunčiks J., Pokrotņiece K. Svešvārdu vārdnīca. Jumava, 2005. 641. lpp.
31. Ball S. Leadership of Academics in Research. //Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Los Angeles, New Delhi and Singapore). 2007 BELMAS Vol. 35(4) 449-477.
32. Barger N.J and Kirby L.K. The Challenge of Change in Organizations. Palo Alto, CA: Davies-Black, 1995. -57 p.
33. Belbins R. Komandu lomas darbavietā. Tulkojums no angļu valodas. Rīga, Lietišķās informācijas dienests, 2009. – 167 lpp.
34. Blūma D. Izglītības zinātnes: teorija un prakse maģistru programmā. //Latvijas Universitātes raksti. 2004a. 697. sēj.: Izglītības vadība, 15.-26.lpp.
35. Blūma D. Skolotāji kā mūžizglītības veicinātāji. 19.-27.lpp. /Pedagoģija. Izglītības zinātnes un pedagoģija mūsdienu pasaulē: LU raksti. 670. sējums / Zinātniskais redaktors prof. J.Kastiņš. Rīga: Latvijas Universitāte, 2004b. 262 lpp.
36. Blūma D. Teaching as management of Student Learning in Higher Education.//Humanities and social sciences. Latvia. University of Latvia. 2/42/2004c. p. 46 – 58.
37. Bower J. L. Solve the Succession Crisis by Growing Inside-Outside Leaders. Harvard Business Review, Vol.85/11, November, 2007. www.hbr.org. [atrasts 16.12.2007]
38. Brewer C. Strategies That Foster Retention among Academic Support Personnel in Higher Education During Organizational Downsizing. Abstract of the Dissertation. University of La Verne. 2006. – 18 p.

39. Briggs A.R.J. Middle Managers in English Further Education Colleges. Understanding and Modelling the Role. // Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi). 2005. BELMAS Vol. 33(1) 27-50.
40. Briede D. Akadēmiskā personāla darbība komandā. / Pētījumi Pieaugušo Pedagoģijā. Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. LU Akadēmiskais apgāds. 2005. – 88.-101. lpp.
41. Broks A. Izglītības sistemoloģija: monogrāfija? Latvijas universitātes un Fizikas un matemātikas fakultātes Fizikas izglītības centrs, Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte, Izglītības pētniecības institūts. R.:RaKa, 2000.-175 lpp.
42. Brown L.H. Using personality type to predict student success in a technology-rich classroom environment. Full Citation & Abstract. EdD. North Carolina State University, 2006. 102 p. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3223113>. [12.09.2007.]
43. Bukalov A.V. Socionics: humanitarian, social, political and information intellectual Technologies of the XXI century. //Socionics, mentology and personality psychology. No.1., 2000. www.socionics.ibc.com.ua/et/2000eng.html [22.04.2005]
44. Celma D. Vadītāja darbība pārmaiņu procesos Latvijas vispārīglītojošās skolās. Promocijas darbs. Disertācija izstrādāta ekonomikas doktora (Dr.oec.) grāda iegūšanai vadībzinātnēs nozarē. Darba zinātniskais vadītājs Dr.Phys., profesors A.Grīnfelds. Rīga, 2004. – 184 lpp.
45. Celma D. Vadītājs un vadīšana izglītībā. RaKa, 2006. – 217 lpp.
46. Combs C. What personality test scores reveal about an individual's performance level and job fit. 2006. MAI 45/01., p 491. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/1437873>. [12.06.2007].
47. Cook D.A., Thompson W.G., Thomas K.G. & Thomas M.R. Lack of interaction between sensing-intuitive learning styles and problem-first versus information-first instruction: a randomized crossover trial. //Adv. In Health Sci Educ. Original article. Springer Science+Business Media B.V. 2007., p.79 – 90. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18038188> [06.01.2008].
48. Cook M. Personnel Selection. Adding value through people. John Wiley & Sons, Ltd West Sussex, England. 4-th ed. Reprinted May 2004.- 336 p. Cook M. Personnel Selection. Adding value through people. John Wiley & Sons, Ltd West Sussex, England. 4-th ed. Reprinted May 2004.- 336 p.
49. Cox S. & Fox S. Management Education and Leadership./Leadership and Management in the 21st Century. Business Challenges of the Future. Edited by Cooper C.L. Oxford University Press, 2004. p. 335-343.
50. Craig C.L., Horsfall T. & Francis L.J. Psychological Types of Male Evangelical Missionary Personnel Training in England: A Role for Thinking Type Men? //Pastoral Psychology. Vol. 53, No 5, may 2005. p. 475 – 482.
51. Davies B., Ellison L. & Bow-ring-Carr. School Leadership in the 21st Century. Developing a strategic approach. Routledge Falmer; Taylor & Francis Group. London and New York, 2005. – 224 p.
52. Davis B.G. Motivating Students. / Tools for Teaching. Jossey- Bass Publishers:San Francisko, 1993. p 1-10. <http://teaching.berkeley.edu/bgd/motivate.html> [25.11.2005]
53. Dawson R.R. Relationships between the constructs of epistemological beliefs and personality types in higher education. Full Citation & Abstract. Publication Number AAT 3235661. 2006. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/1437873>. [12.06.2007]
54. Dee K.C., Nauman E.A., Livesay G.A & Rice J. Research Report: Learning Styles of Biomedical Engineering Students.//Annals of Biomedical Engineering. Printed in the USA. Vol. 30, pp. 1100-1106, 2002. Atrasts 12.09.2007. <http://www.springerlink.com/content/j241760k3xw521x7/fulltext.pdf>

55. De Grauwe. Improving the Quality of Education Through School-Based Management: Learning from International Experiences.//Review of Education. 2005. 51:269-287.
56. De Long R. Information Elements. The Socionic Model of the Psyche. /http://www.socionics.us/theory/information.shtml [24.01.2007]
57. Diderihs H. Uzņēmuma ekonomika. – Rīga: Zinātne, 2000. – 515 lpp.
58. Edeirs Dž. Efektīvas vadības skola. Asja, 1999. – 256 lpp.
59. Earley P. & Weindling D. Do School Leaders have a Shelf Life? Career Stages and Headteacher Performance. Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delfi). 2007. BELMAS. Vol. 35(1) 73 – 88.
60. Elliot K.M. The effects of personality and Learning style on the achievement of adult learners in community college online education: An investigation based on the Myers-Briggs Type Indicator and Kolb Learning Styles Inventory. Full Citation & Abstract. Publication number AAT 3233723. 2006. http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3233723 [12.06.2007].
61. Ellison C.M., Boykin A.W., Tyler K.M, Dillhunt M.L. Examining Classroom learning preferences among elementary school students.//Social Behavior and Personality. An international journal. 33 (7). Society for Personality Rsearch (Inc.), 2005. – 699 – 708.p.
62. Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. – R., Merkūrijs LAT, 2004.- 308 lpp
63. Felder R.M. Reaching the second tier: Learning and teaching styles in college science education. J. Coll. Sci. Teach. 23:286-290, 1993.
64. Fjelds S.E. No parlamenta līdz klasei. – R.: Rīgas pilsētas skolu valde, 1998. – 74 lpp.
65. Fitzgerald, R. (2004) Total Quality management in Education. [Atsaucoties uz Glasser_W. The Quality School Teacher. (1993). Harper-Collins Publishers, Inc. 10 East 53rd St.; New York, NY 10022].
66. Forands I. Personālvadība. Rīga: Biznesa augstskola „Turība”, 1999. – 68 lpp.
67. Forands I. Personāla vadība. Rīga: Latvijas Izglītības fonds, 2002. – 189 lpp.
68. Forands I. Palīgs personāla speciālistam. R., Latvijas Izglītības fonds, 2007. – 255 lpp.
69. Fowler G. An Analysis of Higher Education Staff Attitudes in a Dynamic Environment. //Tertiary Education and management. 11. 2005. p 183-197.
- 70.** Francis L.J., Craig C.L. & Robbins M. The Relationship between Psychological Type and the Three major Dimensions of Personality.//Current Psychology. Springer New York. Vol. 25. Number 4/January, 2007. p. 257-271. www.springerlink.com/content.
71. Furnham A., Dissou G., Sloan P. & Chamorro-Premuzic T. Personality and Intelligence in Business People: A Study of Two Personality and Two Intelligence Measures.//Journal of Business and Psychology. Vol. 22. 2007. p. 99-109. www.springerlink.com/content/x216252gglm52804/fulltext.pdf. [06.01.2008].
72. Garleja R. Links Between pedagogy and Socio-economic Sciences in Education.//Humanities and social sciences. Latvia. University of Latvia. 2 23//99. p. 137 – 146.
73. Garleja R. Darbs, organizācija un psiholoģija. –RaKa, 2003. – 200 lpp.
74. Garleja R. Cilvēkpotenciāls sociālā vidē. RaKa, 2006. -199 lpp.
75. Geidžs N.L., Berliners D.C. Pedagoģiskā psiholoģija. Zvaigzne ABC, 1998. – 662 lpp.
76. Geske A., Grīnfelds A. Izglītības pētniecība. LU Akadēmiskais apgāds, 2006 – 261 lpp.
77. Gottschall, H.M. Faculty and Student Attitudes towards Group Work in Higher Education and why Faculty use Groups. Dissertation. Indiana University. Full Citation & Abstract. 2006. p. 148. http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3232561 [2007.24.02].
78. Gracia A. A correlation study of a random stratified sample of superintendents in Michigan: Analyzing the relationship between MBTI(R) reported personality preference types and FIRO-B(TM) interpersonal leadership styles, MBTI(R) perceived and reported personality preference types, and MBTI(R) perceived personality preference types and

- FIRO-B(TM) interpersonal leadership styles. A dissertation. Bowling Green State University. ISBN 978-0542-61199-5. 2006. – 156 p.
79. Gratone L. Cilvēkresursu stratēģija. – “J.L.V.”, 2004. – 284 lpp.
 80. Gribaļeva L. Socionika kā nozīmīgs instruments personāla atlasē un attīstībā.//Office Manager. Maijs, 2010., 31. – 37. lpp.
 81. Griffiths V. Experiences of Training on an employment-based route into teaching in England.//Journal of In-service Education. Vol. 33, No.1, March 2007, pp. 107-123.
 82. Grindler, H.C., & Straton, B.D. (1990). Type Indicator and its relationship to teaching and Learning styles. Action in Teacher Education, 7, 31-34.
 83. Groves K., Vance C. & Paik Y. Linking Linear/Nonlinear Thinking Style balance and Managerial Ethical Decision-Making. //Journal of Business Ethics. Springer 2007. www.springerlink.com/content/w82x436547637533/fulltext.pdf [06.01.2008]
 84. Harrell a.P. An analysis of the perceived leadership orientation of senior student affairs officers and the work satisfaction of their Professional staff subordinates in the North Carolina Community College System. Full Citation & Abstract. Publication number AAT 3215361. 2006. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/1437873>. [12.06.2007]
 85. Hammer, A.E. (Ed). MBTI applications: A decade of research on the Myers-Briggs Type Indicator. Mountain View, CA: Consulting Psychologists Press, Inc., 1996.
 86. Hanusheck E. Assessing the Effects of School Resources on Student Performance: An Update.// Educational Evaluation and Policy Analysis. Vol.19 No.2. pp. 141 – 164.
 87. Hass, L.W. Communication Preferences and Job satisfaction Levels of North Carolina Cooperative Extension Faculty. A Dissertation for the Degree of Doctor of Education. 2002. 114 p.
 88. Healy C.C. Interpreting the Myers-Briggs Type Indicator to Help Clients in Understanding Their Strong Interest Inventory.//Journal of Career Development, Vol. 26(4), Summer 2000. pp- 295-308. Atrasts 12.09.2007. <http://www.springerlink.com/content/k5p65434p5382u87/fulltext.pdf>
 89. Heck R.H. & Hallinger P. The Study of Educational Leadership and Management. //Educational Management Administration & Leadership. Vol. 33(2). BELMAS. 2005. p. 229. – 244.
 90. Henson R.K. & Chambers, S.M. Personality type as a Predictor of Teaching Efficacy and Classroom Control Beliefs in Emergency Certification Teachers. Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association (Austin, TX, February 14 – 16, 2002. Atrasts www.eric.ed.gov. 2007.
 91. Hill P.G.H. First-year students' adjustment to a university: The role of e-mentoring. Full Citation & Abstract. Publication number AAT 32 42721. Texas A&M University – Corpus Christi. 2007. p. 150. wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3242721 [12.06.2007]
 92. Hirsh, S. K. Introduction to TypeTM and Teams. Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California. 1992.- p. 25
 93. Hirsh, S. K.,& Kummerow, J. M. Introduction to TypeTM in Organizations. Individual Interpretive Guide. (3rd ed). European English Version. Oxford Psychologists Press. 2000. – 32 p.
 94. Humanmetrics. Jung Typology Test. Online test based on Jung-Myers-Briggs Typology. www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp. [12.03.2005]
 95. Human Resource Services Training Programs – FALL 2007./Myers – Briggs fpr Teams. www.hr.niu.edu/resources/files [12.05.2007].
 96. Huber R., Shipley M.F., Johnson M. & Hashemi S. Virtual Team Group Composition Using Myers-Briggs Type Indicator. University of Houston Downtown. 2003. p.21. <http://www.hicbusiness.org/biz2003proceedings/shohreh%20hashemi.pdf> [12.09.2007].
 97. Huse F.E., Bowditch L.J. Behavior in organizations: a Systems approach to managing. By Addison – Wesley Publishing Company, 1977., p. 495.

98. Joungh R. The organisation of educational enlightenment"/ A critical theory of education. New York , 1990. Advances in Contemporary Educational Thought, Volume 5, p.149. – 166.
99. Jordan L. Leading and Learning in higher education: Servant profesors in the 21st century. University of Colorado at Denver. 2006. p. 260. www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3242721 [12.06.2007]
100. Jungs K. Psiholoģiskie tipi. – R.: Zvaigzne, 1993.- 268 lpp.
101. Inne R., Gailīte I., Lūse I., Zīds O. Skolvadība – idejas, versijas, pieredze. Grāmata izglītības darba vadītājiem. R: RaKa, 1996. - 279 lpp.
102. Kagan S., Zahn L.G., Widaman K.F., Schwarzwald J., Tyrrell, G. Classroom Structural Bias: Impact of Cooperative and Competitive Classroom Structures on Cooperative and Competitive Individuals and Groups.//Learning to Cooperate, Cooperating to Learn/ Slavin R., Sharan S., Lazarowitz R.H., Webb C., Schmuck R. Redakcijā – NY:Plenum, 1985. – C.277-312.
103. Kalve I. Apseglot pārmaiņu vējus. Stratēģiskā un pārmaiņu vadība. Rīga, BAT, - 2005. – 296 lpp.
104. Karjeras centra aptaujas. 2007./ Karjeras centra mājas lapa. www.karjerascentrs.lv/111/section.aspx/ShowResults?q=26; www.karjerascentrs.lv/111/section.aspx/ShowResults?q=20; www.karjerascentrs.lv [16.05.2008]
105. Karpova A. Personība. Teorijas un to radītāji. Mācību līdzeklis. Apgāds „Zvaigzne ABC”, 1998. – 223 lpp.
106. Katāne I., Aizsila A. & Beitere Z. Teacher Competence and Further Education as Priorities for Sustainable Development of Rural Schools in Latvia. //Journal of Teacher Education and Training. Vol. 6. 2006. p.41-59.
107. Katz Y.J. Toward a personality profile of successful computer – using teacher. Educational Technology, 1992. - 32, 39 – 40.
108. Keirse D. Please Understand Me II (Del mar, CA: Prometheus Nemesis Books, 1998), pp. 20-31.
109. Kim s. & Kim E.P. Profiles of School Administration in South Korea. Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi. BELMAS Vol.33(3). 2005. p.289– 310.
110. Kise, J. (2004). Are They Really Problem students?// Principal Leadership. V4 March Nr.7:28-33.
111. Kise, J.A.G. Differentiation through personality types: a framework for instruction, assessment, and classroom management. Corwin Press. A Sage Publications Company, Thousand Oaks, CA 91320. – 2007. – p. 185.
112. Kise J.A.G. & Russell B. Differentiated school leadership: effective collaboration, communication, and change through personality type. Corwin Press. A SAGE Publications Company Thousand Oaks, CA 91320, 2008. – p. 214.
113. Klauss A. Zinības vadītājam : [menedžmenta terminu skaidrojošā vārdn. latv., angļu, vācu, krievu val] / Andris Klauss. - Rīga : Preses nams, 2002. – 560 lpp.
114. Knupfer N.N. The relationship between elementary education teachers psychological types and their uses of educational computing. ERIC Document Reproduction Service No. ED 308 824, 1989.
115. Koķe T. Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākās iezīmes. R., SIA „Mācību apgāds NT”, 1999. – 102 lpp.
116. Koķe T. Studiju programmu produktivitāte: gaidas, realitāte, risinājumi. //Latvijas Universitātes raksti. 697. sēj. Izglītības vadība. 2006. 87.-92.lpp.
117. Koķe T., Rupmeja E. K.G.Jungs mūsdienu skolai. RaKa, 2001.- 106 lpp.
118. Krahula M. Predicting the Horn-cattell cognitive factors from personality type. Full Citation & Abstract. Publication Number AAT 3195640. 2006. <http://www.lib.umi.com/dissertations.fullcit/3195640>. [20.10.2006].

119. Kramiņš E. Komunikatīvo prasmju un iemaņu attīstīšana augstskolu mācību programmās kā nākamo speciālistu profesionālās kompetences veidošanās nosacījums.// Rakstu krājums. Starptautiskā konference Ekonomisko un sociālo attiecību transformācija: procesi, tendences, rezultāti. Rīga, BAT 2001. – 209.-216. lpp.
120. Kursu programmas. <https://irma.llu.lv/pub/kursi.kursu.dati>. [12.12.2007]
121. Lampert M. Teaching Problems and the Problems of Teaching. Yale University Press. New Haven and London, 2001. – 473 p.
122. Lapiņa I. Darba tirgus ietekme uz uzņēmējdarbības izglītības attīstību Latvijā.//Rakstu krājums. Starptautiskā zinātniskā konference „Izglītība 21. gadsimtā: teorija un prakse”. Informācijas sistēmu augstskola. Rīga, 2003. – 160.-168. lpp.
123. Lapiņa G. & Slaidiņš I. RTU Elektronikas profesionālās studiju programmas analīze un perspektīvā attīstība.// Pētījumi Pieaugušo Pedagoģijā. Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. LU Akadēmiskais apgāds. 2005. 77.-87. lpp.
124. Larochelle M., Bednarz N. & Garrison J. Constructivism and education. Cambridge University Press, UK, - 1998., p. 302.
125. Leader G. Further Education Middle Managers. Their Contribution to the Strategic Decision-Making Process. Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi. BELMAS Vol.32(1). 2004. p. 67-79.
126. Leaver B.L. Teaching the whole class. 4th ed. Corwin Press, INC. A Sage Publications Company Thousand Oaks, California, 1997. – p. 238.
127. Levačič R. Educational Leadership as a Causal Factor. Methodological Issues in Research on Leadership ‘Effects’.//Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi. BELMAS Vol.33(2). 2005. p. 197-210.
128. Leuder, Donald C. „The “Rising Stars” in Educational Administration.”// Journal of Psychological Type 12. 1986:13-15.
129. Līvits H. J. Taku atradēji. Uzņēmumu un vadītāju grūtākā problēma. Zvaigzne ABC, 1998. – 191 lpp.
130. Little B. Policies Towards Work-Focused Higher Education – are they Meeting Employers’ needs? //Tertiary Education and Management. Vol. 11. 2005. p. 131-146.
131. Long J.L. Relationships between personality type, job satisfaction, and job performance in the Mississippi State University Extension Service. Full Citation & Abstract. 2006. <http://wwwlib.umi.com/dissertations.fullcit/3195640>. [16.12.2006]
132. Lundberg D.J., Osborne W.L. & Miner C.U. Career Maturity and Personality Preferences of Mexican-American and Anglo-American Adolescents. //Journal of Career Development. Vol. 23(3), Spring 1997. p. 203 – 213.
133. Luckcock T. Personal Growth and Spirituality in Leadership Development.//Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Los Angeles, New Delhi and Singapore). BELMAS Vol.35(4). 2007. p. 535- 554.
134. Lytov D. Socionics: Are Human Relations Predictable? Socionics and Problems of Pedagogy. 2002. <http://socioniko.narod.ru/en/articles/talents.html> [25.05.2007]
135. MacDaid G.P., M.H. McCaulley and R.I.Kainz. Myers – Briggs Type Indicator: Atlas of Type tables. Gainesville FL: Center for Application of Psychological Type, 1986.
136. Mani B.G. progress on the journey to total quality management: using the Myers – Briggs type indicator and the adjective check list in management development. //Public Personnel management 24.3. (Fall 1995): 365 – 399.
137. Maslo I. No zināšanām uz kompetentu darbību. Mācīšanās antropoloģiskie, ētiskie un sociālkritiskie aspekti. Titulredaktore I. Maslo. LU Akadēmiskais apgāds. – 2006. – 186 lpp.
138. McClaran A. From „Admissions” to „Recruitment”: the Professionalisation of Higher Education Admissions.// Tertiary Education and Management. Vol. 9. 2003. p. 159-167.

139. McDonald R.A. Reframing Management Education: A Humanist Context for Teaching in Business and Society. //Interchange. Vol. 31/4. 2000. p. 385-401.
140. McIntyre R.P., Claxton R.P., Anselmi K & Wheatley E.W. Cognitive Style as an Antecedent to Adaptiveness, Customer Orientation, and Self-Perceived Selling Performance.//Journal of Business and Psychology. Vol. 15, No 2, Wintere. 2000. – p.179 – 196.
141. Miķelsone V.L. Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi!: attiecību rokasgrāmata: [populārzinātniska grāmata]. Rīga: Livilona, 2004. – 255 lpp.
142. Miķelsone V.L. Socionika: nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi!: attiecību rokasgrāmata [2., atkārtotais un uzlabotais izd.]. Rīga: Biedrība Socionika, 2007. – 309 lpp.
143. Morand D.A. The Emotional Intelligence of Managers: Assessing the Construct Validity of a Nonverbal Measure of „People Skills”. //Journal of Business and Psychology. Vol. 16, No. 1, Fall. 2001., p. 21 – 33. www.springerlink.com/content/n1708385003j6r25/fulltext.pdf [06.01.2008]
144. Mosley D.C. Management, leadership in action/ Donald C. Mosley, Paul H. Pietri, Leon C. Megginson. – 5th ed. HarperCollins College Publishers, 1996. p. 589.
145. Mukhopadhyay M. Total Quality Management in Education. New Delhi, Thousand Oaks, London. 2005. – 226 p.
146. Murphy, E. The developing child: Using Jungian type to understand children. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992.- 168 p.
147. Myers I.B., McCaulley M.H., Quenk N.L., Hammer A. L. MBTI Manual. A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. (3rd ed). Consulting Psychologists Press, Inc. Palo Alto, California.- 1998.- p. 420 .
148. Myers D. K., Kirby K. L. Introduction to TypeTM Dynamics and Development. Exploring the Next Level of Type. European English Version. Oxford Psychologists Press. 2000. – 43 p.
149. Myers, I.B., with Kirby, L.K., & Myers, K.D. Introduction to Type. (6th ed.) OPP Ltd. Oxford, UK. 2000. p. 43.
150. Nahavandi A. The Art and Science of Leadership. Arizona State University West. Upper saddle River, New Jersey 07458. Prentice Hall. 2002. – 338 p.
151. Oļehnoviča, E. Respecting Students’ Needs in Educational Environment.” Journal of Teacher Education and Training. Daugavpils. Vol. 1, 2002., 39 – 46.
152. Ortenblad A. Are the Right Persons Involved in the Creation of the Learning Organization? Human Resources Development Quartely, Vol. 16 No 2. 2005. – pp. 281 – 284.
153. Ose G. Kā mās pieaugušie. LVAVP, UNDP, 1999. – 91 lpp.
154. Ozoliņa S. Skolas vadības komandas darbība pedagoģiskā procesa demokratizēšanā. Promocijas darbs. Zin. vad. L. Grudulis. 1999. citēts no Špona A. „Pētniecība Pedagoģijā. 2004. – 122. lpp.
155. Pavlovs O. Izglītības filozofija. Lekciju kurss. RPIVA;. Latvijas Akmeoloģijas akadēmija. – 2002.
156. Parker D.M. Personality Type and Leadership Style as an Indicator of Potential Effectiveness in Operational Problem Solving and Strategic Planning within a School Transportation Leadership Team. A dissertation for the degree of Doctorate of Philosophy in Leadership. 2001. 109 p.
157. Pederson A.E Understanding Ourselves and Others: Australian Archivists and Temperament. //Archival Science (2003) 3: 223- 274
158. Perry C., Ball I. Teacher Subject Specialisms and their Relationships to Learning Styles, Psychological Types and Multiple Inteligences: implications for course development.//Teacher Development an international journal of teacher’s professional development, Volume 8, Number 1, 2004. p. – 9-28.

159. Pinnington A., Edwards T. Introduction to Human Resource Management. OXFORD, University Press, 2000. p. 305.
160. Plowright D. Self-evaluation and Ofsted Inspection. Developing an Integrative Model of School Improvement.//Educational Management Administration & Leadership. SAGE Publications (London, Los Angeles, New Delhi and Singapore). Vol. 35(3). BELMAS 2007. p. 373-393.
161. Pollard S. Factors in successful GED recipients in higher education. The University of Oklahoma. 2006. p.146. wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3220373
162. Portner H. Mentoring New Teachers. 3rd ed. Corwin Press. A SAGE Company, Thousand Oaks, CA 91320, 2008. – p.148.
163. Praude V. Menedžments : teorija un prakse / Valērijs Praude, Jakovs Beļčikovs. - Rīga : Vaidelote, 1998. – 409 lpp.
164. Preedy M. Strategic Leadership and Educational Improvement. SAGE Publications Ltd, 2003. – 310 p.
165. Preedy M. Managing yhe Curriculum for Student Learning. 153. – 169./Bush T. & Bell L. The Principles and Practice of Educational Management. Educational Management: Research and Practice. Paul Chapman Publishing, A SAGE Publications company. London, 2002. - 347 p.
166. Prets D. Izglītības programmu pilnveide : pedagoga rokasgrāmata / Deivids Prets ; no angļu val. tulk. Irma Sabele. - Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. - 383 lpp.
167. Pritchard, R. Relationships and values among students and staffs in British and German Higher Education.//Tertiary Education and Management. Vol.11, 2005. p. 317 – 336.
168. Quenk N. L. In the Grip. Understanding Type, Stress and the Inferior Function. Second Edition. European English Version. OPP, 2000. – 51 p.
169. Radzobe Z. Zigmundam Freidam 150. Konference Rīgā. //Diena. 28.09. 2006.
170. Raščevska M. Psiholoģisko testu un aptauju konstruēšana un adaptācija. RaKa, 2005. – 281 lpp.
171. Reņģe V. Organizāciju psiholoģija. – “Kamene”, 1999. – 172 lpp.
172. Reynierse J.H., Ackerman D., Fink A.A. & Harker J.B. The Effects of Personality and Management Role on Perceived Values in Business Settings. //International Journal of Value-Based Management. Vol. 13. 2000. p 1-13.
173. Reynierse J.H., Harker J.B., Fink A.A. & Ackerman D. Personality and Perceiving Business values: Synergistic Effects for the Myers-Briggs Type Indicator and Management Ratings.// International Journal of Value-Based Management. Vol. 14. 2001. p.259-271.
174. Rubenis A. Dzīve un kultūra Eiropā renesanses un reformācijas laikmetā: palīgīdzeklis skolotājiem. R.: Zvaigzne ABC, [1994]. – 210 lpp.
175. Rumsey-Wairepo A. The association between co-authorship network structures and successful academic publishing among higher education scholars. Full Citation & Abstract. 2006. <http://wwwlib.com/dissertations/fullcit/3228647> [07.10.2007]
176. Runča V. Vadības un mācību procesa nedalāmība. [The Undivided Management and Studying Process].//Rakstu krājums. Starptautiskā zinātniskā konference „Izglītība 21. gadsimtā: teorija un prakse”. Informācijas sistēmu augstskola. Rīga, 2003. –282.-288. lpp.
177. Santiago R, Carvalho T., Amaral A. & Meek V.L. Changing patterns in the middle management of higher education institutions: The case of Portugal.// Higher Education. Vol. 52. 2006. p. 215-250.
178. Sas C., O’Hare G.M.P. & Reily R. Presence and task performance: an approach in the light of cognitive style. //Cognition, Technology & Work. Vol. 6. 2004. p. 53-56.
179. Schellekens A., Paas F. & Van Merriënboer J.J.G. Flexibility in higher professional education: A survey in business administration programmes in the Netherlands. //Higher Education. Vol. 45. 2003. p. 281-305.

180. Simpson R.D. Hemispheric Learning: Implications for Higher Education.//Innovative Higher Education. Vol. 24, No.3, Spring. 2000. p. 171-174.
181. Smith R. Departmental Leadership and Management in Chartered and Statutory Universities. A case of Diversity. //Educational Management Administration & Leadership. BELMAS Vol. 33(4) 2005. p.449-464.
182. Smith, B., Munday, R., & Windham, R. Predicting of Teachers Use of Technology based on personality type. Journal of Instructional Psychology, 22, 1993. - 281 – 285.
183. Smither R.D. The psychology of work and human performance/Robert D. Smither. – 3rd ed. New York: Addison Wesley Longman, 1997. – 590 p.
184. Sugars B.J. Instant Team Building. New York...[etc.]: McGraw-Hill, 2006.-147 p.
185. Svedberg L. Rhetorical Resources for Management. The Leading Words. //Educational Management Administration & Leadership. BELMAS Vol. 32(4) 2004. p.423-438.
186. Šmite A. Izglītības iestādes vadība. II daļa. Misija. Funkcijas. Konceptija. Plānošana. Izdevniecība RaKa, 2004. – 266 lpp.
187. Šmite A. Izglītības iestādes vadība. IV daļa. Vadītājs izglītības sistēmā. RaKa, 2006a. – 295 lpp.
188. Šmite A. Izglītības iestādes vadība. V daļa. Komanda. Menedžments. RaKa, 2006b. – 167 lpp.
189. Špona A., Čehlova Z. Pētniecība pedagoģijā. Raka, 2004. – 203 lpp.
190. Tafinders P. Intensīvais līdervadības kurss. – “Pētergailis”, 2004. – 155 lpp.
191. Taylor J. The teachin: research nexus: a model for institutional management. // Higher Education. 2006.
192. TedQual Certification System. UNWTO - World Tourism Organization. TedQual Volunteers Programme. Human Resource Development. Manual of Procedures. Tabasco, 2005.
193. Teichler U. The Future of Higher Education and the Future of Higher Education Research. //Tertiary Education and Management. Vol. 9. 2003. p. 171-185.
194. Upenieks A. Izglītības iestāžu vadītājiem nepieciešamās kompetences jaunās ekonomikas laikmetā./Latvijas Universitātes raksti. Izglītības vadība. 709.sēj. 2006. – 33. – 42. lpp.
195. Vīra R. Uzņēmuma mācību sistēma kā korporatīvās kultūras sastāvdaļa. [Enterprise Education System as Part of Corporate Culture].// Pētījumi Pieaugušo Pedagoģijā. Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultāte. LU Akadēmiskais apgāds. 2005. –64. – 76. lpp.
196. Voitkāne S., Miezīte S., Rasčevska M., Vanags M. Presentations of Empirical and Theoretical Studies.//Baltic Journal of Psychology, 2006. 7 (1), 46 – 59.
197. Vorončuka I. Personāla vadība: teorija un prakse. 2. papild.izd.– Rīga: Latvijas Universitāte, 2001. – 318 lpp.
198. Zīlīte L. Socionika tūrisma izglītībā.// Jauni tūrisma produkti reģionu attīstībai [Elektroniskais resurss]: VIII Starptautiskā zinātniskā konference. Rakstu krājums – Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2007a. – kompaktdisks. ISBN 978-9984-766-93-5
199. Zilite L. Socionics in the Education of Managers.// Proceedings. Management Horizons: visions and challenges. 9 th International Scientific Conference. Kaunas, Lithuania: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2007b. pp.485. – 501.
200. Zīlīte L. Personāla meklēšana.//Office manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Nr.26. janvāris, 2007c.- 8.-11.lpp.
201. Zīlīte L.“Toward a Typology of Learning Styles Among Tourism Students” pp.233 - 245. Raksts publicēts grāmatā: Research, Planning and Policy: Emerging Trends in Baltic and Nordic Lifelong Learning. Editors: Ilsley P., Karing J., Kerulis M. Published co-operation with University of Tampere, University of Tartu and Tallinn University, 2008a. – 263 p.- projekta „The Improvement of Quality in Doctoral Studies in the Educational Sciences” ietvaros.

202. Zīlīte L. Akadēmiskā personāla un studentu sociotipu salīdzinājums.// Darba tirgus sociālie un ekonomiskie izaicinājumi [Elektroniskais resurss]: IX Starptautiskā zinātniskā konference. Rakstu krājums- Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2008b. – kompaktdisks. ISBN 978-9984-828-06-0.
203. Zīlīte L. Akadēmiskā personāla darba pievilcības faktori.//Latvia University of Agriculture faculty of Social Sciences. Proceedings 4th International Scientific Conference „New Dimensions in the Development of Society”. Jelgava, Latvia. September 25-26, 2008c. – pp.294. – 301.
204. Zīlīte L. Kā izprast savu vadītāju?! //Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Janvāris, 2008d. (Nr. 36.) 20. – 23. lpp.
205. Zīlīte L. Kā izprast savu vadītāju?! //Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Februāris, 2008e. (Nr. 37.) 20. – 23. lpp.
206. Zīlīte L. Kādi ir mani lēmumi – socionika vadītājam. //Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Marts, 2008f. (Nr. 38.) 32. – 37. lpp.
207. Zīlīte L. Sociālās tehnoloģijas par cilvēku rīcības stimuliem.// Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija. Aprīlis, 2008g. Nr. 39. 32. – 35. lpp.
208. Zīlīte L. Izproti sevi un savu kolēģi – sociotipu raksturojumi. //Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Maijs, 2008h. Nr. 40. 32. – 35. lpp.
209. Zīlīte L. Amata prasību profils un socionika. //Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Jūlijs/augusts, 2008j. (Nr. 42.) 70. – 71. lpp.
210. Zīlīte L. Ar ko rēķināties, ja strādājat ar Napoleonu? Sociotipu lietišķo īpašību raksturojums. // Office Manager. Izdevējs SIA „Latvijas Uzņēmējdarbības un menedžmenta akadēmija“. Jūnijs, 2008i. Nr. 41. 32. – 39. lpp.
211. Zīlīte L. Studentu sociotipi izglītības vadības un tūrisma studiju programmās.// Izglītības vadība. LU raksti. 749. sēj. R., LU Akadēmiskais apgāds, 2009a. – 145. – 153.lpp.
212. Zīlīte L. Studentu izziņas vajadzību socioniskais izvērtējums mācību procesa diferencēšanai. / Daugavpils Universitātes 50. starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. Daugavpils Universitātes akadēmiskais apgāds „Saule”, 2009. - 355.– 362. lpp.
213. Zīlīte L. Mijattiecību veidošana izglītības iestādē: pasaules pieredze. Liepājas Universitāte. Pieņemts publicēšanai.2009c.
214. Žogla I. Integrācija pedagoģijā: ievads diskusijai.//Skolotājs. 2(38) 2003., 4. – 9. lpp.
215. Walck, Crista L. Using the MBTI in Management and Leadership: A Review of the Literature. Fitzgerald, Catherine and Linda Kirby, eds. Developing Leaders (Research and applications in Psychological Type and Leadership Development). Palo-Alto: Davies – Black, 1997. 63 – 114.
216. Westwood P. (2005) „Adapting Curriculum and instruction. In: *The RoutledgeFalmer Reader in Inclusive Education*. Edited by Keith Topping and Sheelagh Maloney. RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Group, London & New York: 150-158.
217. Willmott H. Making Learning Critical: Identity, Emotion, and Power in Processes of Management Development.//Systems Practice. Vol. 10. No6. 1997. p. 749-771.
218. Xianming X. Academic Management and Administration System Reform in Higher Education Institutions.// Front.Educ. China. Vol. 1. 2006. p.70-78.
219. Yankelovich D. and Immerwahr J. Let’s the Work Ethic to Work.// Industry Week, September 5, 1983, p.35.
220. Аугустинавичюте А. Теория интертипных отношений. Челябинск, 1991.
221. Аугустинавичюте А. Модель информационного метаболизма. //Соционика, ментология и психология личности, № 1, 1995а /электронический ресурс/. www.socionics.ibc.com.ua/t/aa195.html [22.04.2005]

222. Аугустинавичюте А. Коментарий к типологии Юнга и введение в информационный метаболизм. // Соционика, ментология и психология личности, № 2, 1995b.
223. Аугустинавичюте А. Соционная природа человечества и асоционность общества. // Соционика, ментология и психология личности, № 3, 1995c /электронический ресурс/. www.socionics.ibc.com.ua/t/aa395.html [10.05.2005]
224. Аугустинавичюте А. О дуальной природе человека. // Соционика, ментология и психология личности. МИС, No.1. 1996a. с. 5-8.
225. Аугустинавичюте А. Социон. // Соционика, ментология и психология личности, № 5, 1996b.
226. Аугустинавичюте А. Соционика: Введение. СПб.: Terra Fantastica, 1998a – 444 с.
227. Аугустинавичюте А. Соционика. Психотипы. Тесты. Сост. Л. Филипов. – М.: ООО « фирма» Издат. АСТ; СПб.: Terra Fantastika, 1998b. – с. 415.
228. Аугустинавичюте А. Две вертации. // Соционика, психология и межличностные отношения. Октябрь, 1998с. с.2-9.
229. Аугустинавичюте А. Теория признаков Рейнина. // Соционика, ментология и психология личности, №№ 1-6, 1998d.
230. Бескова Л., Удалова Е. Я и все остальные. Начала соционики. М., ГроссМедиа, 2005.- с 224.
231. Богомаз С.А. Межполушарные закономерности формирования типологических особенностей учащихся. Автореферат Диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. Российская академия образования, Институт образования Сибири, Дальнего Востока и Севера. Томск, 1999. -28 с.
232. Богомаз С.А. К проблеме статистической верификации концепции интертипных отношений. Впервые опубликовано: Личность и общество: Актуальные проблемы современной психологии (Материалы Всероссийского симпозиума).- Кострома, 2000а.- С. 48-49. Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ (№99-06-80366). www.socioniko.net/ru/articles/bog-k-probl-stat-ver.html [11.05.2007]
233. Богомаз С.А. Психологические типы К. Юнга, психофизиологические типы и интертипные отношения. – Томск, 2000. – 71 с.
234. Богомаз С.А. Типологические особенности мотивации, обусловленные специализацией полушарий мозга. //Опубликовано в сб.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.1. Москва, 2002. – с. 187-190.
235. Богомаз С.А., Исаева Т.М. К проблеме поиска объективных критериев деления людей на типы в типологии Юнга //Сибирский психолог. Журнал. Вып.3. 1996.- с. 16 – 20.
236. Богомаз С.А., Тренькаева Н.А. Проблема смыслов сквозь призму типологического подхода./ Сб.2 Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений/ под.ред. Д.А.Леонтьева. – Москва: Смысл, 2004. – с. 97-99.
237. Букалов А.В. Соционика, ментология и психология личности.// Международный институт соционики. № 1, 1995. /электронический ресурс/. www.socionics.ibc.com.ua/t/as195.html [10.05.2005].
238. Букалов А.В. Соционика и психоинформатика: универсальный инструмент анализа, структурирования и организации человеческого знания.// Соционика, ментология и психология личности. Тк. 3, 2002. /электронический ресурс/. www.socionics.ibc.com.ua/t/as-302.html#top [10.05.2005].
239. Бурмакова Ю.А. Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Москва, 2007. <http://www.mosgu.ru/nauchnaya/publications/abstract/> [26.09.2007].

240. Диденко А.А. Учет психологических типов личности при формировании учебного коллектива. // Соционика, психология и межличностные отношения. Июль, 1998; с. 22.
241. Деглин В. Функциональная асимметрия – уникальная особенность мозга человека.// Институт эволюционной физиологии и биохимии имени И. М. Сеченова АН СССР. Ленинград. Соционика: наука и теория. <http://socionics.org/theory/Default.aspx?load=mental3.html> [26.09.2007].
242. Денисова А. В. Игровая социодиагностика. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №7, 2005; с.25-29.
243. Гуленко В.В. Тайна пятого измерения. // Соционика, ментология и психология личности. №2, 1997а. <http://www.socionics.ibc.com.ua/t/gul5dim.html>. [22.04. 2005]
244. Гуленко В.В. Персонология и менеджмент. Использование человеческого фактора в деле. Киев.16.12.1997b. <http://socionics.org/theory> [27.04. 2007]
245. Гуленко В.В. Гарантии продуктивного обучения. Темпераментные и стимульные группы. // Соционика, психология и межличностные отношения. Октябрь, 1998; с. 10 – 17.
246. Гуленко В.В. Структурно-функциональная соционика.: Разработка метода комбинаторики полярностей./ - К.: Транспорт України, 1999а. – Ч.1 – 187 с.
247. Гуленко В.В. Коммуникативный закон стремления к центру. // Соционика, психология и межличностные отношения. Май-июнь, 1999b. с. 55-60.
248. Гуленко В.В. Разными путями к одной цели. Сопоставление соционики с американской теорией типа. // Соционика, психология и межличностные отношения. Март, апрель, 1999с. с. 58-65. [1996]
249. Гуленко В.В. Этическая соционика В. Гуленко. Киев, 2001а. <http://www.socioniko.net/ru/articles/gulenk.html> [27.10.2008]
250. Гуленко В.В. Соционическая альтернатива классно – урочной системе.// Соционика, ментология и психология личности. №16 2001b. <http://www.socionics.ibc.com.ua/t/gul-101.html>. [22.04. 2005]
251. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. [Management of conformable team] М.: Астрель: АСТ: Транзиткнига, 2005а.- с.288.
252. Гуленко В.В. Структурно-функциональная соционика. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №8, 2005b; с.10-18.
253. Ермак В.Д. Взаимодействие психики человека с окружающим миром. Соционика, ментология и психология личности, МИС, № 5, 1997. 14 с. www.socionika.info/ermak.html [13.09.2006]
254. Ермак В.Д., Росланкина Ю. В. Описания моделей ТИМа психики. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №7, 2005; с.30-40.
255. Иванов Ю.В. Деловая соционика. М., 2004. - с. 192
256. Иванов Ю.В. (Москва). Подбор специалистов и руководителей по соционическим признакам. http://socioniks.chat.ru/Ivanov/sb_ivan.htm [27.04.2007.].
257. Кашницкий С. Руководство по практической соционике. М., 2003. - с. 416.
258. Карпенко О. Б. Структура группы типа «Конус». // Соционика, психология и межличностные отношения. Август, 1998. с. 31 – 35.
259. Каменева И.П. Анализ жизненных программ с помощью типологии К.Г. Юнга. //Психология и соционика межличностных отношений. Изд. Международный институт соционики. №2, 2006; с. 5-12.
260. Кочубеева Л.А. Новое в семантике рациональных аспектов. с/8 www.socionics.spb.ru/Seminar/Conferenc/Kochubeeva_Rats_aspect.htm [29/09/2005]/

261. Кочубеева Л.А., Миронов В.В., Стоялова М. Л. Семантика информационных аспектов. – 2-е изд., доп. И перераб. – СПб.: Астер Х, 2007. – 154 с.
262. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях.-М.:ООО «Вершина», 2004. 352 с.
263. Кривошеев Е. М. Соционика глазами психолога. Info-esta Книга. <http://info-esta.ru/book1/00.html> [21.02.2007]
264. Кузнецова А.В. Философия Инь -Ян и Соционика //Международный институт соционики. Психол. и соционика межличностных отношений. № 4, 2006.–с.46-57.
265. Лесиовская Е.Е., Пономарева И., Чижик Е. Соционика и формирование оптимальных студенческих коллективов. // Соционика, психология и межличностныу отношения. Сентябрь, 1998; с. 15 – 18.
266. Ливер, Б.Л. Методика индивидуализированного обучения иностранному языку с учётом влияния когнитивных стилей на процес его усвоения. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. М, Государственный институт русского языка им. А.С.Пушкина. 2000а.–167 с. <http://www.socioniko.net/ru/articles/DISS.pdf> [2007.26.09].
267. Ливер Б.Л. Как заведовать центром или кафедрой иностранных языков. 2000b. http://socionics.org/theory/leaver_boss.html[27.04.2007]
268. Литвиненко И. Ю, Мотивационные типологические установки. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №7, 2005; с. 5-11.
269. Литвиненко И. Ю. ТИМ и его реальный социализированный носитель: индивид и индивидуальность. //Психология и соционика межличностных отношений. Изд. Международный институт соционики. №6, 2006; с.41-45.
270. Лытов Д.А. Переписка с коллегами из-за рубежа (соционика глазами покупателя). socionics.org/theory/lytov_typology.html [22.04.2005]. Санкт-Петербург – Москва, 19.03.2001а. -7 с.
271. Лытов Д.А. Применение типологии личности в преподавании иностранных языков.// Соционика, ментология и психология личности. №4, 2001b. <http://www.socionics.ibc.com.ua/t/lytov-401.html#top>. [27.04. 2007]
272. Лытов Д.А. Универсальность соционических категорий. Формально-логические и грамматические аналоги 4 функций К.Г.Юнга.// Соционика, ментология и психология личности. №5, 2001с. www.socionics.ibc.com.ua/t/univer.html [22.04.2005].
273. Лытов Д.Ф., Ор-ский В.В. «Управляющие» и «лидеры» в соционике и типологии Майерс-Бригс.// Соционика, ментология и психология личности. №6, 2001. www.socionics.ibc.com.ua/t/leaders.html#appendix [27.04.2007].
274. Мегедь В.В. Характеры и рекомендации. //Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №7, 2005; с.53-60.
275. Мегедь В.В. Типы личности и профессия. http://socionics.spb.ru/Socionics_works/Menegment/Meged_Types&profession.htm. [27.04.2007]
- 276.** Миронов В.В. Методы соционики в рекрутинге и работе с персоналом. http://socionics.spb.ru/Socionics_works/Speech/Mironov_metod_HR.htm
277. Миронов В.В. Эффективный руководитель с точки зрения дихотомических признаков Рейнина. http://socionics.spb.ru/Socionics_works/Mironov_Effect_ruk.htm [24.04.2007].
278. Мороз А.Г. Адаптация молодого учителя к условиям учебновоспитательного процесса школы. – Киев: КГПИ, 1985. – 51 с.
279. Назарова О.В. Профессиональная адаптация начинающих учителей гимназии в условиях модернизации образования. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Армавирский государственный педагогический

- институт. Ставрополь, 2003.
http://orel3.rsl.ru/dissert/nazarova_o_v/EBD_570_nazarovaOV.pdf [27.04.2007]
280. Небыкова С. И. Использование психологического моделирования в школе. // Психология и соционика межличностных отношений. Изд. Международный институт соционики. №5, 2006; с. 51-60.
281. Немировский А., Симонов Ю. Как искать спутницу жизни. Опыт классификации женских характеров. Москва: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 523 с.
282. Нетягина О.В. Исследование проблемы адаптации как профессионально значимого компонента становления молодого учителя./ Мат-лы Всероссийской НПК. – Армавир: АГПИ, 2000. – с. 20-22
283. Николау Ф. и И. Характер и судьба. М., 2003. – 456 с.
284. Овчаров А.А. Типы личности и менеджмент. Соционика, ментология и психология личности. №4, 1997. <http://www.socionics.ibc.com.ua/t/menej.html>[22.04. 2005]
285. Овчаров А.А. Выявление способностей и их развитие. (с.15)//Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Изд. Международный институт соционики. №7, 2005; с.12-17.
286. Педан Т. Социон: диады, квадры и общественный прогресс. <http://www.socionics.in.ua/socion.htm> [21.11.2008]
287. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2-х т.: Т.2.-СПб.: Речь, 2007. – 488 с.
288. Прилепская Н. Ваш ребенок: какой он? В каждом ребенке можно открыть талант, только надо знать, как это сделать. М.: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 220 с.
289. Прокофьев В.Г. Синица в руках или всегда ли нужна полная диагностика ТИМ?/ Доклад на XXIII научной конференции по соционике. 2007. <http://www.socionics.ru/sinita.htm>. [2007.18.10].
290. Прокофьева Т.Н. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. Учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Гном-Пресс», 1999. – 108 с.
291. Прокофьева Т. Н. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений. Учебно-практическое пособие. М., 2005. – 112 с.
292. Рейнин Г. О смешанных и чистых типах. // Соционика, ментология и психология личности, № 3, 2001.- 3с. www.socionics.ibc.com.ua/t/reinin301.html. [22.04.2005].
293. Рейнин Г. Соционика: Типология. Малые группы. [Socionics: Typology. Small groups.] – СПб.: Изд-во «Образование – Культура», 2005. – 240 с.
294. Румянцева Е. А. На пути к взаимопониманию. - М.: "Армада-пресс", 2002. - 250 с.
295. Степанов Р. 16 типов. Информационный канал Subscribe.Ru. <http://subscribe.ru/archive/science.humanity.psychosoft/200403/10131745.html> [22.04.2005]
296. Стукас В.А. Основы соционики. Курс лекций. От типологии Юнга к модели А. От абстрактной модели А к естественнонаучной модели Т. Одеса: ТЕС, 2007, 104 с.
297. Тренькаева Н.А., Богомаз С.А. Особенности структуры интеллекта школьников, проявляющиеся при их природосообразном развитии. // Дифференциальная психология: проблемы и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Бийск: НИЦ БПГУ им. В.М. Шукшина, 2002. – с. 326-334.
298. Тренькаева Н.А., Богомаз С.А. Выявление и оценка психологических эффектов социализации при формировании коммуникативного типа у лиц разного возраста./ Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса: Материалы региональной научно-практической конференции. Барнаул: Изд-во БПГУ, 2003. – с. 78-86.

299. Удалова Е. Соционика в работе с персоналом или что показывает MBTI . М.: Изд-во « Колесо Самсары» , 2006. – 136 с.
300. Удалова Е., Бескова Л. Уроки соционики, или Самое главное, чему нас не научили в школе.- М.: Астрель: АСТ: Профиздат, 2005.- 478, (2) с.
301. Филатова Е. С. Соционика личных отношений. М.: Доброе слово: Черная белка, 2004. – 75 с.
302. Цыпин П., Ловцов И. Соционические пьесы и сцены. М.: Доброе слово: Черная белка, 2005. – 96 с.
303. Цыпин П. Е. Технология успешного типирования. Энциклопедия отношений. Москва: Доброе слово: Черная белка, 2007. – 312 с.
304. Шепетько Е. Описание интERTипных отношений.// Соционика. Информ.-реферат. Сб.- Новосибирск, Киев, 1991. – с. 26-34.
305. Шехтер Т.А. Группа « Букет». Анализ и свойства.// Соционика, ментология и психология личности, № 6, 1999. с. 23-28.
306. Шиян А.А. Прикладная соционика: методологические аспекты. // Соционика, психология и межличностные отношения. Ноябрь, 1998. – с. 26-32.
307. Шлаина В. М. Как мы познаем мир. Самодиагностика информационных предпочтений. //Психология и соционика межличностных отношений. Изд. Международный институт соционики. №7, 2006; с. 5 – 10.
308. Шульман Г.А. О некоторых принципах разработки тестов для идентификации ТИМа человека и методике тестирования. // Соционика, ментология и психология личности, № 1, 1995. www.socionics.ibc.com.ua/t/shul195.html. [22.04.2005].
309. Щеголев И. 16 типов личности, 16 типов почерка. М., 2006. - с.140.
310. Чурюмов С. И. Программа авторского курса лекций по соционике. //Психология и соционика межличностных отношений. Изд. Международный институт соционики. №5, 2006; с. 24-34.
311. Забиров М.В. Сравнительный анализ типологий личности Майерс-Мриггс и А. Аугустинавичюте. 1999. <http://ru.laser.ru/authors/zabirov/mbti.htm> [23.01.2007].
312. Якубовская Т. Соционика: как разобраться в себе и в других: От общения к пониманию. М.: Астрель: АСТ: Профиздат, 2005. – 288 с.
313. Npublicētie studiju procesa materiāli. 2006. – 2009.

Pielikumi

Pielikumu satura rādītājs

1. pielikums. Starptipu attiecību tabula.....	176.
2. pielikums. ISTP raksturojums, pamatojoties uz A. Augustinavičūtes modeli.....	177.
3.pielikums. Sociotipu dažādu autoru sociālo lomu nosaukumi.....	178.
4. pielikums. A.Augustinavičūtes 16 sociotipu psihes modeļi.....	179.
5. pielikums. Dihotomiju raksturojuma salīdzinājums: tipu teorija un socionika.....	180.
6. pielikums. K.G.Junga tipoloģijas testa varianti un instrukcija tā izpildei	184.
7.pielikums. V.L.Miķelsones tests „Kas es esmu?”	191.
8.pielikums. A. Ovčarova tests sociotipu noteikšanai „Ciparu tests”	195.
9.pielikums. V.Guļenko tests sociotipu noteikšanai „Uzzini, kas esi Tu!”	196.
10.pielikums. Sociotipu noteikšanas testu analīze.....	198.
11. pielikums. Tūrisma studentu sociotipu grupu statistisko hipotēžu pārbaude.....	202.
12. pielikums. Tūrisma un izglītības vadības studentu grupu sociotipu statistisko hipotēžu pārbaude.....	203.
13.pielikums. Tūrisma studentu vidējo atzīmju statistisko hipotēžu pārbaude.....	204.
14.pielikums. Studentu patstāvīgais darbs. Instrukcijas lapa. Statistika.	209.
15.pielikums. Tūrisma studentu mācīšanās stili (D.A.Kolbs) atbilstoši sociotipiem.....	211.
16.pielikums. Augstākās izglītības iestāžu docētāju aptauja.....	212.
17.pielikums. Aptauja „Socionika” un dati.....	213.
18. pielikums. Aptaujas anketa „Mācīšanās stili” un dati.....	216.
19. pielikums. Respondentu atbildes uz K.G.Junga testa 72 apgalvojumiem.....	222.
20.pielikums. Respondentu atsauksmes par socionikas raksturojumiem.....	226.
21.pielikums. Socionikas teorijas pielietojums personāla vadībā.....	229.

Starptipu attiecību tabula

		Jūsu tips							
		<i>ENTP</i>	<i>ISFP</i>	<i>ESFJ</i>	<i>INTJ</i>	<i>ENFJ</i>	<i>ISTJ</i>	<i>ESTP</i>	<i>INFP</i>
Partnera tips	<i>ENTP</i>	V	D	A	S	u	r	d	M
	<i>ISFP</i>	D	V	S	A	r	u	M	d
	<i>ESFJ</i>	A	S	V	D	r.a.	p.d.	P	R
	<i>INTJ</i>	S	A	D	V	p.d.	r.a.	R	P
	<i>ENFJ</i>	P	R	r.a.	p.d.	V	D	A	S
	<i>ISTJ</i>	R	P	p.d.	r.a.	D	V	S	A
	<i>ESTP</i>	d	M	u	r	A	S	V	D
	<i>INFP</i>	M	d	r	u	S	A	D	V
	<i>ESFP</i>	s.e.	p.p.	š.v.	K	P	R	r.a.	p.d.
	<i>INTP</i>	p.p.	s.e.	K	š.v.	R	P	p.d.	r.a.
	<i>ENTJ</i>	š.v.	K	s.e.	p.p.	d	M	u	r
	<i>ISFJ</i>	K	š.v.	p.p.	s.e.	M	d	r	u
	<i>ESTJ</i>	u	r	d	M	s.e.	p.p.	š.v.	K
	<i>INFJ</i>	r	u	M	d	p.p.	s.e.	K	š.v.
<i>ENFP</i>	r.a.	p.d.	P	R	š.v.	K	s.e.	p.p.	
<i>ISTP</i>	p.d.	r.a.	R	P	K	š.v.	p.p.	s.e.	
		Jūsu tips							
		<i>ESFP</i>	<i>INTP</i>	<i>ENTJ</i>	<i>ISFJ</i>	<i>ESTJ</i>	<i>INFJ</i>	<i>ENFP</i>	<i>ISTP</i>
Partnera tips	<i>ENTP</i>	s.e.	p.p.	š.v.	K	P	R	r.a.	p.d.
	<i>ISFP</i>	p.p.	s.e.	K	š.v.	R	P	p.d.	r.a.
	<i>ESFJ</i>	š.v.	K	s.e.	p.p.	d	M	u	r
	<i>INTJ</i>	K	š.v.	p.p.	s.e.	M	d	r	u
	<i>ENFJ</i>	u	r	d	M	s.e.	p.p.	š.v.	K
	<i>ISTJ</i>	r	u	M	d	p.p.	s.e.	K	š.v.
	<i>ESTP</i>	r.a.	p.d.	P	R	š.v.	K	s.e.	p.p.
	<i>INFP</i>	p.d.	r.a.	R	P	K	š.v.	p.p.	s.e.
	<i>ESFP</i>	V	D	A	S	u	r	d	M
	<i>INTP</i>	D	V	S	A	r	u	M	d
	<i>ENTJ</i>	A	S	V	D	r.a.	p.d.	P	R
	<i>ISFJ</i>	S	A	D	V	p.d.	r.a.	R	P
	<i>ESTJ</i>	P	R	r.a.	p.d.	V	D	A	S
	<i>INFJ</i>	R	P	p.d.	r.a.	D	V	S	A
<i>ENFP</i>	d	M	u	r	A	S	V	D	
<i>ISTP</i>	M	d	r	u	S	A	D	V	

Eksplikācija

D	Duālās attiecības	r.a.	Radnieciskās attiecības
p.d.	Pusduālās attiecības	s.e.	Super ego attiecības
A	Aktivizācijas attiecības	d	Darba attiecības
M	Mirāžas attiecības	š.v.	Šķietami vienādo attiecības
p.p.	Pilnīgi pretējo attiecības	R	Revīzijas attiecības: Jūs - revizors
S	Spoguļa attiecības	r	Revīzijas attiecības: Jūs revidē
K	Konflikta attiecības	P	Sociālā pasūtījuma: Jūs- pasūtītājs
V	Vienādo tipu attiecības	u	Sociālā pasūtījuma: Jūs - uztvērējs

ISTP raksturojums, pamatojoties uz A.Augustinavičūtes modeli

Bāzes funkcija. Vadās pēc sajūtām, kas viņam izpaužas kontrastaini: vai nu negatīvas, no kurām vajag izvairīties, vai patīkamas, pēc kurām jātiecas. Vienmēr zina, kā optimāli veidot savu apkārtni. Viņš var pacietīgi apkārtējiem skaidrot estētikas likumus un citu informāciju, kas saistīta ar subjektīvās sensorikas aspektiem. Komforts un ērtības Meistaram ir ļoti svarīgas. Viņš cenšas nedarīt neko tādu, kas liegtu viņam iespēju justies ērti savā vidē.

Radošā funkcija. Atbilstoši savām sajūtām izveido optimālu sava darba algoritmu. Viņš nav spējīgs darboties, ja nav nodrošināts komforts. Meistars spējīgs izveidot un pamatot izcili precīzas un darboties spējīgas dažādu operāciju veikšanas metodikas. Neatzīst darbā bezizejas situācijas, ja tās ir saistītas ar mehānismu funkcionēšanu vai pat veselu ražošanas kompleksu darbību. Viņa metodes ir orientētas uz konkrētiem procesiem un vienmēr atbilst realitātei. Materiālo objektu darbību Meistars izpēta līdz sākumiem un noformē to nepārprotamas instrukcijas veidā, lai konkrēto objektu varētu izmantot ikdienā.

Normatīvā funkcija. Uzskata par vajadzīgu demonstrēt mierīgu, nepiespiestu attieksmi pret laiku un darba izpildes termiņiem. Meistars ir izteikti aukstasinīgs, pat kritiskās situācijās nepieļauj steigu un paniku, norobežojas no jebkādas nolemtības. Meistaram ir ļoti svarīgi, lai viņš varētu brīvi rīkoties ar laiku un lai viņš neatrastos laika trūkumā. Viņš cenšas nenokavēt, bet vienmēr atnākt savlaicīgi arī viņam ir nepieņemami.

Mobilizējošā funkcija. Baidās no pārmetumiem par nepietiekamu emocionālu jūtīgumu, vēsumu, nemākslinieciskumu, neieinteresētību ideoloģijā. Cīnās par to, lai visi paustu savas jūtas un noskaņojumu stingri noteiktās situācijās un ar mēra sajūtu. Nekontrolējamas emocijas uzskata par sabiedrības ļaunumu un katru reizi pauž sašutumu, ja nākas būt lieciniekam kāda emocionālajiem uzliesmojumiem.

Suģestējošā funkcija. Meistaram samērā grūti pašam saskatīt savas esamības jēgu un ieraudzīt notiekošā būtību. Viņš nespēj ar sarežģītu parādību skaidrojumiem, neveido stratēģiskus plānus un neizvirza tālus mērķus. Pēc Meistara domām, tuviniekiem jā rūpējas par viņa apgaismošanu aktuālo jautājumu sfērā un jānodrošina ar informāciju par perspektīvām un veiksmes iespējām.

Referentā funkcija. Meistars vēlētos saņemt konkrētu praktisku palīdzību attiecību veidošanā. Pats viņš samērā noslēgts un vāji apzinās savas komunikācijas sekas. Meistars ir gatavs apgūt attiecību veidošanas mākslu noteiktās robežās, ja vien kāds sniegs viņam informāciju par to cilvēku perspektīvām, ar kuriem viņam nākas saskarties. Attiecību veidošanas metodiskajām rekomendācijām jābūt precīzām, detalizētām un ieteicams, algoritma veidā, lai tās varētu izmantot.

Ierobežojošā funkcija. Meistars vienmēr seko spēku izvietojumam apkārtējā vidē. Viņš nevienam negrib uzspiest savu gribu, bet, ja viņu palūgs, tad ir gatavs pielietot spēku vai aizstāvēt divcīņā jebko. Viņš vienmēr jūt, kurš ir stiprāks, kurš vājāks. Bieži uztraucas, ka viņa personīgās gribas īpašības ir nepietiekamas. Savas neveiksmes un kļūdas cenšas izskaidrot ar to, ka viņu piespieda, ka viņš nevarēja pretoties stiprākajam, ka bija spiests pakļauties apstākļiem.

Fona funkcija. Gatavs nenogurstoši palīdzēt apkārtējiem, izveidojot materiālo objektu precīzus informācijas analīzes algoritmus. Viņam piemīt talants uzskatāmi un praktiski bez vārdiem skaidrot sarežģītas likumsakarības, kas novērojamas dabas un ražošanas struktūrās. Pat ārēji Meistars izskatās kārtīgs, tīrs un šķiet, ka viņš nepārkāpj materiālo objektu noteiktos uzvedības noteikumus. Tuvinieku aizsardzībai viņam vienmēr ir gatavs likumu un noteikumu krājums, kurus teicami prot interpretēt. (Цыпин, 2007)

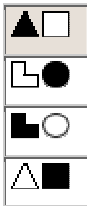

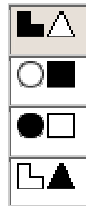




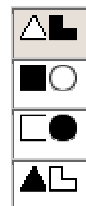

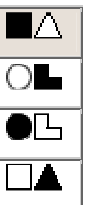
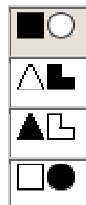
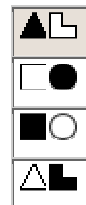
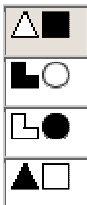
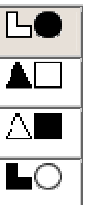
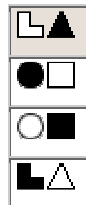
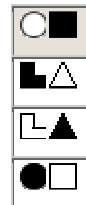
Sociotipu dažādu autoru sociālo lomu nosaukumi

Nr.	Sociotipa burtu kods	V.Guļenko (1995; 2005) slāviski	Litovs	V.L.Miķelsone (2007)	Koķe & Rupmeja (2001)
1	ENTP	Искатель	Izgudrotājs	Pētnieks 102.lpp. Izgudrotājs 124. lpp.	Izgudrotājs
2	ISFP	Посредник	Starpnieks	Starpnieks	Starpnieks
3	ESFJ	Энтузиаст	Dzīves mīlētājs	Entuziasts	Entuziasts
4	INTJ	Аналитик	analītiķis	Analītiķis	Analītiķis
5	ENFJ	Наставник	Skolotājs	Aktieris	Skolotājs
6	ISTJ	Инспектор	Inspektors	Inspektors	Inspektors
7	ESTP	Маршал	Maršals	Maršals	Organizētājs
8	INFP	Лирик	Liriķis	Liriķis	Liriķis
9	ESFP	Политик	Politiķis	Politiķis	Līderis
10	INTP	Критик	Kritiķis	Kritiķis	Kritiķis
11	ENTJ	Предприниматель	Uzņēmējs	Uzņēmējs	Uzņēmējs
12	ISFJ	Хранитель	Glabātājs	Sargātājs	Sargātājs
13	ESTJ	Управитель	Administrators	Administrators	Administrators
14	INFJ	Гуманист	Humānists	Humānists	Humānists
15	ENFP	Советчик	Psihologs	Padomdevējs	Padomdevējs
16	ISTP	Мастер	Meistars	Meistars	Meistars

Sociotipu dažādu autoru sociālo lomu nosaukumi (*turpinājums*)

Nr.	Sociotipa burtu kods	Glebs un Irina Nikolau	Taigeri, 2005	Bukalovs un Boiko 1992	Udalova (2006)
1	ENTP	Izgudrotājs	Izgudrotājs; Novators	Novators	Meklētājs
2	ISFP	Mākslinieks	Vidutājs; Mākslinieks	Mākslinieks	Starpnieks
3	ESFJ	Ģimeniskais	Entuziasts; Komunikators	Pārdevējs	Entuziasts
4	INTJ	Stratēģis	Analītiķis	Zinātnieks	Analītiķis
5	ENFJ	Skolotājs	Artists; Pedagoģs	Pedagoģs	Audzinātājs
6	ISTJ	Pragmatiķis	Sistemātiķis; Inspektors	Gādnieks	Inspektors
7	ESTP	Komersants	Organizators; Maršals	Veicinātājs	Maršals
8	INFP	Dziednieks	Liriķis; Romantiķis	Meklētājs	Liriķis
9	ESFP	Artists	Politiķis; Līderis	Politiķis	Politiķis
10	INTP	Zinātnieks	Kritiķis ; Arhitekts	Radītājs	Kritiķis
11	ENTJ	Feldmaršals	Uzņēmējs; Eksperimentators	Feldmaršals	Uzņēmējs
12	ISFJ	Palīgs	Glabātājs/ Sargātājs; Krātuves pārzinis	Aizstāvis Sargs	Pārzinis
13	ESTJ	Komandieris	Administrators; Pārvaldnieks	Administrators	Administrators
14	INFJ	Filozofs	Humānists; Rakstnieks	Rakstnieks	Humānists
15	ENFP	Čempions	Psihologs; Iedvesmotājs	Žurnālists	Komunikators
16	ISTP	Meistars	Meistars	Meistars	Meistars

A. Augustinavičūtes 16 sociotipu psihes modeļi (*De Long*)

<p>ENTP - „Novators” ILE – Intuitīvi loģiskais ekstraverts</p> 	<p>ESFJ- „Entuziasts” ESE – Ētiski sensorais ekstraverts</p> 	<p>ENFJ - „Skolotājs” EIE – Ētiski intuitīvais ekstraverts</p> 	<p>ESTP - „Maršals” SLE – Sensori loģiskais ekstraverts</p> 
<p>ISFP – „Vidutājs” SEI – Sensori ētiskais introverts</p> 	<p>INTJ - „Analītiķis” LII – Loģiski intuitīvais introverts</p> 	<p>ISTJ - „Inspektors” LSI – Loģiski sensorais introverts</p> 	<p>INFP - „Liriķis” IEI – Intuitīvi ētiskais introverts</p> 
<p>ESFP - „Politīķis” SEE – Sensori ētiskais ekstraverts</p> 	<p>ENTJ - „Uzņēmējs” LIE – Loģiski intuitīvais ekstraverts</p> 	<p>ESTJ - „Administrators” LSE – Loģiski sensorais ekstraverts</p> 	<p>ENFP - „Padomdevējs” IEE – Intuitīvi ētiskais ekstraverts</p> 
<p>INTP - „Kritiķis” ILI – Intuitīvi loģiskais introverts</p> 	<p>ISFJ - „Pārzinis” ESI – Ētiski sensorais introverts</p> 	<p>INFJ - „Humānists” EII – Ētiski intuitīvais introverts</p> 	<p>ISTP - „Meistars” SLI – Sensori loģiskais introverts</p> 

Dihotomiju raksturojuma salīdzinājums: tipu teorija un socionika

Ekstraversijas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika (Myers & Kirby, 2000; Myers, Kirby & Myers, 2000; Miķelsone, 2007).

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Gūst enerģiju ārējā pasaulē – no cilvēkiem, no pieredzes	Gūst enerģiju no apkārtējās pasaules
DARBA SITUĀCIJĀS	
Darbība, dažādība	Realizē dažādas idejas
Nepatīk ilgstoša nodarbošanās Vairāki darbi reizē - OK	Mīl dažādību un patīk darboties vairākās jomās
Interesē, ko cilvēki dara	Apmeklē citus darbiniekus viņu kabinetos
Dara – domā - dara	Vispirms runā un tikai tad domā, ko ir pateicis. Bieži nožēlo izteikto
Diskutē par idejām	Patīk skaļi domāt
Patīk strādāt grupā	Grūti darboties vienam. Labāk jūtas kolektīvā
Plašas intereses	Kā vadītājs nepārtraukti paplašina savu darbības lauku.
KOMUNIKĀCIJĀ	
Ārēja enerģija, entuziasms.	Paaugstināta aktivitāte, bieži spēkus izšķiež nevajadzīgi. Aizrautīgs, pacilāts
Atbild nekavējoties	Vispirms runā un tikai tad domā, ko ir pateicis. Bieži nožēlo izteikto
Koncentrējas uz cilvēkiem un lietām	Vēlas uzzināt, ko domā citi
Sarunas grupā	Viņam nepieciešams dalīties, var uzticēties pat pilnīgi svešiem cilvēkiem

Introversijas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Gūst enerģiju savā iekšējā pasaulē - savās domās	Gūst enerģiju sevī, savā iekšējā pasaulē
DARBA SITUĀCIJĀS	
Klusums, koncentrēšanās.	Vēlas klusumu. Jebkurš troksnis traucē koncentrēties
Ilgī strādā bez pārtraukuma	Maz runā, labāk dara
Domā – dara - domā	Vispirms apdomā sakāmo un tikai pēc tam runā
Koncentrējas uz vienu darbu Sarunas 1:1	Koncentrējas uz vienu darbību vai cilvēku
Domā par idejām	Savus novērojumus nemēdz apspriest
Patīk strādāt vienaatnē	Labprāt strādā viens
KOMUNIKĀCIJĀ	
Padomā, pirms atbild	Vispirms apdomā sakāmo un tikai pēc tam runā
Koncentrējas uz idejām un domām	Domīgs, noslēgts
Priekšroka rakstīšanai, ne sarunām	Nogurst no saskares ar cilvēkiem
Sapulcēs izsaka pārdomātus spriedumus	Domu izsaka nesasteigti

Sensorikas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Vispirms detaļas	Ievēro detaļas
Dod priekšroku specifiskai informācijai, ko uztver ar 5 sajūtām	Uztver informāciju ar 5 maņu orgāniem
Koncentrējas uz reāliem faktiem	Reālists
Novērtē praktisko pielietojumu	Interesē dzīves praktiskā puse
Koncentrējas uz „šeit un tagad”	Dzīvo šeit un tagad
DARBA SITUĀCIJĀS	
Nepaļaujas uz savu iedvesmu	Visam jābūt pārdomātam
Reti kļūdās faktos	Atceras faktus
Dod priekšroku stabilitātei	Piedalās spēlēs ar nemainīgiem noteikumiem
Darbībā soli pa solim	Darbojas pakāpeniski
Praktisks	Ir praktiķis
KOMUNIKĀCIJĀ	
Vispirms min pierādījumus – fakti, detaļas.	Svarīgi fakti
Parāda praktisko pielietojumu	Labi veicas praktisks roku darbs
Ierosinājumi – tieši un iespējami	Konkrēts
Balstās uz piemēru, pamatojas uz pieredzi. Pieredze un standarti problēmu risināšanā	Darbojas, izmantojot paraugus, uzticas savai pieredzei

Intuīcijas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Dod priekšroku informācijai, kas balstās uz asociācijām un modeļiem	Veido modeļus, shēmas
Koncentrējas uz jaunām iespējām	Bieži ir aizdomājies, interesējas par to, kas varētu būt
Augstu vērtē iztēli un idejas	Fantazē, uzticas fantāzijai
Koncentrējas uz nākotni	Lūkojas pagātnē vai nākotnē
DARBA SITUĀCIJĀS	
Meklē jaunus risinājumus un iespējas.	Meklē jaunus risinājuma veidus
Seko iedvesmai	Uzticas iztēlei
Dod priekšroku pārmaiņām	Maina noteikumus, patīk lomu spēle
Enerģijas uzplūdi	Darbojas impulsīvi
Teorētisks	Abstraktas idejas
KOMUNIKĀCIJĀ	
Vispirms globāls skatījums – lielās līnijas.	Svarīgas kopsakarības
Parāda nākotnes iespējas	Redz iespējas
Pamatojas uz iztēli un idejām	Spēcīga iztēle
Ierosinājumi – radoši un neparasti	Apveltīts ar radošu fantāziju
Konceptuāls	Atbild uz jautājumiem vispārīgi

Loģikas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Pieņem lēmumus, balstoties uz loģiku un objektivitāti	Izpēta, vai viss atbilst īstenībai
Ātri noskaidro apstākļus un kļūdas	Cenšas tikt skaidrībā par reālo situāciju
Bezkaislīgi analizē situāciju no „ārpusēs”	Auksta sirds
DARBA SITUĀCIJĀS	
Balstās uz loģiku lēmumu pieņemšanā (prāts).	Lēmumus pieņem stingri un lietišķi
Nav nepieciešama saskaņa ar citiem	Citu jūtas viņu neinteresē
Neapzināti var sāpināt cilvēkus	Maz interesē citu jūtas
Svarīgi cēloņi	Uzdod jautājumu: „Kāpēc?”
Stingrs, izsaka piemērotu kritiku	Uzskatus pauž skaidri un godīgi
Situācijā meklē principus	Meklē loģiskās sakarības. Tiecas pēc standartiem, ko var pielietot visās situācijās.
Jūtas apmierināts, kad darbs labi paveikts	Labi prot novērtēt padarīto
KOMUNIKĀCIJĀ	
Sarunās – īsi un konkrēti	Vēstules īsas un īsiem teikumiem
Vēlas uz klausīt „par un pret”	Loģiski izsver „+” un „-”
Kritisks un objektīvs	Objektīvs prāta cilvēks
Sapulcēs galvenais - uzdevums	Orientēts uz darba izpildi un mērķa sasniegšanu

Ētikas raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Pieņem lēmumus, balstoties uz vērtībām	Visu izvērtē pēc saviem noteikumiem, svarīgi ētiskie kritēriji
Ātri skaidra kopējā situācija	Viegli uztver citu noskaņojumu, ātri saprot, kāpēc attiecības ir tādas
Situāciju analizē no „iekšpuses”, ņemot vērā vērtības un motīvus	Spēks parādās attiecībās ar cilvēkiem
DARBA SITUĀCIJĀS	
Balstās uz vērtībām lēmumu pieņemšanā (sirds)	Lēmumus pieņemot, pārdomā, kā tie ietekmēs citus
Nepieciešama saskaņa ar citiem	Patīk saskanīgas un labvēlīgas attiecības
Svarīga empātija	Līdzjūtīgs
Cenšas simpatizēt, izvairās cilvēkiem teikt nepatīkamas lietas	Svarīgi nesabojāt attiecības, augstu vērtē labas attiecības
Jūtas apmierināts, kad cilvēku vajadzības apmierinātas	Nesavtīgi rūpējas par citiem
KOMUNIKĀCIJĀ	
Sarunās – sabiedriski un draudzīgi	Svarīgi nesabojāt attiecības
Kāpēc tas ir svarīgi un kā tas ietekmēs cilvēkus, uzslava	Vēlas atzinību kolektīva gaisotnes radīšanā
Sapulcēs galvenais - cilvēki	

Racionalitātes raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Plāno un organizē dzīvi	Patīk plānot dzīvi. Patīk organizētība.
Patīk lietām noteikts sākums un beigas	Uzskata, ka iesāktais jāpabeidz
Nepatīk „saraut” pēdējā minūtē	Patīk plānot un strādāt pēc plāna
DARBA SITUĀCIJĀS	
Patīk plānošana un organizētība	Strādā plānveidīgi.
Patīk izdarīt iesākto līdz galam	Pabeidz iesākto darbu
Izlemj ātri un noteikti	Izlēmīgs. Viegli un ātri pieņem lēmumus
Svarīga struktūra un plāni	Komfortabli jūtas, ja viss rit pēc plāna
Vadīt dzīvi	Kontrolē situāciju
KOMUNIKĀCIJĀ	
Grib apspriest plānus un noteiktus izpildes termiņus	Viss iekļauts stingrās normās
Nepatīk pārsteigumi un vēlas iepriekšēju brīdinājumu	Necieš negaidītas situāciju maiņas
Gaida, lai arī citi seko plānam	Prasa no citiem organizētību, kārtību, disciplīnu
Runā par mērķi un sasniegšanas etapiem	Ir noteikti mērķi, nedzīvo, kā pagadās

Iracionalitātes raksturojuma salīdzinājums MBTI un socionika

<i>MBTI</i>	<i>Socionika</i>
Pārmaiņas, idejas	Mīl pārmaiņas, maina uzskatus
Patīk negaidītas iespējas, ziņkāre	Patīk spēle bez noteikumiem
Gūst enerģiju „pēdējā brīža” spriedzē	Priecīgs, ka paguvis pēdējā brīdī
DARBA SITUĀCIJĀS	
Patīk elastība darbā	Nepatīk strādāt pēc grafika
Patīk pārmaiņas līdz pēdējam brīdim	Patīk rīkoties spontāni, spēj mainīties
Atliek nepatīkamas lietas	Bieži nevar piespiest sev izdarīt līdz galam
Arvien meklē jaunus aspektus	Tver jaunus strāvojumus sabiedrībā
Atliek lēmuma pieņemšanu, kamēr meklē vēl citas iespējas	Lēmumu pieņemšanu atliek, lai apkopotu informāciju
Labi piemērojas pārmaiņām, plāni ierobežo	Viegli uztver pārmaiņas
KOMUNIKĀCIJĀ	
Vēlas apspriest plānus, bet noteikti termiņi ierobežo	Nepatīk darboties stingra režīma apstākļos. Komfortabli jūtas, ja ir iespēja pašam izvēlēties, kad darboties un kad atpūsties.
Patīk pārsteigumi un pārmaiņas pēdējā brīdī	Viegli spēj pārslēgties no vienas situācijas uz citu, viegli piemērojas situācijas maiņai
Komunicē iespējas	Mērķi var sasniegt dažādos veidos

K.G.Junga tipoloģijas testa varianti un instrukcija tā izpildei*K.G.Junga tipoloģijas testa sākotnējais variants*

nr.	Jautājums	J Ā	N Ē	nr.
1	Pavisam noteikti var teikt, ka šajā brīdī notiekošais Jūs uztrauc vairāk nekā nākotnes plāni.			1
2	Jums ir grūti runāt par savām jūtām			2
3	Jūs jūtaties brīvi ļaužu drūzmā			3
4	Jūs darāt visu iespējamo, lai paveiktu uzdevumu laikā			4
5	Jūs spēcīgi saviļņo nostāsti par citu cilvēku likstām			5
6	Jūs vairāk interesē vispārīgā ideja nekā tās realizēšanas sīkumi			6
7	Stingra iesakņojušos noteikumu ievērošana var traucēt sasniegt labus rezultātus			7
8	Jūs bieži labāk izvēlaties lasīt grāmatu nekā doties uz viesībām			8
9	Jūs labāk ļaujaties uz savu pieredzi nekā uz teorētiskām alternatīvām			9
10	Ir grūti aizraut, ieinteresēt			10
11	Jūs ātri iejūtaties jaunas darba vietas sabiedriskajā dzīvē			11
12	Jums ir raksturīgi uzņemt atbildību			12
13	Jūs bieži un viegli paužat savas emocijas un jūtas			13
14	Jūs bieži domājat par cilvēci un tās likteni			14
15	Jūs uzskatāt, ka vislabākais lēmums ir tāds, kuru ir iespējams viegli mainīt			15
16	Saskarsmē Jūs esat mazliet noslēgts un atturīgs cilvēks			16
17	Jūs labāk rīkojaties nekavējoties nekā prātojat par dažādām iespējām			17
18	Jūs labāk uzticaties prātam nekā jūtām			18
19	Jūs pavadāt savu brīvo laiku, aktīvi tiekoties ar cilvēkiem, apmeklējot ballītes, iepērkoties utt.			19
20	Jūs parasti plānojat savu rīcību jau laicīgi			20
21	Jūsu rīcību bieži ietekmē emocijas			21
22	Jūs bieži iegrimstat pārdomās par dzīves sarežģītību			22
23	Jūs bieži darāt darbus steigā			23
24	Jums ir grūti runāt skaļā balsī			24
25	Jums garlaikojaties, lasot teorētiska satura grāmatas			25
26	Taisnīgumu Jūs vērtējat augstāk par žēlsirdību			26
27	Jo vairāk cilvēku, ar kuriem Jūs parunājat, jo labāk Jūs jūtaties			27
28	Jums patīk uzraudzīt notikumu gaitu			28
29	Jūs viegli iejūtaties citu cilvēku rūpēs			29
30	Jūs vairāk tiecaties eksperimentēt nekā sekot zināmajām metodēm			30
31	Jūs izvairāties no saistībām			31
32	Jūs labprāt izolējat sevi no apkārtnes trokšņiem			32
33	Jums ir svarīgi izmēģināt lietas savām rokām			33
34	Jūs uzskatāt, ka gandrīz viss ir izanalizējams			34
35	Jūs parasti esat pirmais, kas reaģē uz pēkšņu notikumu: telefona zvanu vai negaidītu jautājumu			35
36	Jums sagādā prieku lietu sakārtošana			36
37	Jūs jūtaties iesaistīts notiekošajā, skatoties filmas			37

		J Ā	N Ē	
38	Jūs viegli uztverat jaunus teorētiskus principus			38
39	Risinājuma meklēšanas process Jums ir svarīgāks nekā pats risinājums			39
40	Jūs parasti izvietojaties tuvāk telpas malām nevis tās centram			40
41	Risinot problēmu, Jūs labāk izmantojat zināmu pieeju nekā meklējat ko jaunu			41
42	Jūs cenšaties strikti turēties pie saviem principiem			42
43	Jūs viegli komunicējat ar citiem sabiedriskās situācijās			43
44	Jūs esat konsekvents savos paradumos			44
45	Jūs ar prieku iesaistāties lietās, kuras izraisa Jūsu simpātijas			45
46	Jūs viegli saskatāt dažādas iespējas, kā notikumi varētu attīstīties			46
47	Alkas pēc piedzīvojumiem ir tuvas Jūsu sirdij			47
48	Jūs dodat priekšroku kontaktiem mazās grupās nekā saskarsmei ar daudziem cilvēkiem vienlaikus			48
49	Kad pārdomājat situāciju, Jūs pievēršat vairāk uzmanības patreizējai situācijai nekā iespējamām notikumu sekām			49
50	Jūs uzskatāt, ka vislabākā ir zinātniskā pieeja			50
51	Jūs iepriecina plašs paziņu loks			51
52	Jūs praktiski nekad nekavējat norunāto tikšanos			52
53	Jūs labprāt palīdziet cilvēkiem, neko neprasot pretī			53
54	Jūs bieži pavadāt laiku pārdomās, kā lietas varētu uzlabot			54
55	Jūsu lēmumi vairāk pamatojas uz šī mirkļa izjūtām nekā uz rūpīgu plānošanu			55
56	Jūs labprātāk brīvo laiku pavadāt vienatnē jeb arī atpūšoties mierīgā ģimenes gaisotnē			56
57	Jūs jūtaties ērtāk, ja turaties pie tradicionāliem uzskatiem			57
58	Objektīva kritika ir noderīga vienmēr jebkurā darbībā			58
59	Jums patīk būt tādu notikumu centrā, kuros ir tieši iesaistīti arī citi cilvēki			59
60	Jūs zināt, kā lietderīgi izmantot katru sava laika minūti			60
61	Jūs viegli ietekmē spēcīgas emocijas			61
62	Jūs vienmēr meklējat iespējas			62
63	Izpildes termiņiem Jūsu izpratnē ir vairāk relatīva nekā absolūta nozīme			63
64	Pēc ieilgušas uzturēšanās sabiedrībā Jūs jūtat, ka Jums ir nepieciešams tikt prom un pabūt vienam			64
65	Jūsu rakstāmgalds, darba galds utt. parasti ir tīrs un kārtīgs			65
66	Jūs mēdzat būt objektīvs pat tad, ja tas var apdraudēt Jūsu labās attiecības ar citiem cilvēkiem			66
67	Jums patīk būt iesaistītam aktīvā un straujā darbā			67
68	Jums ir laba paškontrolē attiecībā uz vēlmēm un kārdinājumiem			68
69	Jūs tiecaties simpatizēt citiem cilvēkiem			69
70	Jūs viegli no atsevišķiem gadījumiem saprotat vispārējos principus			70
71	Jūs labāk paļaujaties uz improvizāciju nekā uz rūpīgu plānošanu			71
72	Jūs gūstat labpatiku no savrupām gaitām			72


K.G.Junga tipoloģijas tests. Gala variants

nr.	Jautājums	J Ā	N Ē	nr.
1	Parasti pašlaik notiekošais Jūs uztrauc vairāk nekā Jūsu nākotnes ieceres.			1
2	Jums ir grūti runāt par savām jūtām			2
3	Ļaudīs Jūs jūtaties brīvi			3
4	Jūs darāt visu iespējamo, lai paveiktu uzdevumu laikā			4
5	Stāsti par citu cilvēku likstām Jūs stipri aizkustina			5
6	Jūs vairāk interesē vispārējā ideja, nekā tās īstenošanas detaļas			6
7	Strikta pieņemto noteikumu ievērošana var traucēt sasniegt labus rezultātus			7
8	Jūs bieži dodat priekšroku grāmatas lasīšanai, nevis sarīkojumu apmeklēšanai			8
9	Jūs vairāk ļaunatīties uz savu pieredzi nekā uz teorētiskām alternatīvām			9
10	Jūs ir grūti aizraut			10
11	Jūs ātri iejūtaties jaunas darba vietas sabiedriskajā dzīvē			11
12	Jums ir raksturīgi uzņemties atbildību			12
13	Jūs bieži un viegli paužat savas emocijas un jūtas			13
14	Jūs bieži domājat par cilvēci un tās likteni			14
15	Jūs domājat, ka vislabākais lēmums ir tāds, kuru var bez grūtībām mainīt			15
16	Jūs esat cilvēks, kas saskarsmē ir mazliet atturīgs un rezervēts			16
17	Jūs dodat priekšroku tūlītējai rīcībai, nevis prātošanai par dažādām alternatīvām			17
18	Jūs prātam uzticaties vairāk nekā jūtām			18
19	Savu brīvo laiku Jūs pavadāt aktīvi - tiekoties ar cilvēkiem, apmeklējot sarīkojumus, iepērkoties utt.			19
20	Jūs parasti plānojat savu rīcību jau laicīgi			20
21	Jūsu rīcību bieži ietekmē emocijas			21
22	Jūs bieži nododaties pārdomām par dzīves sarežģītību			22
23	Jūs bieži darāt darbus steigā			23
24	Jums ir grūti runāt skaļā balsī			24
25	Jums paliek garlaicīgi, ja ir jālasa teorētiska satura grāmatas			25
26	Taisnīgumu Jūs vērtējat augstāk par līdzjūtību			26
27	Jo vairāk cilvēku, ar kuriem Jūs runājat, jo labāk Jūs jūtaties			27
28	Jūs gribat kontrolēt lietu virzību			28
29	Jūs viegli spējat iejusties citu cilvēku emocionālajā stāvoklī			29
30	Jūs ir lielāka tieksme eksperimentēt nevis turēties pie zināmām metodēm			30
31	Jūs izvairāties no saistībām			31
32	Jūs dodat priekšroku izolēt sevi no apkārtnes trokšņiem			32
33	Jums ir svarīgi lietas izmēģināt paša rokām			33
34	Jūs uzskatāt, ka gandrīz viss ir izanalizējams			34
35	Jūs parasti esat pirmais, kas reaģē uz pēkšņu notikumu: telefona zvanu vai negaidītu jautājumu			35
36	Jums sagādā prieku kārtības ieviešana			36
37	Skatoties seriālus Jūs jūtaties iesaistīts notiekošajā			37
38	Jūs viegli izprotat jaunu teoriju principus			38

39	Risinājuma meklēšanas process Jums ir svarīgāks nekā pats risinājums		39
40	Jūs parasti novietojaties telpas malā nevis tās centrā		40
41	Risinot problēmu Jūs labāk izmantosiet zināmu pieeju nevis meklēsiet ko nepierastu		41
42	Jūs cenšaties strikti turēties pie saviem principiem		42
43	Jūs bez pūlēm komunicējaties sociālās situācijās		43
44	Jūs esat konsekvents savos ieradumos		44
45	Jūs labprāt pats iesaistāties lietās, kuras izraisa Jūsu simpātijas		45
46	Jūs bez pūlēm saredzat dažādas iespējas, kā notikumi varētu izvērsties		46
47	Alkas pēc piedzīvojumiem ir tuvas Jūsu sirdij		47
48	Jūs dodat priekšroku mijiedarbībai ar mazām, nevis lielām, grupām		48
49	Kad apsverat situāciju, Jūs veltāt vairāk uzmanības pašreizējam stāvoklim un mazāk varbūtējai notikumu gaitai		49
50	Jūs uzskatāt, ka zinātniska pieeja ir vislabākā		50
51	Jums ir plašs paziņu loks un Jūs tas priecē		51
52	Jūs praktiski nekad nekavējat, ja norunāta tikšanās		52
53	Jūs bez domāšanas palīdzat cilvēkiem, pretī neprasot neko		53
54	Jūs bieži pavadāt laiku, domājot par to, kā lietas varētu uzlabot		54
55	Jūsu lēmumi vairāk pamatojas uz mirkļa izjūtām nekā uz rūpīgu plānošanu		55
56	Jūs labprātāk brīvo laiku pavadāt vienatnē vai arī atpūšoties mierīgā ģimenes gaisotnē		56
57	Jūs jūtaties daudz komfortablāk, turoties pie tradicionāliem paņēmieniem		57
58	Objektīva kritika jebkurā aktivitātē vienmēr ir noderīga		58
59	Jums patīk būt tādu notikumu centrā, kuros ir tieši iesaistīti arī citi cilvēki		59
60	Jūs zināt, kā lietderīgi izmantot katru sava laika minūti		60
61	Jūs neapšaubāmi ietekmē spēcīgas emocijas		61
62	Jūs vienmēr meklējat iespējas		62
63	Pēdējais izpildes termiņš Jūsu izpratnē ir vairāk ar relatīvu (salīdzinošu, nosacītu) nekā absolūtu (neapšaubāmu) nozīmi		63
64	Pēc ieilgušas uzturēšanās sabiedrībā Jūs jūtat, ka Jums ir nepieciešams tikt prom un pabūt vienatnē		64
65	Jūsu rakstāmgalds, darba galds utml. parasti ir akurāts un kārtīgs		65
66	Jūs mēdzat būt objektīvs pat tad, ja tas var apdraudēt Jūsu labās attiecības ar citiem cilvēkiem		66
67	Jums patīk būt iesaistītam aktīvā un dinamiskā darbā		67
68	Jūs labi valdāt pār savām vēlmēm un dažādiem kārdinājumiem		68
69	Jūs jūtat līdzti citiem cilvēkiem		69
70	Jūs viegli saskatāt atsevišķu gadījumu kopējos principus		70
71	Jūs vairāk ļaunaties uz improvizāciju nekā uz rūpīgu plānošanu		71
72	Jūs gūstat baudījumu no savrupām gaitām		72

HUMANMETRICS

Jung Typology Test

	<p>Your Type is ISTJ Introverted Sensing Thinking Judging Strength of the preferences % 78 1 50 33</p> <p><u>ISTJ type description by D.Keirse</u></p> <p><u>ISTJ Identify Your Career with Jung Career Indicator</u>  <u>ISTJ Famous Personalities</u></p> <p><u>ISTJ type description by J. Butt and M.M. Heiss</u></p> <p>Qualitative analysis of your type formula</p> <p>You are:</p> <ul style="list-style-type: none">• very expressed introvert• slightly expressed sensing personality• moderately expressed thinking personality• moderately expressed judging personality
--	--

<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes3.asp>

Instrukcija K.G.Junga tipoloģijas testa izpildei

Lūdzu, atbildot uz jautājumiem:

- Iekārtojieties ērti, tā, lai neviens Jūs neiztraucētu testa izpildes laikā – jebkurš blakus troksnis: telefona zvans, čuksts, vārds u.t.t. var novērst Jūsu uzmanību, mainīt Jūsu emocionālo stāvokli un tas var radīt situāciju, ka testu ir veikušas it kā vairākas personas. Tas apgrūtinās ticamu rezultātu iegūšanu.
- Ievelciet „+ „, zīmi blakus jautājumam „JĀ „ vai „NĒ” ailītē;
- Domājiet par to, kāds Jūs īstenībā esat, nevis kāds Jūs gribētu būt;
- Ja uzreiz nevarat atbildēt uz kādu jautājumu, pārdomājiet, kurā situācijā Jūs justos ērtāk, dabiskāk, nepiespiestāk, ja Jūs ne no viena nebūtu atkarīgs, ja tā būtu tikai un vienīgi Jūsu izvēle.
- Testa beigās norādītajā interneta atvērumā atradīsiet šī testa angļisko versiju: noklikšķiniet atbilstoši „YES” vai „NO” par katru no uzdotajiem jautājumiem, iepriekš salīdzinot teksta atbilstību; noklikšķiniet uz „SCORE” – atvērsies rezultātu tabula – personību raksturojošie koda burti: E vai I; N vai S; T vai F; J vai P ar izvēļu novērtējumu procentos%. Ja % daudzums ir 22 un mazāk, rezultāts nav pārliecinošs, tāpēc iespējama pretējā burta esamība kodā.
- Iepazīstieties ar četrus burtu kodu apzīmētā tipa raksturojumu – atverot šajā pašā atvērumā *...type description by...*(angliski); www.socionika.info/ (krieviski); *Miķelsone V.L.* Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi (latviski). Ja piekrītat izlasītajam kopumā par 80% vai mazāk, jāturpina sevis izpēte, ja piekrītat par 85% un vairāk, var teikt, ka savu tipu esat atradis!

Lai veicas!

Instrukcija testa izpildei

Lūdzu, aizpildot anketu:

- Iekārtojieties ērti, tā, lai neviens Jūs neiztraucētu testa izpildes laikā – jebkurš blakus troksnis: telefona zvans, čuksts, vārds u.t.t. var novērst Jūsu uzmanību, mainīt Jūsu emocionālo stāvokli un tas var radīt situāciju, ka testu ir veikušas it kā vairākas personas. Tas apgrūtinās ticamu rezultātu iegūšanu.
- Norādiet ar „+ „, zīmi blakus jautājumam ailītēs „JĀ „, vai „NĒ” Jums raksturīgāko tikai vienu izvēli;
- Neizlaidiet nevienu no 72 jautājumiem;
- Domājiet par to, kāds Jūs īstenībā esat, nevis kāds Jūs gribētu būt;
- Ja uzreiz nevarat atbildēt uz kādu jautājumu, pārdomājiet, kurā situācijā Jūs justos ērtāk, dabiskāk, nepiespiestāk, ja Jūs ne no viena nebūtu atkarīgs, ja tā būtu tikai un vienīgi Jūsu izvēle; paskatieties uz sevi un savu rīcību it kā no putna lidojuma un mēģiniet noteikt raksturīgāko tieši Jums;
- Atcerieties, ka nepareizu, labāku vai sliktāku atbilžu nav, svarīgs ir tikai Jūsu viedoklis un iespējami patiesas atbildes.

Jūsu dalība šajā pētījumā, protams, ir pilnīgi brīvprātīga. Lūdzam apzināties, ka tieši Jūsu atbildes ir ļoti svarīgas.

V.L.Miķelsoņes tests „Kas es esmu?” (pēc Miķelsoņe, 2004)

1. KAS ES ESMU?

No kurienes un kā tiek gūta enerģija: no apkārtējās pasaules (ekstravertais); sevī (introvertais).

	I – Introvert. Introvertais.	E – Extravert. Ekstravertais.
1.	Klusētājs. Nesabiedrīks. Nelabprāt un ar grūtībām gan iepazīstas, gan šķiras.	Komunikabls, dzīvespriecīgs, sabiedrīks. Viegli iepazīstas, viegli šķiras.
2.	Sevi izprot labāk nekā citus.	Citus izprot vieglāk nekā sevi
3.	Noslēgts, norobežojas no ār pasaules.	Orientēts uz ār pasauli, apkārtējiem objektiem
4.	Orientēts uz savu iekšējo pasauli.	Cenšas pārveidot pasauli.
5.	It kā cenšas taupīt spēkus, viņam nepieciešama aktivizēšana no malas	Paaugstināta aktivitāte, reizēm lieki izšķiež spēkus.
6.	Sabiedrībā nepamanāms, uzvedas klusi.	Mīl izcelties sabiedrībā, dominēt, arī ar strīdiem.
7.	Informāciju uzver detalizētu, domā lēni.	Tver lielu informācijas apjomu, bet atceras to virspusēji.
8.	Būdams vadītājs, lielu uzmanību pievērš darba kvalitātei. Izgudrotājs. Mazā biznesa līderis	Kā vadītājs nepārtraukti paplašina savu darbības loku. Liela apjoma biznesa vadītājs. Labprāt nodarbojas ar produkcijas izplatīšanu.
9.	Izvairās no atbildības	Tieksme uzņemties atbildību, bet nepatīk pienākumi.
10.	Slēpj savu “aiz muguri”, pats kāro klusumu.	Iedvesmotājs, organizators, iniciators.
11.	Neapmierināts, ka izraisījis lielu aktivitāti.	Vēlas sasniegt mērķi, neapmierināts, ja tas neizdodas
12.	Sāpīgi uztver kritiku par pārcenšanos.	Kritiku par pārcenšanos uztver kā komplimentu.
13.	Labprātāk strādā viens. Ģenerē idejas.	Labi jūtas kolektīvā. Realizē dažādas idejas.
14.	Domā, ka vadošs darbs nav viņam piemērots, bet, ja viņam to uztic, turas sīkst	Pats sevi virza uz amata posteni, pats to atstāj.
15.	Gandrīz nemaz nespēj pielāgoties	Pielāgošanās viņam nesagādā grūtības.
16.	Bez iniciatīvas, viņam bieži vien patīk gulšņāt, jo ļoti nogurst pat no kontaktiem ar cilvēkiem.	Optimists. Gulšņāšanu uzskata par vērtīgu laika nosīšanu.
17.	Daudz nestāsta, labāk dara	Savus lēmumus cenšas saskaņot, pārrunāt.
18.	Bieži svīst, mitras rokas, nogurst acis.	Pat dienas beigās viņa sejā nemana nogurumu, maz svīst.
19.	Jebkurš troksnis traucē koncentrēšanos.	Lasot, strādājot viņam netraucē ieslēgts radio, televizors, vai apkārtējo sarunas.
20.	Vispirms apdomā, ko teiks un tikai tad runā.	Vispirms runā un tikai tad domā, ko ir pateicis.
21.	Nemīl dalīties, visu patur sevī, ja kaut ko uztic, tad tikai kādam vienam zināmam cilvēkam.	Viņam patīk dalīties ar savām domām un idejām. Ja ilgāku laiku bijis viens, var ieslīgt grūtsirdībā.

2. KAS ES ESMU?

Kā jūs uztverat pasaules raidīto informāciju:

- *ko paši ieraugāt, par ko pārliecināties; ja jūs interesē šī brīža praktiskā puse - sensorais; ja, pārstrādājot uztverto informāciju, reaģējat lēnāk, it kā apdomājoties un gaidot, ko teiks jūsu intuīcija, ja jums patīk lietot vārdus “aptuveni”, “nejauši”- intuitīvais.*

	S – Sensing. Sensorais.	N– iNtuitive. Intuitīvais.
1.	Dzīvo šeit un tagad, ir praktiķi, nemitīgi vērtē, kas izdevīgs, kas ne. Čakls, izdarīgs.	Lūkojas pagātnē vai nākotnē. Atceras detaļas, analizē kļūdas. Tieksme fantazēt, grūti uzsākt darbošanos.
2.	Pamana visus sīkumus, uzskata, ka labāk vienreiz redzēt nekā simt reizes dzirdēt. Pārlicinoša gaita.	Acis, kas skatās, bet nepamana. Gaita nav pārlicināta.
3.	Labi veicas praktisks roku darbs. Mīl un uztur pilnīgu kārtību, visam jābūt savā vietā, gaumīgam, akurātam, pārdomātam.	Kustībām trūkst veiklības. Grūti uzturēt kārtību, spēj dzīvot, haosā un nekārtībā.
4.	Svarīgi, kā izskatās partneris, kāds ir tā materiālais stāvoklis. Domā, ka nesakopts ārējais izskats sniedz negatīvu vērtējumu par personību.	Viņi partneri vērtē pēc to “iekšējā satura”, uz viņiem var attiecināt parunu “Neskati vīru no cepures”!
5.	Mīlestību nespēj uzskatīt par pilnvērtīgu, ja nav miesiskā apmierinājuma.	Uzskata, ka bez mīlestības nav seksa. Partnerībā gaida attiecību perspektīvu.
6.	Konkrēta domāšana, slikti attīstīta iztēle. Tieksme uz konkrētiem jautājumiem sniegt konkrētas, tiešas atbildes. Dusmojas, ja arī viņam neatbild tāpat.	Abstrakta domāšana, apveltīta ar radošu fantāziju. Tieksme uz jautājumiem atbildēt vispārīgi, nedodot tiešas atbildes, no tām pat izvairās.

3. KAS ES ESMU?

Kā tiek pieņemti lēmumi: bez emocionālas pieskaņas, diezgan sausi un lietišķi, pat stingri un objektīvi – loģiskie; lēmumu pieņemot, padomājot, kā tas iespaidos citus, lēmumi būs pietiekoši elastīgi, maigi, pat sirsnīgi, ja jūs esat tas, kurš pārdzīvo citu sāpes, bēdas, neveiksmes – ētiskie.

	F – Feeling. Ētiskais.	T- Thinking. Loģiskais.
1.	Bērns, izejot no klases, var tūlīt visu uzdoto aizmirst	Uzdoto atceras un cenšas pielietot dzīvē.
2.	Viņa spēks parādās attiecībās ar cilvēkiem	Loģiskā spēks slēpjas attiecībās ar objektīvo pasauli.
3.	Darījumus prot kārtot ar citu palīdzību	Visu cenšas darīt pats
4.	Nav grūti citiem kaut ko palūgt, pierunāt viņus.	Neprot ne palūgt, ne pierunāt, savu taisnību cenšas argumentēti pierādīt. Citu pierunāšanai pakļaujas diezgan viegli.
5.	Turēt doto vārdu viņiem nav tik būtiski, svarīgāk – nesabojāt attiecības. Šad tad var solīto neizpildīt, taču neuzskata sevi par meli, bet gan par diplomātu.	Viņiem var ticēt, jo doto vārdu tur, solījumu pilda.
6.	Var rūpēties par citiem, nerēķinot, kas viņam par to būs.	Prot iegūt to, kas viņam pienākas pēc likuma.

7.	Manipulē ar citu jūtām.	Cenšas tikt skaidrībā ar reālo situāciju.
8.	Daudz lasa, ļoti plašs interešu loks.	Lasa maz, bet ar izlasīto ļoti lepojas.
9.	Izprot savas un citu jūtas, viegli ar tām tiek galā.	Savas jūtas izprot slikti, citu – vēl mazāk. Tās viņu neinteresē
10.	Mīlestība viņus iedvesmo, tā ir sfēra, kur pielietot savus talantus, citu jūtas it kā mēra.	Mīlestība mazliet baida! Bez tās var arī iztikt. Galvenais nezaudēt loģiku, veselo saprātu
11.	Neprot novērtēt sava padarītā darba daudzumu, ir tendence “noslikt” jebkurā darbā.	Labi prot novērtēt padarīto, apzinās savus talantus. Pats neķeras klāt nekam, kas nenes labumu.
12.	Mīl apzināti, jo zina, ka vēlas mīlēt. Dzīve mīlestības jomā mēdz sarežģīties, jo mīlas objektu ir daudz, nepārlicinātība par partneri nomāc.	Jūtas noturīgas, taču, lai iemīlētos, un tās nostiprinātu, vajadzīgs laiks, un loģiskajam jāsajūt, ka kāds viņu tiešām mīl.
13.	Bieži vien viņš nerod sirdsmieru, taču mīlestība ētiskajam ir viens no vissvarīgākajiem jautājumiem pasaulē. Vajadzīgs partneris – loģiskais, kurš pievelk ar savu aukstasinību, loģiskumu, neietekmējamību. Ja neatradīs gudro loģisko, paliks nelaimīgs.	Sākumā viņa jūtas ir maigas, trauslas un viegli aizbiedējamas.
14.	Spēj paust gan mīlestību, laimi, gan naidu.	Savas jūtas nedemonstrē, bet ir tajās ļoti noturīgs, apbrīno ētisko par spēju atklāti paust savs emocijas. Līdzīgi jūtas arī loģiskais, kurš draudzējies ar ētisko.
15.	Mīl to, kas liekas labs, nīst to, kas šķiet ļauns, izraisa nepatīkamas emocijas. Ja ētiskais vīlies mīlestībā, tad nespēj piedot (arī krāpšanu).	Domā, ka ētiskā jūtas, pacietība, piekāpība ir bezgalīgas, bet kļūdās.
16.	Subjektīvs jūtu cilvēks. Labi izprot savs un citu jūtas. Humāns, mīkstsirdīgs jūtīgs.	Objektīvs prāta cilvēks. Ievieš dzīvē likumus, meklē loģiskās sakarības.
17.	Māk palūgt, pierunāt, viņam grūti būt skarbam. Viegli ietekmējas no citu emocijām. Līdzjūtīgs.	Savu pārliecību pierāda ar faktiem. Pierunāt un lūgties nespēj, emocionālai iedarbībai nepakļaujas.
18.	Viegli runā par savām jūtām. Spēj krāšņi tās aprakstīt. Viegli iemīlas un atzīstas jūtās.	Slikti izprot savas jūtas, baidās dot tām vaļu, nevēlas par tām runāt. Ja iemīlas, tad uz ilgu laiku.
19.	Māk atrisināt konfliktus, gatavs lūgt piedošanu. Patīk noskaidrot attiecības, strīdu un nesaprašanās cēloņus.	Nepatīk noskaidrot attiecības, meklēt neaprašanās cēloņus. Grūti palūgt piedošanu, rast izeju no konflikta.
20.	Var apsolīt to, ko nespēj pildīt. Māk sevi paslavēt, labprāt izsaka komplimentus arī citiem.	Sola tikai to, ko spēj pildīt. Sevi pierāda ar darbiem. Citus slavē reti.
21.	Cenšas rīkoties saprātīgi, bet nav pārliecināts, vai viņam tas izdēvies.	Cenšas ievērot ētiskās normas, taču nav pārliecināts, vai rīkojas ētiski un pareizi.
22.	Darbā labprāt lūdz kādu palīgā. Lēmumus pieņem atkarībā no simpātijām. Kolektīvā nostiprina personiskos sakarus. Nesaskaņas pazemina viņa darba spējas.	Cenšas visu atrisināt un izdarīt pats. Kolektīvā orientēts uz darba izpildi un mērķa sasniegšanu, personiskās attiecības atliekot malā.

4. KAS ES ESMU?

Kādu dzīves veidu jūs izvēlaties:

- ja esat starp tiem, kuri regulē un plāno savu dzīvi, ja esat izlēmīgs, apdomīgs, spējat pieņemt lēmumus ar minimālu spriedzi – racionālais;
- *ja jūsu lēmumiem piemīt spontāns raksturs, ja tie ir elastīgi, brīžiem ietekmējami un mainīgi atkarībā no situācijas, ja līdzilvēkiem dažbrīd grūti izprast jūsu pozīciju – iracionālais.*

	J – Judging. Racionālais.	P – Perceiving. Iracionālais
1.	Stūrainas augums, kalsns ķermenis, kustības asas un kokainas. Stāja saspringta	Auguma līnijas maigas, kustības graciozas, vijīgā, bez asiem vēzieniem. Stāja brīva.
2.	Grūti atslābinās, vienmēr jūtas tonusā, necieš negaidītas situāciju maiņas, slikti tām piemērojas.	Parasti jūtas atbrīvots, nenaspringst. Viegli spēj pārslēgties no vienas lietas uz otru, ātri piemērojas situācijas maiņai.
3.	Strādā vienmērīgi, plānveidīgi, pabeidzot darbu līdz galam. Piespiež sevi izdarīt pat to, kas nepatīk.	Nepatīk strādāt pēc grafika. Var sākt darīt vairākus darbus uzreiz, ne vienmēr tos pabeidzot. Dažkārt grūti iesākt darbu, dara to ar piespiešanos.
4.	Ilgi spēj saglabāt vienu emocionālu stāvokli, gan pozitīvu, gan negatīvu. Kontrolē jūtu izpausmes.	Nestabils emocionālais stāvoklis, vairākas reizes dienā bez īpaša iemesla var mainīties garastāvoklis
5.	Pārvalda savu pašsajūtu. Nereti tie saņem pārmetumus, ka nervozi uzvedas un runā, taču tā tas nav – tāds ir viņu izpausmes veids.	Garastāvokļa mainīgums saistīts ar iekšējiem bioritmamiem. Sliktā garastāvoklī grūti sevi piespiest strādāt, bet emocionāla pacēluma brīžos viegli atgūst nokavēto.
6.	Viss iekļauts stingrās normās, zina, ko grib, uz visu ir gatavas atbildes, parasti demonstrē stingrus, nemainīgus uzskatus. Reti pieņem alternatīvu. Partneri sarunas laikā vērtē, uztverot ar dzirdi, ieklausoties viņa teiktajā.	Impulsīvs, pasauli uztver kopumā, necenšoties to pārveidot. Klausā savai iekšējai balsij, it kā paļaujas uz to. Partneri sarunas laikā vēro, šad tad palaižot runātāja domu.
7.	No sociālā viedokļa – sabiedrības stabilitātes bāze. Ir kādas vienas noteiktas sistēmas piekritēji un atbalstītāji. Nemaina profesiju, bet pakāpeniski virzās uz augšu.	Mīl mainīt spēles noteikumus, kā arī pašas spēles procesu. Anarhisti, nav fiksēta pasaules uzskata. Komersanti. Tver jaunus strāvojumus sabiedrībā. Tiekšanās uz pārmaiņām gan uzskatos, gan profesijā, jo ilgi nespēj saglabāt interesi par kaut ko vienu. Racionālie par viņiem domā, ka tie ir virspusēji, taču tas neatbilst patiesībai.
8.	Patīk disciplīna, kārtība, organizētība sev apkārt un prasa to arī no citiem. Komfortabli jūtas, ja viss rit pēc plāna. Kontrolē situāciju.	Nemīl darbošanos stingra režīma apstākļos. Komfortabli jūtas, ja var paši izvēlēties, kad darboties, kad atpūsties.
9.	Jebkādu savu izvēli grib fiksēt juridiski.	Savu izvēli nemīl fiksēt (piemēram, slēgt laulības). Necieš, ja kāds to uzspiež, steidzina, ietekmē.
10.	Ir noteikti mērķi, visu plāno, nedzīvo, kā pagadās.	Mērķi var sasniegt dažādos veidos. Patīk spēle bez noteikumiem, katru dienu cita.

Ciparu tests (Koķe, Rupmeja, 2001)

No katra apgalvojumu pāra jāizvēlas tikai viens, kurš Jums vairāk atbilst. Izvēlēto apgalvojumu numurus uzrakstiet secīgi: 1 vai 2; 3 vai 4; 5 vai 6; 7 vai 8.iegūtajam četrciparu kodam atbilst noteikts Jūsu tipa nosaukums.

1. Jums patīk skaidrība un noteiktība visā. Jums nepatīk mainīt savus plānus, pārlicību un paradumus. Nemīlat neko atlikt uz „pēc tam”, protat vienmērīgi izplānot slodzi un iekļauties termiņā. Patīk skaidri formulēti uzdevumi un konkrēts darba laika grafiks.
2. Jūs neplānojat nākotni, jo labprāt rīkojaties bez sagatavošanās, pēc situācijas, paļaujoties uz atjautību. Viegli pārslēdzaties no viena darba uz otru, pārdomājat (domās pārcilājat) iepriekšējos uzskatus un lēmumus. Jums grūti iekļauties termiņos, pakļauties noteiktam grafikam vai kārtībai.
3. Savos lēmumos Jūs pirmām kārtām balstāties uz faktiem un veselo saprātu, nepakļaujot tos savām jūtām un savām attiecībām ar apkārtējiem. Mākat loģiski pamatot savu viedokli, izmantojot argumentus un pierādījumus, bet ne personīgos pieņēmumus. Uzskatāt, ka svarīgāk būt taisnīgam nekā patīkamam, tāpēc gadās, ka Jums trūkst diplomātijas un takta izjūtas.
4. Jūs dziļi interesē tēmas, saistītas ar jūtām un cilvēku savstarpējām attiecībām. Jūs labprāt piedalāties cilvēku personīgo problēmu apspriešanā un lēmumu pieņemšanā, cenšaties uzlabot savstarpējo sapratni, jo smagi pārdzīvojat nesaprašanos un apvainojumus savā apkārtnē. Jums patīk teikt komplimentus tāpat vien, lai radītu siltu un patīkamu atmosfēru.
5. Jūs – reālists un praktiķis – vairāk mīlat rīkoties, nekā prātot, dodat priekšroku daudzas lietas darīt savām rokām, neuzticot to citiem. Labprāt nodarbojaties ar saimnieciskām lietām, rūpējoties par apkārtējiem. Jūsu izteikumi ir konkrēti, un Jūs nemīlat pieņēmumus un minējumus, tāpat praksē nepārbaudītas idejas un darba metodes.
6. Jūs – cilvēks ar attīstītu iztēli – labi paredzat tālāko notikumu gaitu. Pakļauti šaubām, ne vienmēr esat pārliecināts par sevi, bieži esat nepraktisks materiālos jautājumos. Mīlat radošu darbību, meklējumus un eksperimentus vairāk par garantētu izdevīgumu.
7. Jums nepatīk ar kaut ko izcelties apkārtējo vidū, izrādīt savus panākumus. Dodat priekšroku vairāk klausīties sarunu biedrā, nekā izteikties. Netiecaties uzņemties iniciatīvu un atbildību par citiem. Jums ir skaidra un saprotama sava iekšējā pasaule, motīvi un rīcība, bet Jūs nesteidzaties stāstīt par sevi un saviem plāniem.
8. Jūsu iekšējā pasaule ir pietiekoši sarežģīta un pretrunīga, tāpēc Jums vieglāk raksturot pazīstamu cilvēku nekā pašam sevi. Jūs mēdzat rīkoties neapdomīgi, varat uzņemties pārāk daudz lietu un pienākumu. Jums nepieciešama nodarbību maiņa, labprāt izrādāt iniciatīvu jaunās lietās un iepazīšanās.

Testa atšifrējums:

1357 - ISTJ	1457 - ISFJ	2357 - ISTP	2457 - ISFP
1358 - ESTJ	1458 - ESFJ	2358 - ESTP	2458 - ESFP
1367 - INTJ	1467 - INFJ	2367 - INTP	2467 - INFP
1368 - ENTJ	1468 - ENFJ	2368 - ENTP	2468 - ENFP

Viktora Guļenko tests sociotipa noteikšanai „Uzzini, kas esi Tu!”

Lūdzu, centieties atbildēt uz jautājumiem momentā. Katrā apgalvojumu pāri izvēlaties tikai vienu, to, ar kuru Jūs esat visvairāk vienisprātis. Ja šaubāties, pajautāriet cilvēkiem, ar kuriem Jūs esat sen jau pazīstams! Atzīmējiet to atbildi, kāds Jūs esat patiesībā, nevis to, kāds Jūs gribētu būt vai to, kurš no atbilžu variantiem šķiet pievilcīgāks!

01. Tērēju enerģijas vairāk nekā saglabāju
02. Enerģiju labprātāk saglabāju nekā tērēju

03. Nereti nožēloju par lieku aktivitāti
04. Nereti nožēloju par nepietiekamu aktivitāti

05. Kontakti ar nepazīstamiem nenasprindzina mani
06. Kontakti ar nepazīstamiem pieprasa pūles

07. Es esmu atklāts cilvēks
08. Nevaru atklāties pilnībā

09. Mana darbība vienkārši paplašinās
10. Mana darbība drīzāk padziļinās nekā paplašinās

11. Uzņemos aizvien jaunas un jaunas lietas
12. Pastāvīgi ierobežoj savu rūpju loku

13. Labāk spriežu, nekā uztveru
14. Labāk uztveru, nekā spriežu

15. Secīgs un stabils, bet nepietiek elastības
16. Elastīgs un mainīgs, bet nepietiek secīguma

17. Labāk, ja pārdomāju iepriekš
18. Labāk, ja rīkojos atbilstoši situācijai

19. Mierīgs tikai tad, kad viss ir savests kārtībā
20. Nevaru bez pastāvīgas iespaidu maiņas

21. Biežāk esmu sakoncentrējies nekā atslābinājies
22. Biežāk esmu atslābinājies nekā sakoncentrējies

23. Piemīt vienmērīgas darba spējas
24. Dzīvoju ar ritmiskiem pacēlumiem un kritumiem

25. Iegūstu jūtamu rezultātu šodien
26. Ikdienišķas nepieciešamības atlieku uz rītdienu

27. Es esmu drīzāk praktiķis, nekā eksperimentētājs
28. Es esmu drīzāk eksperimentētājs, nekā praktiķis

29. Efektīvāks pārbaudītajā un konkrētajā
 30. Efektīvāks neparastajā un neskaidrajā

 31. Vairāk īstenoju nekā ieceru
 32. Vairāk ieceru nekā īstenoju

 33. Ja nekas nav skaidrs, aktīvi ievācu informāciju
 34. Ja nekas nav skaidrs, paļaujos uz savu intuīciju

 35. Ar savu praktiskumu es nekur nepazudīšu
 36. Mans nepraktiskums uztrauc piederīgos
-
37. Emocijas mani dziļi neskar
 38. Es esmu pārdzīvojumu un jūtu cilvēks

 39. Apkārtējie augstāk vērtē manu loģiskumu
 40. Apkārtējie augstāk vērtē manu cilvēciskumu

 41. Visā balstos uz kritērijiem un aprēķiniem
 42. Smalki izjūtu attiecības un simpātijas

 43. Atturīgi pateicīgs
 44. Emocionāli atsaucīgs

 45. Dzīvoju vairāk ar prātu nekā ar sirdi
 46. Dzīvoju vairāk ar sirdi nekā ar prātu

 47. Labprātāk analizēju un sakārtoju
 48. Labprātāk kontaktējos ar tuviem cilvēkiem

Saskaitiet pozitīvo atbilžu variantus katrā ailē. Katra pazīmju pāra lielākais izvēļu skaits norāda Jūsu tipa burtu kodu.

Ekstraverts (E)	Intraverts (I)	Sensorais (S)	Intuitīvais (N)	Ētiskais (F)	Loģiskais (T)	Racionālais (J)	Iracionālais (P)
01	02	25	26	38	37	13	14
03	04	27	28	40	39	15	16
05	06	29	30	42	41	17	18
07	08	31	32	44	43	19	20
09	10	33	34	46	45	21	22
11	12	35	36	48	47	23	24
Saskaitiet iegūtās atbildes (skaits)							
Uzrakstiet iegūto burtu kombināciju							

Par cik % piekrītat tipa raksturojumam? _____

Гуленко В. Менеджмент слаженной команды: Соционика для руководителя.-М.: АСТ, 2005. с. 95 - 100
 Autores tulkojums.

Sociotipu noteikšanas testu rezultāti

Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti, izmantojot dažādus testus
(Uzņēmējdarbības vadības studenti)

Nr.p.k.	V.L.Miķelsone	A.Ovčarovs	V.Guļenko	Junga tipoloģijas tests	Respondenta pašvērtējums, iepazīstoties ar sociotipu raksturojumiem
1	ESFP	ESFJ	ESFP	ESFJ	ESFP
2	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP
3	ENTP	ENTP	ENTP	ENTP	ENTP
4	ENFP	ENFJ	ENFP	ESFJ	ENFP
5	ISTJ	ISTJ	ESTJ	ESTJ	ISTJ
6	ESFP	ESTP	ESFJ	ESTJ	ESTJ
7	INTP	ENTP	INTP	ESFP	INTP
8	ESTJ	ISFJ	ESFJ	ESTJ	ISTJ
9	ESFJ	ESFJ	ISFJ	ESFJ	ESFJ
10	ESTP	ESTP	ESTP	ESTJ	ESTJ
11	ESTP	ISTJ	ISTJ	ISTP	ISTP
12	ESFP	INTP	INFP	INFP	INFP
13	INTP	INFP	INTJ	INTP	INTP
14	ENFP	ESFP	ENFP	ESFP	ENFP
15	INFJ	INTJ	INFJ	INFJ	INFJ
16	ESFP	ESFP	ESFP	ISFP	ISFP
17	ESTP	ESTP	ESTJ	ESTP	ESTP
18	INTP	ISFP	ISFP	INFP	INFP
19	ESFP	ENFP	ESFP	ENFP	ENFP
20	ENFJ	ESFP	ENFJ	ENFJ	ENFJ
21	ESTP	ESTP	ESTP	ESTP	ESTP
22	ENTJ	ISFJ	ISFJ	ISFJ	ISFJ
23	ISTP	INTP	ISTP	ISTP	ISTP
24	ENTJ	ENTJ	ENTJ	ENTJ	ENTJ
25	ESTJ	ESTJ	ISTJ	ISTJ	ISTJ
26	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
27	ESTP	INFP	INFP	ISFP	INFP
28	ENTP	ENTP	INTP	ENTP	INTP
Sakrīt ar pašvērtējumu	16	11	18	20	
%	57	39	64	61	

Respondentu sociotipu noteikšanas rezultāti, izmantojot dažādus testus
(Tūrisma studenti)

Nr.p.k.	V.L.Miķelsone	A.Ovčarovs	V.Guļenko	Junga tipoloģijas tests	Respondenta pašvērtējums, iepazīstoties ar sociotipu raksturojumiem
1	ESTJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ
2	INTP	INTP	ISTP	INTP	INTP
3	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP	ESFP
4	ESFP	ISTJ	ISFP	ESFJ	ESFP
5	ESTJ	ISFJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ
6	ENFP	ENTP	ENFP	ESFJ	ENFP
7	INFJ	INFJ	INFJ	INFJ	INFJ
8	ESFP	ENFP	ESFP	ESFP	ESFP
9	ISFJ	ENFP	ISFJ	ISFJ	ISFJ
10	ESFP	INFP	ESFP	ESFP	ESFP
11	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ	ESTJ
12	ESTP	0	INTP	INTP	INTP
13	ESFJ	ESFJ	ESFJ	ENFJ	ESFJ
14	ENTJ	INTP	ENTP	ENTJ	ENTP
15	ESFJ	INFP	ISFP	ESFJ	ESFJ
16	ISFJ	INTJ	ISTJ	INTJ	INTJ
17	ENFP	ENFP	ENFP	ENFJ	ENFP
18	ESFJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ
19	ENFP	ENTP	ENFP	ENTP	ENTP
20	ISFJ	ENFJ	ISFJ	ISFJ	ISFJ
21	ESFJ	ISFJ	ESFJ	ISFJ	ESFJ
22	ENTP	ENFP	ENTP	ENTP	ENTP
23	ESFP	ENFP	ENFP	ESFP	ESFP
24	ENFP	ESFJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ
25	ESFJ	ENFP	ESFP	ESFJ	ESFJ
26	ENFP	INFP	INFP	INFP	INFP
27	ENFJ	ENTJ	ENFP	ENFJ	ENFJ
28	ENTP	ENFP	ENTP	ENFP	ENFP
29	ESFP	ISTJ	ESFJ	ESFJ	ESFJ
30	ESFP	ESTJ	ESTJ	ESFP	ESFP
31	ENFJ	ENFJ	ENFP	ENFJ	ENFJ
32	ENFJ	ESFJ	ENTP	ESFJ	ESFJ
33	ESFP	ENFP	0	ESFJ	ESFP
<i>Sakrīt ar pašvērtējumu</i>	22	15	20	26	
%	67	45	61	79	

Vienu un to pašu respondentu Junga tipoloģijas testa atkārtojuma rezultāti

	1X		2X	
1	ESFJ	1.12:38:33	ESFJ	11:1:38:28
2	ESFJ	33:25:25:11	ESFJ	33:25:38:33
3	ESFJ	67:38:12:22	ESFJ	33:25:6:56
4	ESFJ	22:1:62:1	ESFJ	44:12:75:22
5	ESFJ	78:1:25:1	ESFJ	67:12:12:1
6	INFJ	11:12:50:1	INFJ	11:6:25:22
7	ISTJ	33:12:25:56	ISTJ	11:19:25:56
8	ESTJ	11:50:38:56	ESTJ	72:69:1:56
9	ESTJ	11:50:50:1	ESTJ	78:56:1:22
10	ESTP	78:50:12:22	ESTP	50:75:38:11
11	INFJ	11:12:62:33	INFJ	44:38:50:20
12	ENFJ	33:12:38:11	ENFJ	44:25:25:1
13	ESTJ	22:1:75:75	ESTJ	1:12:25:78
14	ESFJ	44:12:62:33	ESFJ	44:12:50:44
15	ENFJ	22:12:25:33	ENFJ	11:12:62:1
16	ISTJ	44:38:38:56	ISTJ	44:50:1:33
17	ISFJ	11:25:50:50	ISFJ	67:25:38:67
18	ENFP	56:12:62:56	ENFP	44:38:62:33
19	ESFP	89:1:38:11	ESFP	89:12:38:33
20	ESFP	44:38:75:78	ESFP	33:25:50:44
21	ESFP	78:1:25:11	ESFP	1:1:25:33
22	ENTJ	56:12:1:44	ENTJ	22:12:12:56
23	ISTJ	72:25:1:78	ISFJ	78:50:12:56
24	ESFJ	78:38:62:1	ESFP	67:62:44:39
25	ISFJ	11:1:50:1	INFJ	33:6:50:11
26	ENFJ	11:50:25:1	ENFP	1:25:31:11
27	ISTJ	67:1:12:11	INTJ	100:50:1:33
28	ENTP	11:12:1:56	ESTP	44:25:6:11
29	ISFJ	22:12:12:1	INFJ	56:12:56:11
30	ISTJ	44:1:1:50	INTJ	44:19:6:72
31	ISFJ	22:12:50:1	ISFP	11:25:62:11
32	ISFP	67:12:25:50	ISTP	22:12:25:11
33	ISTJ	44:38:12:22	ISFJ	44:25:12:11
34	ESTJ	44:1:12:22	ESFJ	67:12:12:22
35	ESFJ	67:12:12:56	ISFJ	11:12:50:11
36	ISTJ	33:12:12:11	ISTP	11:75:25:6
37	ISTJ	31:50:25:26	ISFJ	11:56:25:61
38	ESFP	72:12:38:22	ENFP	78:62:62:11
39	ESTJ	22:1:12:44	ENFP	100:12:75:22

Nemainās	%	Mainās 1	%	Mainās 3	%
22	56,410256	16	41,025641	1	2,564103

Kopā = 39

K.G.Junga testa sociotipa noteikšanai divkārsā pārbaude
(Pēc testa pilnveides)

2007. gads.

Nr.p.k.	1x		2x	
1	ISTJ	33:12:12:11	ISTJ	11:75:25:6
2	ISFJ	11:6:38:22	ISFJ	67:25:38:67
3	ENFJ	44:25:25:1	ENFJ	33:12:38:11
4	ISFJ	11:12:50:11	ESFJ	67:12:12:56
5	ISFJ	44:38:12:22	ISFJ	44:25:12:11
6	ESFP	33:25:50:44	ESFP	44:38:75:78
7	ISTP	22:25:12:11	ISFP	67:12:25:50
8	ESFP	89:1:38:11	ESFP	89:12:38:33
9	ESFP	1:25:25:1	ISFJ	22:62:38:11
10	ESTJ	44:1:12:22	ESTJ	67:12:12:22
11	ESTJ	22:1:75:78	ESTJ	1:12:25:78
12	ISTJ	31:50:25:26	ISFJ	11:56:25:61
13	ISFP	56:65:50:56	ISFP	11:25:62:11
14	ESFJ	44:12:50:44	ESFJ	44:12:62:33
15	INFJ	44:38:50:33	INFJ	11:12:62:33
16	INTJ	33:12:22:22	INTJ	72:31:38:33
17	ISTJ	44:50:1:33	ISTJ	44:38:38:56
18	ISFJ	56:25:25:44	ISFJ	33:12:38:22
19	ENFJ	22:12:25:33	ENFJ	33:11:12:62
20	ISTJ	44:1:1:50	INTJ	44:19:6:72
21	ISFJ	78:50:12:56	ISTJ	72:25:1:78
22	ENFP	44:12:12:33	ENFP	44:12:50:33
23	ISFJ	11:1:50:1	INFJ	33:6:50:11
24	ENFJ	11:50:25:1	ENFP	1:25:31:11
25	ESFJ	1:12:38:33	ESFJ	11:1:38:28
26	ISTJ	33:12:25:56	ISTJ	11:19:25:56
27	ESTP	78:50:12:22	ESTP	50:75:38:11
28	INFJ	11:12:50:1	INFJ	11:6:25:22
29	ESFJ	78:38:62:1	ESFJ	67:62:44:39
30	ENFP	78:12:75:17	ENFP	67:38:75:56
31	ISTJ	67:1:12:11	ISTJ	100:50:1:33
32	ESFP	72:25:88:22	ESFP	67:38:50:22
33	ESTJ	11:50:50:1	ESTJ	78:56:1:22
34	ESFP	33:12:25:33	ESTP	44:44:1:22
35	INFJ	22:12:6:1	INFJ	56:12:56:11
36	ESTJ	11:50:38:56	ESTJ	72:69:1:56
37	ESTP	11:12:1:56	ESTP	44:25:6:11

Burtu kods sakrīt 28
% 76%

Burtu kods nesakrīt 9
% 24%

Tūrisma studentu sociotipu grupu statistisko hipotēžu pārbaude (sk. 2.6.tab. 102. lpp.)

H0: sadalījumi pazīmēm ST vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, ir vienādi.

Ha: sadalījumi pazīmēm ST vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa nav vienādi.

Testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas pie ticamības 95%, nozīmības līmenis $0,027 < 0,05$, kas nosaka H0 noraidīšanas apgabalu: H0 noraida: sadalījumi pazīmēm ST vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa nav vienādi. Tūrisma studentiem ST pazīme nav raksturīgā, tāpēc būtiski neietekmē sadalījumu.

H0: sadalījumi pazīmēm NF vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, ir vienādi.

Ha: sadalījumi pazīmēm NF vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa, nav vienādi.

Testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas pie ticamības 95%, nozīmības līmenis $0,065 > 0,05$, kas nosaka H0 nenoraidīšanas apgabalu: H0 apstiprinās: sadalījumi pazīmēm NF tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa ir vienādi.

H0: sadalījumi pazīmēm NT vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa ir vienādi.

Ha: sadalījumi pazīmēm NT vienas augstskolas tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa nav vienādi.

Testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas pie ticamības 95%, nozīmības līmenis $0,969 > 0,05$, kas nosaka H0 nenoraidīšanas apgabalu: H0 apstiprinās: sadalījumi pazīmēm NT tūrisma studentiem, kas precizēja savu sociotipu un septiņu citu augstskolu tūrisma studentiem, kas noteica sociotipa pazīmes tikai pēc K.G.Junga testa ir vienādi.

Tūrisma un izglītības vadības studentu grupu sociotipu statistisko hipotēžu pārbaude (sk.2.7. tab.)

H₀: SF pazīmju sadalījums ir vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

H_a: SF pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

Manna - Vitnija testa vērtības kritiskās robežas tiek pārsniegtas pie ticamības pakāpes 95%, nozīmības līmenis (alfa) $0,018 < 0,05$, kas apstiprina, ka H₀ noraida. SF pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem. Tūrisma studentiem daudz vairāk piemīt pazīmes SF.

H₀: ST pazīmju sadalījums ir vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

H_a: ST pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

Manna - Vitnija testa vērtības kritiskās robežas netiek pārsniegtas pie ticamības pakāpes 95%, nozīmības līmenis (alfa) $0,085 > 0,05$, kas apstiprina H₀, ST pazīmju sadalījums ir vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

H₀: NF pazīmju sadalījums ir vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

H_a: NF pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

Manna – Vitnija testa vērtības kritiskās robežas tiek pārsniegtas pie ticamības pakāpes 95%, nozīmības līmenis (alfa) $0,007 < 0,05$, kas apstiprina, ka H₀ noraida. NF pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem. Izglītības vadības studentiem daudz vairāk piemīt pazīmes NF.

H₀: NT pazīmju sadalījums ir vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

H_a: NT pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem.

Manna – Vitnija testa vērtības kritiskās robežas tiek pārsniegtas pie ticamības pakāpes 95%, nozīmības līmenis (alfa) $0,014 < 0,05$, kas apstiprina, ka H₀ noraida. NT pazīmju sadalījums nav vienāds tūristu studentiem un izglītības vadības studentiem. Izglītības vadības studentiem daudz vairāk piemīt pazīmes NT.

Tūrisma studentu vidējo atzīmju statistisko hipotēžu pārbaude

Kolmogorova-Smirnova tests (sk. 2.14. tab.)

H₀: Vidējā atzīme svešvalodās veido normālsadalījumu.H_a: Vidējā atzīme svešvalodās neveido normālsadalījumu.

Kalmogorova-Smirnova sadalījumu analīzes tests uz normālsadalījumu dod testa vērtību, kas nepārsniedz kritiskās robežas pie 95% ticamības. Nozīmības līmenis 0,77 ir lielāks kā 0,05, tātad H₀ apstiprinās. Vidējā atzīme svešvalodās veido normālsadalījumu.

H₀: Vidējā atzīme tūrisma priekšmetos veido normālsadalījumu.H_a: Vidējā atzīme tūrisma priekšmetos neveido normālsadalījumu.

Kalmogorova-Smirnova sadalījumu analīzes tests uz normālsadalījumu dod testa vērtību, kas nepārsniedz kritiskās robežas pie 95% ticamības. Nozīmības līmenis 0,781 ir lielāks kā 0,05, tātad H₀ apstiprinās. Vidējā atzīme tūrisma priekšmetos veido normālsadalījumu.

H₀: Vidējā atzīme vispārējos priekšmetos veido normālsadalījumu.H_a: Vidējā atzīme vispārējos priekšmetos neveido normālsadalījumu.

Kalmogorova-Smirnova sadalījumu analīzes tests uz normālsadalījumu dod testa vērtību, kas nepārsniedz kritiskās robežas pie 95% ticamības. Nozīmības līmenis 0,166 ir lielāks kā 0,05, tātad H₀ apstiprinās. Vidējā atzīme vispārējos priekšmetos veido normālsadalījumu.

Vidējo vērtējumu statistisko hipotēžu pārbaude (sk. 2.17. tab.)

H₀: vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi racionālajiem un iracionālajiem.H_a: vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi racionālajiem un iracionālajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H₀ noraida. Tādejādi vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi racionālo un iracionālo sociotipu studentiem. Iracionālajiem tie ir zemāki.

H₀: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi racionālajiem un iracionālajiem.

H_a: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi racionālajiem un iracionālajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,017 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H₀ noraida. Tādejādi vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi racionālo un iracionālo sociotipu studentiem. Iracionālajiem tie ir zemāki.

H₀: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi racionālajiem un iracionālajiem.

H_a: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi racionālajiem un iracionālajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,002 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H₀ noraida. Tādejādi vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi racionālo un iracionālo sociotipu studentiem. Iracionālajiem tie ir zemāki.

Testi pierāda, ka iracionālo sociotipu studentiem ir grūtāk adaptēties mūsdienu izglītības sistēmā pie tradicionālajām mācību metodēm. Šiem studentiem ir nepieciešama īpaša pieeja un perspektīvā būtu jāpēta, kādas pedagoģiskās teorijas būtu izmantojamas šo studentu mācīšanā.

Statistiskie aprēķini ekstraverto un introverto studentu vidējiem vērtējumiem
T-Test. Group Statistics.

1.tabula

	E vai I	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VID_ svešval.	E	82	6,5315	,9163	9,998E-02
	I	42	6,5119	1,0027	,1585
VID_ tūr.	E	82	7,2647	,6009	6,556E-02
	I	42	7,2815	,5978	9,451E-02
VID_ visp.	E	82	7,0930	,6015	6,562E-02
	I	42	7,0193	,6855	,1084

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
VID_ svešval.	Equal variances assumed Equal variances not assumed	5,619	,019
VID_ tūr.	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,333	,565
VID_ visp.	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,259	,612

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
VID sveš	Equal variances assumed	,103	122	,918	1,960E-02	,1910	-,3585	,3977
	Equal variances not assumed	,094	65,907	,925	1,960E-02	,2085	-,3967	,4359
VID tūr.	Equal variances assumed	-,144	122	,886	-1,6807E-02	,1165	-,2475	,2139
	Equal variances not assumed	-,143	80,440	,887	-1,6807E-02	,1178	-,2512	,2175
VID visp	Equal variances assumed	,593	122	,554	7,364E-02	,1242	-,1722	,3195
	Equal variances not assumed	,575	76,042	,567	7,364E-02	,1281	-,1816	,3289

Seko izvirzītās hipotēzes ekstraverto un introverto vidējiem vērtējumiem.

H0: vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

Ha: vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,918 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi ekstraverto un introverto sociotipu studentiem.

H0: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

Ha: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,886 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H_0 apstiprina. Tādejādi vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi ekstraverto un introvertu sociotipu studentiem.

H_0 : vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

H_a : vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi ekstravertajiem un introvertajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,554 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H_0 apstiprina. Tādejādi vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi ekstraverto un introvertu sociotipu studentiem.

Testi pierāda, ka ekstraverto un introvertu sociotipu studentiem nav būtiskas atšķirības studiju rezultātos.

Statistiskie aprēķini sensoro un intuitīvo studentu vidējiem vērtējumiem
T-Test. Group Statistics.

2.tabula

	S vai N	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VID_ svešval.	S	77	6,6245	,9891	,1127
	N	47	6,3617	1,0138	,1479
VID_ tūr.	S	77	7,3094	,5838	6,653E-02
	N	47	7,2065	,6563	9,573E-02
VID_ visp.	S	77	7,0990	,6108	6,961E-02
	N	47	7,0173	,7200	,1050

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
VID_ svešval.	Equal variances assumed	,005	,946
	Equal variances not assumed		
VID_ tūr.	Equal variances assumed	,613	,435
	Equal variances not assumed		
VID_ visp.	Equal variances assumed	1,145	,287
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
VID sveš	Equal variances assumed	1,422	122	,158	,2628	-,1848	-,1031	,6286
	Equal variances not assumed	1,413	95,473	,161	,2628	,1859	-,1064	,6319
VID tūr.	Equal variances assumed	,908	122	,366	,1029	,1133	-,1214	,3272
	Equal variances not assumed	,883	88,656	,380	,1029	,1166	-,1288	,3345
VID visp	Equal variances assumed	,675	122	,501	8,174E-02	,1211	-,1580	,3214
	Equal variances not assumed	,649	85,321	,518	8,174E-02	,1260	-,1688	,3322

Seko izvirzītās hipotēzes sensoro un intuitīvo vidējiem vērtējumiem.

H_0 : vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi sensorajiem un intuītiem.

H_a : vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi sensorajiem un intuītiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,158 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H_0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi sensoro un intuitīvo sociotipu studentiem.

H_0 : vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi sensorajiem un intuītiem.

H_a : vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi sensorajiem un intuītiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,366 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H_0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi sensoro un intuitīvo sociotipu studentiem.

H_0 : vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi sensorajiem un intuītiem.

H_a : vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi sensorajiem un intuītiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,501 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H_0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi sensoro un intuitīvo sociotipu studentiem.

Testi pierāda, ka sensoro un intuitīvo sociotipu studentiem nav būtiskas atšķirības studiju rezultātos.

Statistiskie aprēķini ētisko un loģisko studentu vidējiem vērtējumiem T-Test. Group Statistics.

3.tabula

	F vai T	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VID_ svešval.	F	97	6,5704	,9588	9,735E-02
	T	26	6,4167	1,1368	,2229
VID_ tūr.	F	97	7,2844	,5677	5,764E-02
	T	26	7,2262	,7739	,1518
VID_ visp.	F	97	7,1018	,5842	5,931E-02
	T	26	6,9495	,8746	,1715

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
VID_ svešval.	Equal variances assumed	,222	,639
	Equal variances not assumed		
VID_ tūr.	Equal variances assumed	5,554	,020
	Equal variances not assumed		
VID_ visp.	Equal variances assumed	5,524	,020
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
VID_ sveš	Equal variances assumed	,698	121	,487	,1538	,2204	-,2826	,5902
	Equal variances not assumed	,632	35,111	,531	,1538	,2433	-,3400	,6476
VID_ tūr.	Equal variances assumed	,428	121	,670	5,817E-02	,1360	-,2111	,3275
	Equal variances not assumed	,358	32,555	,722	5,817E-02	,1624	-,2723	,3887
VID_ visp	Equal variances assumed	1,053	121	,294	,1523	,1446	-,1340	,4386
	Equal variances not assumed	,839	31,220	,408	,1523	,1815	-,2178	,5223

Seko izvirzītās hipotēzes ētisko un loģisko vidējiem vērtējumiem.

H0: vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

Ha: vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,538 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi ētisko un loģisko sociotipu studentiem.

H0: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

Ha: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,681 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi ētisko un loģisko sociotipu studentiem.

H0: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

Ha: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi ētiskajiem un loģiskajiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,300 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi ētisko un loģisko sociotipu studentiem.

Testi pierāda, ka ētisko un loģisko sociotipu studentiem nav būtiskas atšķirības studiju rezultātos.

Izvirzītās hipotēzes introverti iracionālo un pārējo studentu vidējiem vērtējumiem. (sk. 2.19 tab.)

H0: vidējie vērtējumi svešvalodās ir vienādi IP studentiem un pārējiem.

Ha: vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi IP studentiem un pārējiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,001 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. Tādējādi vidējie vērtējumi svešvalodās nav vienādi IP studentiem un pārējiem.

H0: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi IP studentiem un pārējiem.

Ha: vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos nav vienādi IP studentiem un pārējiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas nav pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,072 > 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 apstiprina. Tādējādi vidējie vērtējumi tūrisma priekšmetos ir vienādi IP studentiem un pārējiem.

H0: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos ir vienādi IP studentiem un pārējiem.

Ha: vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi IP studentiem un pārējiem.

t-testā 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas, nozīmības līmenis $0,029 < 0,05$, kas pie ticamības 95% H0 noraida. Tādējādi vidējie vērtējumi vispārējos priekšmetos nav vienādi IP studentiem un pārējiem.

Instruktažas lapa
Patstāvīgais darbs personālvadībā

Iesūtīt ligita@turiba.lv norādot grupu, uzvārdu, vārdu
(fonts *Times New Roman*, burta izmērs *12 pt*, attālums starp rindām – *Single*;
apakšvirsraksti *Bold*)

Mērķis. Noskaidrot socionikas teorijas izmantošanas iespējas mijattiecību vadīšanā.

Uzdevumi.

- I. Noteikt savu un 3 kolēģu informātiskā metabolisma tipu jeb socionisko tipu atbilstoši V. Stratijevskas tipu aprakstiem un aizpildīt tabulu:

	<i>Jung Typology Test</i> rezultāti				Tips pēc iepazīšanās ar raksturojumiem	
	E/I %	S/N %	T/F %	J/P %	burtu kods	raksturojuma atbilstība %
Autors						
Kolēģis Nr.1						
Kolēģis Nr.2						
Kolēģis Nr.3						

- II. Pamatot atbilstību sociotipiem ar konkrētiem piemēriem situāciju aprakstiem saistībā ar darbu, mācībām (katram tipam 5).
- III. Izanalizēt socionikas starptipu attiecību raksturu, analizējot konkrētas situācijas.
- IV. Raksturot socioniskās mazās grupas mikroklīmatu.
- V. Izvirzīt priekšlikumus mijattiecību uzlabošanai.
- VI. Norādīt izmantotos informācijas avotus.

Informācijas avoti

www.socionika.info/:

- Соционические типы – по Стратиевской
- Таблица отношений

Miķelsone V. L. Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi. Livilona, 2004. 255 lpp.

www.google.lv/. MBTI

Studentu patstāvīgā darba vērtējums. Statistisko hipotēžu pārbaude. (sk. 3.11.

tab.)

H₀: vidējie vērtējumi pašvērtējumam par tipa atbilstību ir vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

H_a: vidējie vērtējumi pašvērtējumam par tipa atbilstību nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

t-test 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie brīvības pakāpes 138 un ticamības 95%, nozīmības līmenis $0 < 0,05\%$, kas apstiprina H₀ noraidīšanu: vidējie vērtējumi pašvērtējumam par tipa atbilstību nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem. Tūristiem tie ir augstāki.

H₀: vidējie vērtējumi kolēģu vērtējumam ir vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

H_a: vidējie vērtējumi kolēģu vērtējumam nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

t-test 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie brīvības pakāpes 138 un ticamības 95%, nozīmības līmenis $0 < 0,05\%$, kas apstiprina H₀ noraidīšanu: vidējie vērtējumi kolēģu vērtējumam par tipa atbilstību nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem. Tūristiem tie ir augstāki.

H₀: vidējie vērtējumi starptipu attiecību analīzei ir vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

H_a: vidējie vērtējumi starptipu attiecību analīzei nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

t-test 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie brīvības pakāpes 138 un ticamības 95%, nozīmības līmenis $0 < 0,05\%$, kas apstiprina H₀ noraidīšanu: vidējie vērtējumi starptipu attiecību analīzei nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem. Tūristiem tie ir augstāki.

H₀: vidējie vērtējumi par priekšlikumiem mijattiecību uzlabošanai ir vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

H_a: vidējie vērtējumi par priekšlikumiem mijattiecību uzlabošanai nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem.

t-test 2 neatkarīgām izlasēm testa vērtības kritiskās robežas ir pārsniegtas pie brīvības pakāpes 138 un ticamības 95%, nozīmības līmenis $0 < 0,05\%$, kas apstiprina H₀ noraidīšanu: vidējie vērtējumi par priekšlikumiem mijattiecību uzlabošanai nav vienādi tūristiem un uzņēmējiem. Tūristiem tie ir augstāki.

Tūrisma studentu (n=448) mācīšanās stilu (D.A.Kolbs) un sociotipu sadalījums

		No 448	
		skaits	%
Akomodatori	ESFJ	98	
	ENFJ	44	
	ESFP	59	
	ENFP	37	
		238	
Diverģenti	ISFJ	40	
	INFJ	15	
	ISFP	25	
	INFP	14	
		94	
Konverģenti	ESTJ	30	
	ENTJ	13	
	ESTP	15	
	ENTP	12	
		70	
Asimilatori	ISTJ	23	
	INTJ	10	
	ISTP	7	
	INTP	6	
		46	

Augstākās izglītības iestāžu docētāju aptauja

Jūs tiekāt laipni aicināts piedalīties Izglītības vadības doktorantu pētījumā, lai noskaidrotu Latvijas augstskolu docētāju izziņas īpatnību pašvērtējumu atbilstoši K.G.Junga psiholoģisko tipu teorijai. Aptauja ir anonīma. Pētījumā iegūtie dati tiks apkopoti un analizēti priekšlikumu izstrādāšanai docētāju – studentu mijattiecību uzlabošanai.

Jau iepriekš pateicamies par atvēlēto laiku!

Informācija par respondentu (lūdzu, pasvītrot atbilstošo vai pierakstīt):

1. Dzimums:

- a) Siev.
- b) Vīr.

2. Izglītība:

- c) maģistrs
- d) doktors

3. Vecums gados:

Līdz 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	Virš 60

4. Darba stāžs docētāja amatā augstskolā:

Līdz 5 gadiem	6 – 10 gadi	11 – 15 gadi	16 – 19 gadi	20 – 24 gadi	25 – 30 gadi	Virš 30

5. Kas Jums varētu likt domāt par darba nomaiņu (ja visi pārējie apstākļi ir ļoti labvēlīgi):

- a. Darba piedāvājums ar augstāku amatu, lielāku atalgojumu
- b. Interesantāks, patstāvīgs radošais darbs, ar iespējamu personīgās unikalitātes atzīšanu
- c. Darbs, kas nodrošinātu stabilu un pietiekošu materiālo pārticību
- d. Drošība un mierīgs darba ritms

6. Vai Jūsu darbs atbilst Jūsu interesēm un spējām?

- a. Daļēji
- b. Pilnībā
- c. Neatbilst

Aptauja „SOCIONIKA” un dati

1. Socionikas teorija

iepriekš nebija zināma	bija jau zināma	tika jau pielietota manā praksē

2. Kā Jūs vērtējat socionikas teorijas zināšanu lietderību?

	Ļoti noderīga	Noderīga	Maz noderīga	Tā neko nedod
Ģimenē				
Mācībās				
Darbā				
Sabiedrībā				

3. Kas mainījās Jūsos un Jūsu mijattiecībās ar līdzcilvēkiem pēc iepazīšanās ar socioniku?

1. Atklāju jaunas pozitīvas īpašības kolēģos
2. Labāk izpratu savas rīcības sekas
3. Kļuvu iejutīgāks
4. „Atvērās acis”
5. Labāk izprotu savus iekšējos stimulus
6. Labāk izprotu līdzcilvēku iekšējos stimulus
7. Labāk izprotu ārējos stimulus
8. Veidojas labāka prasme analizēt mikroklimatu darbā
9. Pārtraucu attiecības
10. Drošāk sāku teikt, ko domāju
11. Saskatīju līdz šim nepamanītās negatīvās īpašības kolēģos

12.

.....

Paldies!

Tūrisma studentu aptauja par socioniku

	Par socioniku		
	nezināja	zināja	jau pielietoja
Skaitis no 76	58	17	1
%	76,3157895	22,3684	1,3157895

Socionikas zināšanu
lietderība

skaits

	ļoti noderīga	noderīga	maz noderīga	tā neko nedod
Ģimenē	22	41	12	1
Mācībās	8	47	20	1
Darbā	40	32	4	0
Sabiedrībā	26	31	16	3

n=

76

Socionikas zināšanu
lietderība

%

	ļoti noderīga	noderīga	maz noderīga	tā neko nedod
Ģimenē	28,9473684	53,9474	15,789474	1,315789474
Mācībās	10,5263158	61,8421	26,315789	1,315789474
Darbā	52,6315789	42,1053	5,2631579	0
Sabiedrībā	34,2105263	40,7895	21,052632	3,947368421

Uzņēmējdarbības vadības studentu aptauja par socioniku

	nezināja	zināja	jau pielietoja
skaitis	45	16	2
%	70,3125	25	3,125

n=

64

Socionikas zināšanu lietderība
skaits

	ļoti noderīga	noderīga	maz noderīga	tā neko nedod
Ģimenē	13	36	13	1
Mācībās	7	31	24	1
Darbā	28	33	1	1
Sabiedrībā	13	33	15	2

Socionikas zināšanu lietderība

%

n=

64

	ļoti noderīga	noderīga	maz noderīga	tā neko nedod
Ģimenē	20,3125	56,25	20,3125	1,5625
Mācībās	10,9375	48,4375	37,5	1,5625
Darbā	43,75	51,5625	1,5625	1,5625
Sabiedrībā	20,3125	51,5625	23,4375	3,125

Kopsavilkuma tabula

	Ļoti noderīga		Noderīga		Maz noderīga		Neko nedod	
	Tūristi	Uzņēmēji	Tūristi	Uzņēmēji	Tūristi	Uzņēmēji	Tūristi	Uzņēmēji
Ģimenē	29	20	54	56	16	20	1	2
Mācībās	11	11	62	48	26	38	1	2
Darbā	53	44	42	52	5	21	0	2
Sabiedrībā	34	20	41	52	21	23	4	3

Studentu viedoklis par socienikas ietekmi

Tūrisma studentu aptaujas rezultāti

Kas mainījās Jūsos un Jūsu mijattiecībās ar līdzcilvēkiem pēc iepazīšanās ar socieniku?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
skaits	23	44	11	13	23	24	5	28	1	20	17
%	30,26	57,89	14,47	17,11	30,26	31,58	6,579	36,84	1,316	26,32	22,37
	n= 76										

Uzņēmējdarbības vadības studentu aptaujas rezultāti

Uzņēmēji

Kas mainījās Jūsos un Jūsu mijattiecībās ar līdzcilvēkiem pēc iepazīšanās ar socieniku?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
skaits	11	22	5	5	15	17	1	26	2	14	6
%	17,2	34,4	7,81	7,81	23,4	26,6	1,56	40,6	3,13	21,9	9,38
	n= 64										

Apzīmējumi

1. Atklāju jaunas pozitīvas īpašības kolēģos
2. Labāk izpratu savas rīcības sekas
3. Kļuju iejutīgāks
4. "Atvērās acis"
5. Labāk izprotu savus iekšējos stimulus
6. Labāk izprotu līdzcilvēku iekšējo stimulus
7. Labāk izprotu ārējos stimulus
8. Veidojas labāka prasme analizēt mikroklimatu darbā
9. Pārtraucu attiecības
10. Drošāk sāku teikt, ko domāju
11. Saskatīju līdz šim nepamanītās negatīvās īpašības kolēģos
12. Cits

Aptauja „Mācīšanās stili” un dati

Jūs tiek laipni aicināts piedalīties pētījumā, lai noskaidrotu Latvijas augstskolu studentu izziņas īpatnību pašvērtējumu. Aptauja ir anonīma. Pētījumā iegūtie dati tiks apkopoti un analizēti priekšlikumu izstrādāšanai docētāju – studentu mijattiecību uzlabošanai.

Jau iepriekš pateicamies par atvēlēto laiku!

- Izlasiet tālāk minētos četru (I, II, III, IV) atšķirīgu studentu aicinājumus pasniedzējam.
 - Izvēlēties un apvelciet tā varianta ciparu, kas visvairāk atbilst Jūsu vēlmēm.
 - Nosakiet prioritātes uzskaitījumā, sanumurējot no 1 (visnozīmīgākais) līdz 10.
 - Novērtējiet šo vēlmju īstenošanas pakāpi studiju procesā kopumā: 5- pilnīgi apmierina; 4 – vairāk jā nekā nē; 3 vidēji; 2 vairāk nē nekā jā; 1 – pilnīgi neapmierina.
- Pārējās trijās teksta daļās pievelciet ķeksīti vienam, Jums visbūtiskākajam aicinājumam pasniedzējam!
- Lapas otrajā pusē, lūdzu, argumentējiet savus vērtējumus!

I						II							
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
	Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus!						Ļauj man iedziļināties lietās, kas mani interesē!						
	Mīni piemērus!						Izvairies no atkārtotā un rutīnas!						
	Uzraksti darba gaitu!						Ļauj man pašam saprast to, kā lietas darīt!						
	Atbildi uz maniem jautājumiem tad, kad man tie ir!						Dod man izvēles iespējas!						
	Dod man laiku padomāt!						Uzklausi manas idejas!						
	Ļauj man strādāt ar faktiem un iegaumēt tos!						Ļauj man patstāvīgi mācīties!						
	Brīdini iepriekš par izmaiņām!						Ļauj man sākt ar iztēli!						
	Nostiprini to, ko es zinu!						Palīdzī man realizēt iecerēto!						
	Darba gaitā dari man zināmu, vai es daru pareizi!						Dod brīvību manam radošumam un zinātkārei!						
	Savieno saturu ar iepriekšējo darbību un pieredzi!						Norādi uzziņas avotus, lai varu izveidot pats savu zināšanu bāzi!						
III						IV							
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
	Sāc ar praktiskām aktivitātēm!							Sāc ar vispārēju kopainu nevis detaļām!					
	Norādi darba gaitu!							Ļauj man nenoraidot skaļi pafantazēt!					
	Stiprini to, ko jau es zinu!							Ļauj man atrast jaunu veidu, kā lietas paveikt!					
	Paskaidro, kāpēc es to mācos!							Ļauj man eksperimentēt!					
	Dod man iespēju runāt, kustēties un strādāt grupā!							Dod man izvēles iespējas!					
	Nosaki reālu izpildes termiņu!							Dažādo to, ko mēs darām!					
	Mīni piemērus!							Ļauj man mācīt kādu vai stāstīt kādam to, ko esmu iemācījies!					
	Nosaki skaidri sagaidāmo rezultātu!							Ļauj man par kaut ko atbildēt!					
	Izskaidro teoriju!							Ļauj man runāt vai strādāt grupās!					
	Ļauj pielietot teoriju nekavējoties!							Ļauj man nākt ar savām idejām!					

Ziņas par respondentu

Dzim.:	- siev. - vīr.	Vecuma posms:	<input type="checkbox"/> 18- 25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> > 41	Studējat programmā:	
---------------	-------------------	----------------------	---	----------------------------	--

Introverti sensoro studentu prioritāšu secība

Secība	Studentu skaits										Jautājums
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	78	4	37	5	5	3	3	9	9	8	161
2	29	20	55	11	3	5	2	14	17	5	161
3	16	29	12	26	21	8	6	12	25	6	161
4	3	29	12	24	24	12	11	16	16	14	161
5	8	16	8	18	18	24	8	21	22	18	161
6	7	13	6	26	27	14	11	18	30	9	161
7	8	23	5	18	18	19	13	24	16	17	161
8	3	11	14	17	22	27	21	20	13	13	161
9	5	8	7	8	16	37	30	13	11	26	161
10	4	8	5	8	7	12	56	14	2	45	161
	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	

Introverti intuitīvo studentu prioritāšu secība

Secība	Studentu skaits										Jautājums
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	35	9	3	11	5	1	3	1	9	7	84
2	15	6	10	16	4	7	2	5	10	9	84
3	10	9	6	13	6	9	5	9	10	7	84
4	10	8	5	17	12	5	4	9	8	6	84
5	5	7	9	11	11	6	5	10	9	11	84
6	2	8	15	7	9	11	11	5	8	8	84
7	2	10	10	2	14	12	10	12	6	6	84
8	1	7	15	3	9	13	13	12	7	4	84
9	2	8	7	4	6	10	9	17	10	11	84
10	2	12	4	0	8	10	22	4	7	15	84
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	

Ekstraverti sensoro studentu jautājumu secība

Secība	Studentu skaits										Jautājums
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	12	36	5	19	9	4	2	11	31	0	129
2	8	16	5	17	3	9	18	12	33	8	129
3	9	15	7	18	8	12	21	18	9	12	129
4	15	11	19	10	5	13	22	8	18	8	129
5	23	10	26	4	12	5	12	10	12	15	129
6	9	13	20	8	25	4	11	12	13	14	129
7	22	9	13	7	15	12	15	18	5	13	129
8	11	8	15	8	20	18	11	19	3	16	129
9	15	8	11	13	15	16	13	14	4	20	129
10	5	3	8	25	17	36	4	7	1	23	129
	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	

Ekstraverti intuitīvo studentu jautājumu secība

Secība	Studentu skaits										Jautājums
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	11	3	1	0	7	5	2	1	4	1	35
2	2	4	6	5	5	3	0	4	3	3	35
3	3	0	8	3	4	9	4	2	1	1	35
4	3	4	3	6	1	4	4	4	1	5	35
5	1	3	0	3	4	4	2	4	6	8	35
6	2	1	2	7	2	3	2	3	8	5	35
7	0	5	5	4	3	1	5	4	3	5	35
8	4	2	7	3	6	2	3	3	3	2	35
9	3	3	3	2	3	0	6	7	5	3	35
10	6	10	0	2	0	4	7	3	1	2	35
	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Koeficienti

IS	Metodes numurs										Zem.	Augst
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	koef.	koef.
1	0,48	0,02	0,23	0,03	0,03	0,02	0,02	0,06	0,06	0,05	0,02	0,48
2	0,18	0,12	0,34	0,07	0,02	0,03	0,01	0,09	0,11	0,03	0,01	0,34
3	0,10	0,18	0,07	0,16	0,13	0,05	0,04	0,07	0,16	0,04	0,04	0,18
4	0,02	0,18	0,07	0,15	0,15	0,07	0,07	0,10	0,10	0,09	0,02	0,18
5	0,05	0,10	0,05	0,11	0,11	0,15	0,05	0,13	0,14	0,11	0,05	0,15
6	0,04	0,08	0,04	0,16	0,17	0,09	0,07	0,11	0,19	0,06	0,04	0,19
7	0,05	0,14	0,03	0,11	0,11	0,12	0,08	0,15	0,10	0,11	0,03	0,15
8	0,02	0,07	0,09	0,11	0,14	0,17	0,13	0,12	0,08	0,08	0,02	0,17
9	0,03	0,05	0,04	0,05	0,10	0,23	0,19	0,08	0,07	0,16	0,03	0,23
10	0,02	0,05	0,03	0,05	0,04	0,07	0,35	0,09	0,01	0,28	0,01	0,35
aug.koef.	0,48	0,18	0,34	0,16	0,17	0,23	0,35	0,15	0,19	0,28	0,15	0,48

IN	Metodes numurs										Zem.	Augst
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	koef.	koef.
1	0,42	0,11	0,04	0,13	0,06	0,01	0,04	0,01	0,11	0,08	0,01	0,42
2	0,18	0,07	0,12	0,19	0,05	0,08	0,02	0,06	0,12	0,11	0,02	0,19
3	0,12	0,11	0,07	0,15	0,07	0,11	0,06	0,11	0,12	0,08	0,06	0,15
4	0,12	0,10	0,06	0,20	0,14	0,06	0,05	0,11	0,10	0,07	0,05	0,20
5	0,06	0,08	0,11	0,13	0,13	0,07	0,06	0,12	0,11	0,13	0,06	0,13
6	0,02	0,10	0,18	0,08	0,11	0,13	0,13	0,06	0,10	0,10	0,02	0,18
7	0,02	0,12	0,12	0,02	0,17	0,14	0,12	0,14	0,07	0,07	0,02	0,17
8	0,01	0,08	0,18	0,04	0,11	0,15	0,15	0,14	0,08	0,05	0,01	0,18
9	0,02	0,10	0,08	0,05	0,07	0,12	0,11	0,20	0,12	0,13	0,02	0,20
10	0,02	0,14	0,05	0,00	0,10	0,12	0,26	0,05	0,08	0,18	0,00	0,26
aug. koef	0,42	0,14	0,18	0,20	0,17	0,15	0,26	0,20	0,12	0,18	0,06	0,42

	Metodes numurs										Zem.	Augst
ES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	koef.	koef.
1	0,09	0,28	0,04	0,15	0,07	0,03	0,02	0,09	0,24	0,00	0,00	0,28
2	0,06	0,12	0,04	0,13	0,02	0,07	0,14	0,09	0,26	0,06	0,02	0,26
3	0,07	0,12	0,05	0,14	0,06	0,09	0,16	0,14	0,07	0,09	0,05	0,16
4	0,12	0,09	0,15	0,08	0,04	0,10	0,17	0,06	0,14	0,06	0,04	0,17
5	0,18	0,08	0,20	0,03	0,09	0,04	0,09	0,08	0,09	0,12	0,03	0,20
6	0,07	0,10	0,16	0,06	0,19	0,03	0,09	0,09	0,10	0,11	0,03	0,19
7	0,17	0,07	0,10	0,05	0,12	0,09	0,12	0,14	0,04	0,10	0,04	0,17
8	0,09	0,06	0,12	0,06	0,16	0,14	0,09	0,15	0,02	0,12	0,02	0,16
9	0,12	0,06	0,09	0,10	0,12	0,12	0,10	0,11	0,03	0,16	0,03	0,16
10	0,04	0,02	0,06	0,19	0,13	0,28	0,03	0,05	0,01	0,18	0,01	0,28
aug. koef	0,18	0,28	0,20	0,19	0,19	0,28	0,17	0,15	0,26	0,18	0,05	0,28

	Metodes numurs										Zem.	Augst
EN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	koef.	koef.
1	0,31	0,09	0,03	0,00	0,20	0,14	0,06	0,03	0,11	0,03	0,00	0,31
2	0,06	0,11	0,17	0,14	0,14	0,09	0,00	0,11	0,09	0,09	0,00	0,17
3	0,09	0,00	0,23	0,09	0,11	0,26	0,11	0,06	0,03	0,03	0,00	0,26
4	0,09	0,11	0,09	0,17	0,03	0,11	0,11	0,11	0,03	0,14	0,03	0,17
5	0,03	0,09	0,00	0,09	0,11	0,11	0,06	0,11	0,17	0,23	0,00	0,23
6	0,06	0,03	0,06	0,20	0,06	0,09	0,06	0,09	0,23	0,14	0,03	0,23
7	0,00	0,14	0,14	0,11	0,09	0,03	0,14	0,11	0,09	0,14	0,00	0,14
8	0,11	0,06	0,20	0,09	0,17	0,06	0,09	0,09	0,09	0,06	0,06	0,20
9	0,09	0,09	0,09	0,06	0,09	0,00	0,17	0,20	0,14	0,09	0,00	0,20
10	0,17	0,29	0,00	0,06	0,00	0,11	0,20	0,09	0,03	0,06	0,00	0,29
aug. koef	0,31	0,29	0,23	0,20	0,20	0,26	0,20	0,20	0,23	0,23	0,06	0,31

Studentu vērtējums izziņas procesa vajadzību īstenošanas pakāpei studiju procesā kopumā
Vērtējuma formulējums

1	Pilnīgi neapmierina
2	Vairāk NĒ nekā JĀ
3	Vidēji
4	Vairāk JĀ nekā NĒ
5	Pilnīgi apmierina

INTROVERTI SENSORIE

Introverti sensoro studentu izziņas procesa vajadzību
īstenošanas pakāpe %

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	0	0	0	0	1	3	0	0	1
2	3	4	11	5	9	4	12	8	8	9
3	17	22	24	20	38	34	33	24	32	25
4	54	33	43	36	26	43	38	43	30	33
5	24	41	22	39	26	17	14	25	30	32

Jautājuma nr.

Vērtējums

Nr.	IS izziņas procesa vajadzības
1	Noteikt skaidri sagaidāmo rezultātu un mērķus
2	Minēt piemērus
3	Uzrakstīt darba gaitu
4	Atbildēt jautājumiem tad, kad tie ir
5	Dot laiku padomāt
6	Ļaut strādāt ar faktiem un iegaumēt tos
7	Brīdināt iepriekš par izmaiņām
8	Nostiprināt to, kas jau zināms
9	Darba gaitā darīt zināmu, vai tiek darīts pareizi
10	Savienot saturu ar iepriekšējo darbību un pieredzi

INTROVERTI INTUITĪVIE

Introverti intuitīvo (n=38) studentu izziņas procesa vajadzību
īstenošanas pakāpe %

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	8	3	0	5	3	0	0	3	0	8
2	5	18	8	18	13	3	11	11	13	16
3	21	24	34	21	21	16	47	21	26	21
4	37	37	37	26	37	24	29	34	29	29
5	29	18	21	29	26	58	13	32	32	26

Vajadzība

Vērtējums

Nr. IN izziņas procesa vajadzības

- 1 Ļaut iedziļināties lietās, kas interesē
- 2 Izvairīties no atkārtotām un rutīnas
- 3 Ļaut pašam saprast to, kā lietas darīt
- 4 Dot izvēles iespējas
- 5 Uz klausīt idejas
- 6 Ļaut patstāvīgi mācīties
- 7 Ļaut sākt ar iztēli
- 8 Palīdzēt realizēt iecerēto
- 9 Dot brīvību radošumam un zinātkārei
- 10 Norādīt uzziņas avotus, lai varētu izveidot pats savu zināšanu bāzi

EKSTRAVERTI SENSORIE

Ekstraverti sensoro studentu izziņas procesa vajadzību
īstenošanas pakāpe %

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vajadzība
1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	
2	14	5	5	8	8	5	7	2	0	12	
3	31	15	27	31	22	20	12	29	14	24	
4	39	49	41	27	32	39	44	44	42	46	
Vērtējums 5	15	29	25	31	37	36	37	25	44	19	

Nr.	ES izziņas procesa vajadzības
1	Sākt ar praktiskām aktivitātēm
2	Norādīt darba gaitu
3	Stiprināt to, kas jau zināms
4	Paskaidrot, kāpēc tas jāmācās
5	Dot iespēju runāt, kustēties un strādāt grupā
6	Noteikt reālu izpildes termiņu
7	Minēt piemērus
8	Noteikt skaidri sagaidāmo rezultātu
9	Izskaidrot teoriju
10	Ļaut pielietot teoriju nekavējoties

EKSTRAVERTI INTUITĪVIE

Ekstraverti intuitīvo studentu izziņas procesa vajadzību
īstenošanas pakāpe %

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vajadzība
1	0	7	0	0	0	14	14	7	7	0	
2	0	29	14	36	0	14	21	14	7	14	
3	36	36	29	14	29	21	36	29	21	21	
4	43	21	43	29	43	29	7	50	14	36	
Vērtējums 5	21	7	14	21	29	21	21	0	50	29	

Nr.	EN izziņas procesa vajadzības
1	Sākt ar kopainu nevis detaļām
2	Ļaut nenoraidot skaļi pafantazēt
3	Ļaut atrast jaunu veidu, kā to paveikt
4	Ļaut eksperimentēt
5	Dot izvēles iespējas
6	Dažādot darāmo
7	Ļaut mācīt citus vai stāstīt kādam to, kas apgūts
8	Ļaut par kaut ko atbildēt
9	Ļaut runāt vai strādāt grupā
10	Ļaut nākt ar savām idejām

Respondentu atbildes uz K.G.Junga testa 72 apgalvojumiem

Septiņu augstskolu tūrisma studentu (264) atbildes uz K.G.Junga testa 72 apgalvojumiem

76-100%

Nr.	%	
30.	92	Jūs jūtat līdzīti citiem cilvēkiem
2.	90	Jums patīk būt iesaistītam aktīvā un dinamiskā darbā
44.	89	Jums ir svarīgi iepazīt lietas paša rokām
34.	85	Jūs vairāk ļaļaujaties uz savu pieredzi nekā uz teorētiskām alternatīvām
47.	84	Jums sagādā prieku kārtības ieviešana
13.	84	Objektīva kritika jebkurā aktivitātē vienmēr ir noderīga
19.	81	Jūsu rīcību bieži ietekmē emocijas
53.	81	Risinot problēmu, labāk izmantosiet zināmu pieeju, nevis meklēsiet ko nepierastu
65.	81	Jūs vienmēr meklējat iespējas
29.	80	Jums paliek garlaicīgi, lasot teorētiskas grāmatas
35.	80	Jūs gribat kontrolēt lietu virzību
64.	79	Jūs savijņo spēcīgas emocijas
1.	76	Jūs praktiski nekad nekavējat, ja norunāta tikšanās

26-50%

Nr.	%	
62.	50	Jūs labprātāk brīvo laiku pavadāt vienatnē vai arī atpūšoties mierīgā ģimenes gaisotnē
39.	49	Jums ir lielāka tieksme eksperimentēt, nevis turēties pie parastām metodēm
11.	48	Jūs bieži domājat par cilvēci un tās likteni
15.	48	Jūs prātam uzticaties vairāk nekā jūtām
49.	48	Jūs labi valdāt pār savām vēlmēm un dažādiem kārdinājumiem
43.	47	Jūs vēlaties izolēt sevi no apkārtnes trokšņiem
16.	44	Jūs drīzāk ļaļaujaties uz improvizāciju nekā uz rūpīgu plānošanu
59.	44	Jums ir grūti runāt par savām izjūtām
66.	44	Jūsu rakstāmgalds, darba galds utt. parasti ir akurāts un kārtīgs
14.	41	Jūs dodat priekšroku tūlītējai rīcībai, nevis prātošanai par dažādām alternatīvām
55.	41	Alkas pēc piedzīvojumiem ir tuvas Jūsu sirdij
41.	39	Stāsti par citu cilvēku likstām Jūs stipri satrauc
21.	38	Jūs zināt, kā lietderīgi izmantot katru sava laika minūti
12.	37	Jūs domājat, ka vislabākais lēmums ir tāds, kuru var bez grūtībām mainīt
51.	35	Risinājuma meklēšanas process jums ir nozīmīgāks nekā pats risinājums
28.	31	Jums ir grūti runāt skaļā balsī
50.	31	Jūs viegli izprotat jaunu teoriju principus

1-25%

Nr.	%	
9.	18	Jūs ir grūti aizraut
58.	11	Jūs uzskatāt, ka zinātniska pieeja ir vislabākā

51-75%

Nr.	%	
3.	74	Jums ir plašs paziņu loks un Jūs tas priecē
38.	72	Jums patīk būt tādu notikumu centrā, kuros ir tieši iesaistīti arī citi cilvēki
46.	72	Jūs darāt visu iespējamo, lai paveiktu uzdevumu laikā
72.	72	Jūs bez pūlēm saredzat dažādas iespējas, kā notikumi varētu izvērsties
25.	71	Jūs bieži darāt darbus steigā
56.	71	Lai mijiedarbotos ar lielu daudzumu cilvēku, dodat priekšroku tikties mazās grupās
22.	70	Jūs bez domāšanas palīdzat cilvēkiem, pretī neprasot neko
24.	70	Pēc ieilgušas uzturēšanās sabiedrībā jūtat, ka nepieciešams tikt prom, būt vienatnē
60.	70	Jūs bieži pavadāt laiku, domājot par to, kā lietas varētu uzlabot
69.	68	Jūs bez pūlēm komunicējaties sabiedriskās vietās
10.	67	Jums ir raksturīgi uzņemties atbildību
8.	66	Strikta pieņemto noteikumu ievērošana var traucēt sasniegt labus rezultātus
31.	66	Taisnīgumu Jūs vērtējat augstāk par līdzjūtību
54.	66	Jūs cenšaties strikti turēties pie saviem principiem
70.	65	Jūs esat konsekvents savos ieradumos
4.	64	Skatoties sentimentālas TV filmas, Jūs jūtaties iesaistīts notiekošajā
32.	64	Jūs ātri iejūtaties jaunas darba vietas sabiedriskajā dzīvē
63.	64	Jūs jūtaties daudz komfortablāk, turoties pie tradicionāliem paņēmieniem
18.	63	Jūs parasti plānojat savu rīcību jau laicīgi
23.	63	Jūs bieži nododaties pārdomām par dzīves sarežģītību
48.	63	Ļaudīs Jūs jūtaties nepiespiesti
17.	62	Savu brīvo laiku pavadāt, aktīvi tiekoties ar cilvēkiem, apmeklējot sarīkojumus, utt.
71.	62	Jūs labprāt pats iesaistāties lietās, kuras Jūs atbalstāt
36.	61	Jūs viegli spējat iejusties citu personu emocionālajā stāvoklī
33.	60	Jo vairāk cilvēku, ar kuriem Jūs runājat, jo labāk Jūs jūtaties
20.	59	Jūs esat cilvēks, kas saskarsmē ir mazliet atturīgs un rezervēts
67.	59	Parasti pašlaik notiekošais Jūs uztrauc vairāk nekā Jūsu nākotnes ieceres
45.	58	Jūs uzskatāt, ka gandrīz viss ir izanalizējams
57.	58	Apsverot situāciju, veltāt vairāk uzmanības pašreizējam stāvoklim, mazāk varbūtējai notikumu gaitai
61.	56	Jūsu lēmumi vairāk pamatojas uz mirkļa izjūtām, nekā uz rūpīgu plānošanu
26.	55	Jūs viegli saskatāt atsevišķu gadījumu kopējos principus
40.	55	Jūs izvairāties no saistību grožiem
52.	54	Jūs parasti novietojaties telpas malā nevis tās centrā
7.	54	Mēdzat būt objektīvs pat tad, ja tas var apdraudēt Jūsu labās attiecības ar citiem
5.	53	Parasti esat pirmais, kas reaģē uz pēkšņu notikumu: telefona zvanu, negaidītu jautājumu
6.	53	Jūs vairāk interesē vispārējā ideja, nevis tās īstenošanas detaļas
68.	53	Jūs gūstat baudījumu no savrupām gaitām
27.	51	Jūs bieži un viegli paužat savas emocijas un jūtas
42.	51	Pēdējais izpildes termiņš Jūsu izpratnē ir vairāk ar relatīvu nekā absolūtu nozīmi

**Izglītības vadības studentu
atbildes uz K.G.Junga testa 72 apgalvojumiem**

76-100%		
Nr	%	
30.	93	Jūs jūtat līdzī citiem cilvēkiem
65.	93	Jūs vienmēr meklējat iespējas
2.	91	Jums patīk būt iesaistītam aktīvā un dinamiskā darbā
44.	89	Jums ir svarīgi iepazīt lietas paša rokām
60.	89	Jūs bieži pavadāt laiku, domājot par to, kā lietas varētu uzlabot
10.	87	Jums ir raksturīgi uzņemties atbildību
13.	87	Objektīva kritika jebkurā aktivitātē vienmēr ir noderīga
46.	87	Jūs darāt visu iespējamo, lai paveiktu uzdevumu laikā
34.	85	Jūs vairāk ļaunaties uz savu pieredzi nekā uz teorētiskām alternatīvām
36.	85	Jūs viegli spējat iejusties citu personu emocionālajā stāvoklī
72.	83	Jūs bez pūlēm saredzat dažādas iespējas, kā notikumi varētu izvērsties
19.	80	Jūsu rīcību bieži ietekmē emocijas
64.	80	Jūs savijņo spēcīgas emocijas
35.	78	Jūs gribat kontrolēt lietu virzību
47.	78	Jums sagādā prieku kārtības ieviešana
1.	76	Jūs praktiski nekad nekavējat, ja norunāta tikšanās
24.	76	Pēc ieilgušas uzturēšanās sabiedrībā Jums ir nepieciešams pabūt vienatnē
54.	76	Jūs cenšaties strikti turēties pie saviem principiem
63.	76	Jūs jūtaties daudz komfortablāk, turoties pie tradicionāliem paņēmieniem
69.	76	Jūs bez pūlēm komunicējaties sabiedriskās vietās

1-25%		
Nr.	%	
9.	15	Jūs ir grūti aizraut
12.	22	Jūs domājat, ka vislabākais lēmums ir tāds, kuru var bez grūtībām mainīt
28.	6..5	Jums ir grūti runāt skaļā balsī
58.	26	Jūs uzskatāt, ka zinātniska pieeja ir vislabākā
59.	28	Jums ir grūti runāt par savām izjūtām
66.	26	Jūsu rakstāmgalds, darba galds utt. parasti ir akurāts un kārtīgs

51-75%		Izglītības vadība
Nr	%	
3.	74	Jums ir plašs paziņu loks un Jūs tas priecē
26.	74	Jūs viegli saskatāt atsevišķu gadījumu kopējos principus
18.	72	Jūs parasti plānojat savu rīcību jau laicīgi
23.	72	Jūs bieži nododaties pārdomām par dzīves sarežģītību
56.	72	Lai mijiedarbotos ar lielu daudzumu cilvēku, Jūs dodat priekšroku tikties ar tiem mazās grupās
25.	70	Jūs bieži darāt darbus steigā
40.	67	Jūs izvairāties no saistību grožiem
48.	67	Ļaudīs Jūs jūtaties nepiespiesti
49.	65	Jūs labi valdāt pār savām vēlmēm un dažādiem kārdinājumiem
8.	63	Strikta pieņemto noteikumu ievērošana var traucēt sasniegt labus rezultātus
11.	63	Jūs bieži domājat par cilvēci un tās likteni
22.	63	Jūs bez domāšanas palīdzat cilvēkiem, pretī neprasot neko
39.	63	Jums ir lielāka tieksme eksperimentēt, nevis turēties pie parastām metodēm
62.	63	Jūs labprātāk brīvo laiku pavadāt vienatnē vai arī atpūšoties mierīgā ģimenes gaisotnē
70.	63	Jūs esat konsekvents savos ieradumos
38.	61	Jums patīk būt tādu notikumu centrā, kuros ir tieši iesaistīti arī citi cilvēki
7.	59	Jūs mēdzat būt objektīvs pat tad, ja tas var apdraudēt Jūsu labās attiecības ar citiem cilvēkiem
20.	59	Jūs esat cilvēks, kas saskarsmē ir mazliet atturīgs un rezervēts
27.	59	Jūs bieži un viegli paužat savas emocijas un jūtas
31.	59	Taisnīgumu Jūs vērtējat augstāk par līdzjūtību
53.	59	Risinot problēmu, Jūs labāk izmantosiet zināmu pieeju, nevis meklēsiet ko nepierastu
32.	57	Jūs ātri iejūtaties jaunas darba vietas sabiedriskajā dzīvē
45.	57	Jūs uzskatāt, ka gandrīz viss ir izanalizējams
55.	57	Alkas pēc piedzīvojumiem ir tuvas Jūsu sirdij
68.	57	Jūs gūstat baudījumu no savrupām gaitām
4.	54	Skatoties sentimentālas TV filmas, Jūs jūtaties iesaistīts notiekošajā
17.	54	Savu brīvo laiku Jūs pavadāt, aktīvi tiekoties ar cilvēkiem, apmeklējot sarīkojumus, iepērkoties utt.
57.	54	Kad apsverat situāciju, Jūs vēltāt vairāk uzmanības pašreizējam stāvoklim un mazāk varbūtējai nākotnei
5.	52	Jūs parasti esat pirmais, kas reaģē uz pēkšņu notikumu: telefona zvanu vai negaidītu jautājumu
42.	52	Pēdējais izpildes termiņš Jūsu izpratnē ir vairāk ar relatīvu nekā absolūtu nozīmi
43.	52	Jūs vēlaties izolēt sevi no apkārtnes trokšņiem

26.-50%		
Nr.	%	
51.	50	Risinājuma meklēšanas process jums ir nozīmīgāks nekā pats risinājums
15.	48	Jūs prātam uzticaties vairāk nekā jūtām
67.	48	Parasti pašlaik notiekošais Jūs uztrauc vairāk nekā Jūsu nākotnes ieceres
29.	48	Jums paliek garlaicīgi, lasot teorētiskas grāmatas
33.	48	Jo vairāk cilvēku, ar kuriem Jūs runājat, jo labāk Jūs jūtaties
71.	46	Jūs labprāt pats iesaistāties lietās, kuras Jūs atbalstāt
6.	43	Jūs vairāk interesē vispārējā ideja, nevis tās īstenošanas detaļas
21.	43	Jūs zināt, kā lietderīgi izmantot katru sava laika minūti
14.	41	Jūs dodat priekšroku tūlītējai rīcībai, nevis prātošanai par dažādām alternatīvām
16.	41	Jūs drīzāk ļaunaties uz improvizāciju nekā uz rūpīgu plānošanu
41.	41	Stāsti par citu cilvēku likstām Jūs stipri satrauc
52.	41	Jūs parasti novietojaties telpas malā nevis tās centrā
37.	37	Jūs daudzkārt dodat priekšroku grāmatas lasīšanai, nevis sarīkojumu apmeklēšanai
61.	37	Jūsu lēmumi vairāk pamatojas uz mirkļa izjūtām, nekā uz rūpīgu plānošanu
50.	35	Jūs viegli izprotat jaunu teoriju principus
59.	28	Jums ir grūti runāt par savām izjūtām
66.	26	Jūsu rakstāmgalds, darba galds utt. parasti ir akurāts un kārtīgs
58.	26	Jūs uzskatāt, ka zinātniska pieeja ir vislabākā

Respondentu atsauksmes par socienikas raksturojumiem

ENTP. Pārlasot materiālu par it kā savu tipu, ko sastādījis cilvēks, kuru es neapzīstu, man radās jautājums: „Nu, kā gan ir iespējams tik precīzi un gandrīz nekļūdīgi mani noraksturot?”. Man pašai liekas, ka tāda cilvēka kā es otra uz pasaules vairs nav! Kā tas pats raksturojums var attiekties uz vēl kādu? *L.I., studente.*

ENTP. Balstoties uz zināmu daļu neticības (paļaujoties uz lietu mainīgumu) un daļu ticības, veicu četrus no testiem, vienmēr nonākot pie viena un tā paša rezultāta. *K.C., students.*

ENTP. Kopumā vērtējot šo eksperimentēšanu un mēģinājumu analizēt sevi pēc tīrākās sirdsapziņas jāatzīst, ka raksturojums, vismaz lielākā tā daļa, var būt interpretēts par mani kā personību. Šis uzdevums man šķita patiesi interesants un lietderīgs, jo, ļoti iespējams, ļāva man labāk izprast pašai sevi un to, kādēļ vienā vai otrā situācijā es jutos tik labi, bet citā – tik nekomfortabli, kādēļ rīkojos tā vai citādi un varbūt pat vieglāk izvairīties mērķus nākotnē. Turklāt, saskatot savu personīgo ieinteresētību un lietderību, esmu nolēmusi turpināt šo analīzi, iedziļinoties sevī un savās attiecībās ar līdzcilvēkiem vēl dziļāk un pilnīgāk. *S. C., studente.*

ISFP. Testa rezultāti savā veidā palīdzēja vairāk sevi saprast. Jo šad tad radās domas, kas es esmu par ķēmu, kāpēc es daru lietas tieši tā un ne savādāk. Atbilde ir viena: tieši tāda es esmu, un daru tā, kā jūtu. *L.G., studente.*

ESFJ. Man būs ļoti grūti raksturot neatbilstošo manā raksturojumā, jo izlasot dzīves mīlētāja Igo personības tipa īpašības, nācās atzīt, ka man piemīt gandrīz visas no tām. Ir labi, ka ir šāda veida testi, kas gala rezultātā dod raksturojumu, kurā runāts gan par pozitīvajām, gan negatīvajām īpašībām. Tas liek padomāt par sevi un savu uzvedību. *B. T., Uzņēmējdarbības vadības maģistrantūras studente.*

ESFJ. Pirmā doma, kas iesāvēs prātā, pildot testu, bija: „Tās ir muļķības!”. Beigās, kad lasīju rezultātus, biju pārsteigta par to, cik precīzi ir noraksturota mana būtība, raksturs un uzvedība. *K. J., studente.*

ESFJ. Izvērtējot socienikas testa rezultātus, manī radās zināms izbrīns un pārsteigums, jo patiešām nebiju līdz šim sastapis šādu raksturojumu. Nereti lielākā daļa testu ir relatīvi vienpusīgi, kā arī, aizpildot jautājumus, ir diezgan grūti izvairīties no apzinātu „pareizo” atbilžu izvēlēšanās. Šis tests mani patīkami pārsteidza, jo rezultāts izrādījās stipri atšķirīgs no mana gaidāmā. Kā lielas pārsteigums bija mana tipa atbilstība tādai kolorītais personībai kā Viktors Igo. Tests deva iespēju papildināt sevis iepazīšanas instrumentu klāstu un nostiprināt pārliecību par lietām, kuras pilnveidot sevī. Šis noteikti ir arī labs instruments, kā labāk iepazīt apkārtējos, kā labāk uzlabot sadarbību. *I.K., Uzņēmējdarbības vadības maģistrantūras students.*

ESFJ. Pirms sava Junga tipoloģijas testa analīzes vēlos pateikt, ka šāda veida testi nekad nav piesaistījuši manu uzmanību, jo neviens cits nevar pārzināt cilvēka patieso būtību, kā viņš pats. ...Lasot pirmo paragrāfu, biju tiešām patīkami pārsteigta par rakstītā atbilstību sava „es” vispārējam raksturojumam. Un, pats galvenais, biju pārsteigta ne tikai es, bet arī mana kolēģe, kura iekliedzās; „Tā tak’ tiešām esi Tu!” *A. M., iepirkuma/pārdošanas men.*

ESFJ. Lasot Igo raksturojumu, šķiet, ka viss 100% rakstīts par mani, nu dien...Jo lasu tālāk, jo vairāk saprotu, ka tur viss ir teikts par E.Ķ....mhm...*E.Ķ., administratore.*

ESFJ. Es – Igo – 99%! *E.Š., students.*

ESFJ. Man vienmēr ir patīcis izzināt sevi....Dažbrīd man likās, ka kāds par mani visu zina un ir pat uzlicis to uz papīra! *D.L., biroja administratore.*

ESFJ. Lasot Igo raksturojumu, gandrīz vai pie katra apgalvojuma es ar smaidu klanīju galvu – piekrītu teiktajam!... Vēlreiz gribu uzsvērt – ka negaidīti, bet fakts, ka ESFJ raksturojums bija tieši kā pēc manis tapis. *J. K., deju pasniedzēja.*

ESFJ. Lasot Igo raksturojumu, daudzām lietām jāpiekrīt, pat vairākumam. Nejauši arī smaidis izzogas sejā, jo uzreiz atmiņā atnāst kāds spilgts piemērs no dzīves. *Z.R. Studente.*

INTJ. Lai analizētu savu socionisko tipu, informāciju meklēju dažādos ceļos...Šim apgalvojumam varu pilnībā piekrist...Lai arī kā man šo apgalvojumu gribētos apgāzt, to nespēju...Šis, manuprāt, ir visprecīzākais manis raksturojums...Atbilstība varētu būt 85% gadījumu, jo, kā zināms, katrs mēs esam individualitāte un katrs no mums ir savādāks. *L. R., biroja administratore.*

INTJ. Rakstot darbu, uzzināju daudz jauna par sevi. Man ļoti patika lasīt par savām īpašībām ar pārsteidzošu precizitāti un atbilstību. Uzskatu, ka savu socionisko tipu esmu noteicis pareizi, jo man ar tipa aprakstiem saskan apmēram 90% faktu. *D.B., datortīklu administrators.*

ENFJ. Pilnīga taisnība..., varu piekrist..., 100% patiesība..., pilnībā piekritu... Tad tāpēc vienmēr esmu jutusies savādāka, dažreiz nesaprasta! Laikam nav gadījies sastapt sev līdzīgos, jo tikai 2-3% pasaules iedzīvotāju pieder šim personības tipam. *I.C., mārketinga menedžere.*

ENFJ. Lasot aprakstu par Hamletu, kā personība jutos ļoti savādi, jo aprakstā bija daudz pazīstamu un izjustu lietu. Tas gan, iespējams, daudz ko sarežģī, bet patiesībai acīs ir jāskatās. *G. M., klientu darījumu vadītājas asistente.*

ESTP. Varu piebilst, ka pildīt šos testus bija interesanti un īpaši interesanti ir lasīt katra tipa aprakstu. Un secināt, ka tas tiešām ir gluži kā par mani uzrakstīts. *S.Š., viesnīcu projektu vadītāja.*

INFP. Veicot visus testus, atbildes bija viennozīmīgas – esmu INFP! ...atbildu šim raksturojumam par 95%...Kopumā vērtējot šos testus, jāatzīst, ka ļoti lielā mērā tie spēj parādīt cilvēka īsto dabu. Bija ļoti interesanti un reizē arī nedaudz mulsoši lasīt par sevi visu šo patiesību. Lieliska iespēja palūkoties uz sevi no malas. *B. K., administratore birojā.*

ESFP. Analizējot vairāk sevi un lasot man atbilstošā socioniskā tipa raksturojumu socionikas mājas lapā, secināju, ka apraksts ir diezgan precīzs. ...Izbrīnu rada tas, ka arī manas vājās puses sakrīt ar Napoleona raksturojumu. Izzinot sevi un pārējos 15 socioniskos tipus, ir vieglāk izprast dažādās situācijas, kas rodas savstarpējā saskarsmē ar cilvēkiem un vienkāršāk rast pareizo pieeju katram. *DD., klientu attiecību un pārdošanas vadītāja.*

ESFP. Sākumā baidīja tipa nosaukums – Napoleons, likās, tas nevaru būt es, bet lasot raksturojumu, nonācu pie secinājuma, ka tiešām esmu šis tips. Lai vērtējums būtu objektīvāks, šo aprakstu lasīju skaļi priekšā savai ģimenei. Ģimene atbalstīja, īpaši par daudzajiem talantiem! *G. G., studente.*

ESFP. Izpildot testu un izlasot secinājumus, man nav ko uzrakstīt, kā vienīgi: „Tā ir tiesa!” *O.S., sporta deju asistente.*

ESFP. Ir godīgi jāatzīstas, ka ilgi vilcinājos ar testa rezultātu nolasīšanu..., bet, kad beidzot izlasīju, ilgi domāju, vai tad ar zinātnes palīdzību ir iespējams izveidot tik precīzu tēlu? Man personīgi likās, ka šo raksturojumu ir rakstījis cilvēks, kurš mani pazīst kopš agras bērnības un ir nodzīvojis man līdzās visu manu apzināto mūžu! 100% Napoleons. *A.P., stud.*

ESFP. Pārsteigumu radīja tas, ka, lasot raksturojumu par Napoleonu, šķita, ka tiešām lasu savu raksturojumu. *L.D., bankas klientu apkalpošanas speciāliste – sekretāre.*

ESFP. Šī bija lieliska iespēja analizēt savu rīcību, tās motīvus, bet galvenais – paskatīties uz sevi no malas. *B. V., viesu uzņemšanas nodaļas darbiniece.*

INTP. Uzskatu, ka man atbilstošs ir INTP tipa raksturojums. Uz to norāda arī kāda zīmīga detaļa – internetā kā piemērotākā vai populārākā profesija ir minēta ķīmiķis – manā diplomā rakstīts „dabaszinātņu bakalaura grāds ķīmijā”. Ķīmiķis ir reta profesija, tātad – tā ir ļoti reta sakritība vai likumsakarība. Apskatot raksturīgākās īpašības, sistematizēju savu psiholoģisko portretu. *R.A., uzņēmējs.*

INTP Es, protams, esmu Balzaks. Taisnība, ka bieži izskatos nopietna, sapīkusi, it kā neapmierināta, jo visas savas emocijas izdzīvoju lielākoties sevī... Dzīvē daudzviet saskatu negatīvismu – gan tur, kur tas patiešām ir, gan tur, kur tas varētu būt, gan tur, kur tā nav...Nākas dzirdēt pārmetumus par pasīvo attieksmi pret dzīvi, nevēlēšanos kaut ko

mainīt...cenšos atrast īsāko un izdevīgāko ceļu uz mērķi, jo labāk man patīk prātot un daru es tikai tad, kas citādi vairs nevar. *A.B., tūrisma biroja rezervācijas speciāliste.*

INTP. Balzaka skrupulozums un sīkumainība nereti to dara pedantisku un piekasīgu...Un mani tuvākie līdzcilvēki uzsver, ka savos darījumos un lēmumos esmu tieši tāds. Nobeigumā jāatzīmē, ka, aptaujājot savus līdzcilvēkus, analizējot manas domas pašam par sevi, domāju, ka atbilstu Balzaka- kritiķa tipa raksturojumam. *A.P., students.*

ENTJ. Aizpildīts tika Junga tipoloģijas tests, rezultāts bija intriģējoša un interesants, bet tā aizpildīšana prasīja diezgan daudz laika. Moto: „Man ļoti žēl, ka tev jāmirst”. Tas nav mans moto, bet viens no dzīves principiem. Ja kāds ir pelnījis, ka viņam jāmirst, tad jāmirst. Šis princips vairāk piemērojams darbā, tā pat nav konkurence, bet, ja kāds nav savā vietā, tad vieta noteikti ir jāatbrīvo, kas tas notiks, ir tikai laika jautājums, jo ātrāk, jo vieglāk pašam un mazašāpīgāk citiem. *A.K., maģistrantūras studente.*

ENTJ. Varu apgalvot, ka lasītais palīdzēja man orientēties manā personībā, un ka apgalvojumi atbilst patiesībai. *O.R., tūrisma aģentūras menedžere.*

ENTJ. Piekrītu par 97%. *A.K., inženieris – vadītājs.*

ISFJ. Pēc dažām dienām testu izpildīju atkārtoti un ieguvu to pašu rezultātu, kas mani patīkami pārsteidza. Atrast Draizera raksturojumā neatbilstošās īpašības ir grūti, precīzāk, to ir ļoti maz. *L.U., darījumu nodrošināšanas speciālists kredītdarbā.*

ISFJ. Man patīk darīt darbus vienatnē, tā teikt, „strādāt savā lauciņā”, būt par vienīgo, kas atbild par kādu jomu. Tāpēc man patīk savs darbs, kas ir saistīts ar noliktavas un saimniecības pārzināšanu...Kopumā nonācu pie secinājuma, ka esmu tipisks Draizers, tiesa, ar atsevišķiem izņēmumiem. *K.B., maģistrantūras students.*

ISFJ. Darbā milzīga nozīme pozitīvai atmosfērai un labām attiecībām. Ja jūtu negatīvu attieksmi, pastrādāt nevaru, kļūdos, darbi neveicas, nekas neizdodas...Jā, pilnīga taisnība...Precīzi! ...Pilnīgi atbilst...Pilnīgi man atbilstošs raksturojums! *I.G., iepirkumu nodaļas vadītāja vietniece.*

ISFJ. Šim raksturojumam varu pilnībā piekrist. Testu izpildīju atkārtoti, rezultāts bija tāds pats. Lasot raksturojumu, es skaidri saredzu sevi. *E.O., ziņu aģentūras monitoringa veidotāja.*

ISFJ. Lasīju un domāju – tas taču viss ir par mani! *A.G., studente.*

ESTJ. Nosakot savu tipu, es nesastapos ne ar kāda veida grūtībām. Aizpildīju četrus dažādus testus un nonācu pie vienas un tās pašas atbildes – mans tips ir ESTJ jeb loģiski sensorais ekstraverts. *E.K., veikala vadītāja.*

ESTJ. Tik daudz kas atbilst...Nesen tikos ar saviem vidusskolas klases biedriem. Puisim teicu: „Kā tu man patiki skolas laikā!” Jā, es viņam arī esot patikusi, tikai viņam bijis bail man tuvoties, jo mana sejas izteiksme vienmēr bijusi ārēji tik skarba, ar tā-ā-du skatienu (kā jau Štirlicam). *E.M., degvielas vairumtirdzniecības speciāliste.*

ESTJ. Izpildot testu un izanalizējot rezultātu, varu teikt, ka testa rezultāti ir gandrīz 100% atbilstoši manam raksturojumam. Zināšu turpmāk, kam pievērst uzmanību! *B.Ā., viesu nama administratore.*

INFJ. Esmu īsta INFJ! To es sapratu tikai pēc testa izpildes un pārdomām, kas radās, analizējot šī tipa raksturīgās īpašības. *E.P., studente.*

INFJ. Pētot tipu analīzi, biju pārsteigta, cik ļoti kāds var pārzināt kāda cita, respektīvi, manu dzīvi! *D.C., studente.*

ENFP. Secināju, ka patiesi atbilstu Hakslija tipam. Gandrīz viss, kas tur bija aprakstīts, ir rakstīts par mani! *S.T., studente.*

ENFP. Man.bija ļoti interesanti izzināt un izprast sevi, un ne tikai sevi, jo mēģinot iedziļināties savā būtībā, slēptākajos dvēseles stūros, mēģinot atrast sevi šajos daudzajos socieniskajos tipos, es daudz vairāk sāku saprast arī savu tuvinieku, draugu un kolēģu uzvedību. Par mani tik trāpīgi pateikts! *V.P., stjuarte.*

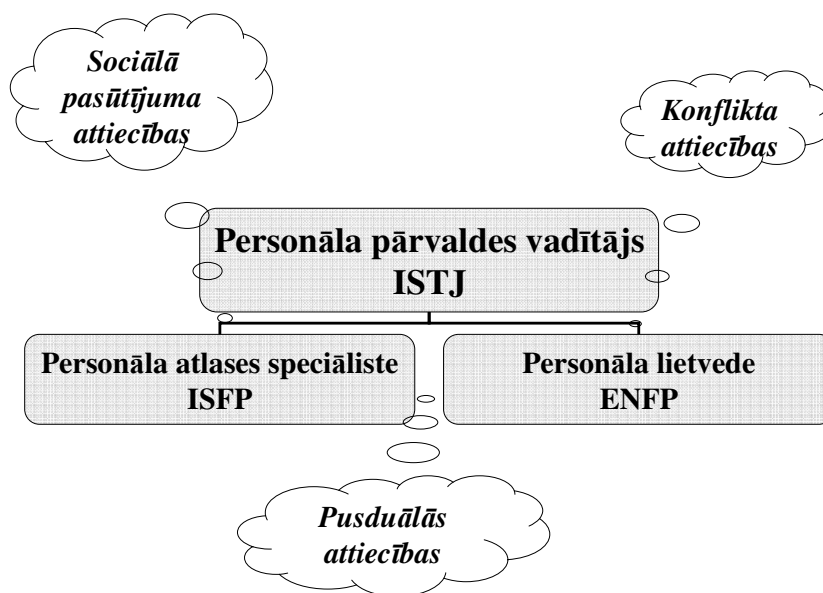
ENFP. Es pat uzzināju kaut ko jaunu par sevi! *O.Š., studente.*

ISTP. Es piekrītu, ka atbilstu ISTP tipa raksturojumam. Tālāk minēšu piemērus no dzīves...*O.S., mājsaimniece.*

Socionikas teorijas pielietojums personāla vadībā (piemēri)

Personāla vadības galvenais mērķis ir sadarboties, lai palielinātu katra darbinieka individuālo ieguldījumu organizācijas mērķu sasniegšanā, pamatojoties uz personāla pastāvīgu attīstību un personāla personiski – lietišķā potenciāla maksimāli pilnīgu realizāciju. Kā izriet no iepriekšminētajiem studentu pētījumiem savos darba kolektīvos, tad sociotipu zināšanas darba kolektīvos var izmantot iepriekšminēto mērķu sasniegšanai. Informācija par sociotipiem tiešajiem vadītājiem ļauj optimizēt vadības lēmumus, racionāli izmantot darbinieku potenciālu.

Piemērs Nr.1. Sociāli psiholoģiskais klimats. Finanšu iestāde Nr.1. Uzņēmumā ilgstoši strādāja 2 darbinieces - personāla lietvede ENFP Padomdevējs un personāla atlases speciāliste ISFP Vidutājs. Abām darbiniecēm savstarpēji bija pusduālās starptipu attiecības, kas nozīmē, ka šajās attiecībās sarunu tēmu ir daudz, tās nenogurdina, viens otrā rada interesi, pielāgojas un ieklausās. Darba uzdevumi tiek veiksmīgi savstarpēji sadalīti un domstarpības tiek atrisinātas kompromisa ceļā. Bet tad nomainījās Personāla pārvaldes vadītājs. Komandas priekšgalā nostājās ISTJ Inspektors. Personāla pārvaldes darbiniecēm ar jauno vadītāju izveidojās sociālā pasūtījuma un konflikta attiecības (sk. 1.att.).



1. att. Personāla pārvaldes sociotipi un starptipu attiecības

Sociālā pasūtījuma attiecības no darbiniekiem prasa lielu enerģijas patēriņu izpatikšanai un izdabāšanai. ISTJ (Inspektors) ir sociālā pasūtītāja lomā. Saskarsme ar sociālā pasūtījuma uztvērēju ir saspringta, bet tomēr cerīga, jo partnerī viņš saskata plānu īstenotāju. Pasūtītājam regulāri jācenšas rast pieeju partnerim, lai iegūtu viņa uzticību. Savukārt ISFP (Vidutājs) ir sociālā pasūtījuma uztvērējs. Viņam saskarsme nav tik interesanta, cik tonizējoša. Partnera izteiktās domas un uzvedība tiek uztverta kritiski, tādēļ priekšnieks neizraisa viņa uzticību.

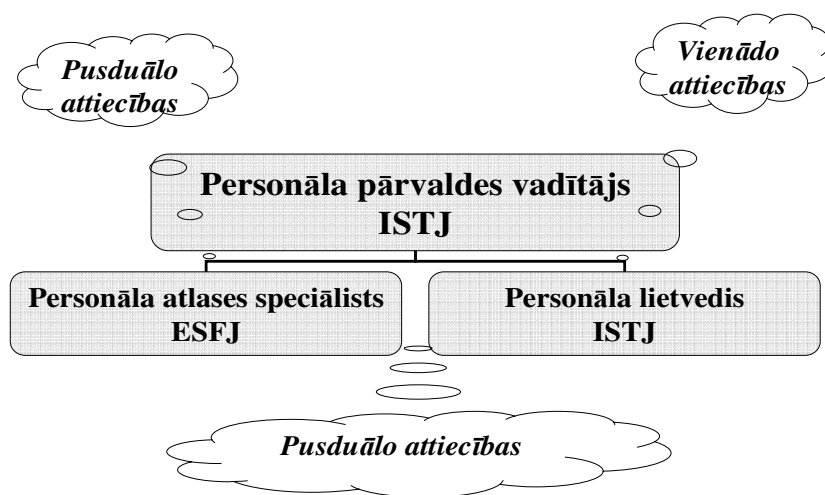
Konflikta attiecības izveidojās starp personāla lietvedi ENFP (Padomdevēju) un vadītāju ISTJ (Inspektoru). Šādas attiecības var izpausties mierīgi tikai tad, ja darbības jomas ir atšķirīgas. Cieši sadarboties vienu otra uzvedība sāk aizvien vairāk dezorientēt. Šādu nesaskaņu rezultātā uzkrājas aizkaitinājums, kurš izraisa konfliktu.

Pēc kopā nostrādātiem 4 mēnešiem notika izmaiņas. ISFP (Vidutājs) iesniedza darba uzteikumu, bet vēl pēc 2 mēnešiem pēc abpusējas vienošanās darbu pārtrauca ENFP (Padomdevējs), jo vēlmi izbeigt darba attiecības izteica ISTJ (Inspektors).

Kā jau tas norādīts socionikas teorijā, nesaskanīgās attiecībās nav viegli strādāt un tādēļ bieži vien cilvēki meklē citas darba iespējas vai arī šķiras no uzņēmuma, jo, kā tas bija arī šajā gadījumā, tā ir nespēja atrast kopīgu valodu ar vadītāju.

Iespējams, ka situāciju pasliktināja vēl tas, ka darbinieku amatu pienākumi īsti neatbilda viņu psihi kvalitātēm, tāpēc būtu bijusi lietderīga rotācija. ISFP (Vidutāja) stiprās funkcijas ir introversija, ētika, iracionālitate, sensorika. Introvertie lēni pierod pie sabiedrības un cilvēkiem, un ar grūtībām dibina jaunus kontaktus. Viņi vairāk tiecas pēc klusuma un darba vienatnē. Tā kā personāla atlases darbinieka darba pienākumi ir saistīti ar nepārtrauktu jaunu kontaktu dibināšanu un ar lielu komunikatīvu spriedzi, tad iespējams, ka darbinieks bieži varēja būt noguris no šīs pārāk lielās komunikācijas, kas savukārt ietekmē gan atlases interviju rezultātus, gan personāla pārvaldes darbu kopumā. Pārējās trīs nav tik nozīmīgas. ENFP (Padomdevēja) stiprās funkcijas ir ekstraversija, ētika, iracionālitate, intuīcija. Ekstravertie ir sabiedriski un viņiem nepieciešams gūt enerģiju no komunikācijas ar apkārtējiem. Pildot personāla lietveža funkcijas, kur darbs galvenokārt ir saistīts ar dokumentu sagatavošanu un noformēšanu, darbiniekā varēja izraisīt diskomfortu komunikācijas trūkums ar pārējiem kolēģiem. Turklāt darba uzdevumi lietvedim bija skaidri definēti, atbilstoši tika pildīti pēc noteiktām procedūrām un darbs bija vairāk sistemātisks. Šādas amata funkcijas vieglāk ir pildīt sociotipam ar funkciju racionalitāte, nevis iracionalitāte kā ir ENFP (Padomdevējam). Kaut arī iracionālie ir abi darbinieki, tomēr ISFP (Vidutājam) būtu atbilstošāk pildīt personāla lietveža funkcijas, bet ENFP (Padomdevējam) – personāla atlases speciālista funkcijas.

Pēc abu darbinieku ENFP (Padomdevēja) un ISFP (Vidutāja) aiziešanas, vadītājs - ISTJ (Inspektors) pieņēma darbā jaunus darbiniekus: personāla atlases speciālistu - ESFJ (Entuziastu) un personāla lietvedi - ISTJ (Inspektoru). Vadītājam, neko nezinot par socionikas teoriju, ir izdevusies veiksmīga atlase: ir iznācis atrast darbiniekus atbilstoši amata prasību profilam un ar saskanīgām starptipu attiecībām (sk.2.att.).



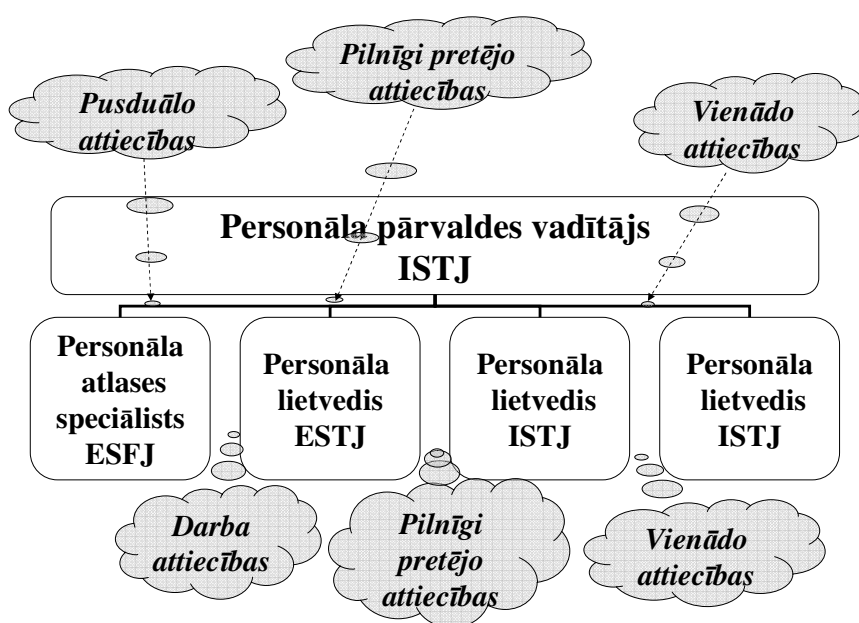
2.att. Starptipu attiecības Personāla pārvaldē pēc darbinieku maiņas

Personāla atlases speciālistam ir pusduālās attiecības gan ar vadītāju, gan ar kolēģi (sk.2.att.). Pusduālās attiecības ir auglīgas sadarbības attiecības. Viens otra centienus izprot un ļauj saglabāt individualitāti. Šajās attiecībās attīstās personīgā meistarība. Partneri konsultējas viens ar otru, bet katrs dara savus darbus. Pienākumus sadala atbilstoši temperamentiem.

Pateicoties abu piekāpībai, viedokļu atšķirības izlīdzina kompromisa ceļā. Savukārt vienādās attiecības ir personāla pārvaldes vadītājam ar personāla lietvedi. Šīs attiecības ir labas darba attiecības. Vienādiem sociotipiem ir interesantas sarunas, viņus vieno līdzīgi dzīves uzskati, līdzīgas aizraušanās. Viņi izdara gandrīz vienus un tos pašus secinājumus, un saskaras ar vienām un tā pašām problēmām. Tikai abi ir stipri un vāji tajās pašās jomās.

Sakarā ar uzņēmuma darbības paplašināšanos, Personāla pārvaldē bija nepieciešams pieņemt vēl divus personāla lietvežus. Izsludinātā konkursa rezultātā uz šo amatu tika pieņemts darbinieks ar sociotipu - ISTJ Inspektors. Otra darbinieka pienākumi bija līdzīgi kā pirmajam, bet vēl ar papildinošiem uzdevumiem, kas saistīti ar apmācību semināru dokumentu sagatavošanu, semināru koordinēšanu un amata aprakstu sagatavošanu, aktualizēšanu, sadarbojoties ar kompānijas struktūrvienības vadītājiem. Tas nozīmē, ka otram lietvedim bija nepieciešamas labas komunikācijas prasmes. Uz šo vakanci tika pieņemts darbinieks ar sociotipu - ESTJ Administrators.

Jaunās komandas starptipu attiecības apkopotas 3. attēlā.



3.att. Personāla pārvaldes sociotipu un starptipu attiecību struktūra pēc paplašināšanās

Ienākot kolektīvā vēl diviem jauniem darbiniekiem, izveidojās vēl jaunas starptipu attiecības starp ESTJ (Administratoru) un ESFJ (Entuziastu) – darba attiecības, un ESTJ (Administratoru) un ISTJ (Inspektoru) – pilnīgi pretējo attiecības.

Darba attiecības ir formālas, mierīgas, gludas lietišķās attiecības. Abi partneri viens otru labi saprot savas radošās funkcijas jomā. Partneri tiecas sasniegt dažādus mērķus, bet darbojas ar vienādām metodēm. Pilnīgi pretējo attiecībās parterus vieno kopīgas intereses, jo viņiem ir vienādas spēcīgās funkcijas. Partneri var apspriest kopīgu tēmu, bet no grūta stāvokļa katrs atrod savu izeju. Konflikti šajās attiecībās ir reti.

Rezultātā šajā izveidotajā darba grupā ir izveidojies kolektīvs ar saskanīgām starptipu attiecībām. Darbinieki šajā grupā jūtas komfortabli, psiholoģiskais mikroklimats lietišķajā saskarsmē ir pozitīvs, un konfliktu iespējamība ir salīdzinoši maza. Tikai pastāv iespēja komfortablās komandas saliedētības rezultātā aizmest ikdienas darba procesu ar tā pildāmajiem uzdevumiem un aizrauties ar kopīgu interesantu tematu apspriešanu. Ja vadītājs tam ir gatavs, ja viņš ir apzinājies šī kolektīva īpatnības, tad arī viņš var jau savlaicīgi novērst

iespējamās kļūdas un problēmas, piemēram, pareizi deleģējot uzdevumus un skaidri definējot katram darbiniekam viņa uzdevumu izpildes termiņus.

Piemērs Nr.2. Atlase. Finanšu iestāde Nr.1. CV un pieteikumu vēstuļu izvērtēšanas procesā ieteicams ņemt vērā sociotipu raksturīgās iezīmes. Piemēram, izvērtējot kandidātu iepriekšējo darba pieredzi un veiktos darba pienākumus, var secināt – cik daudz iepriekšējo darbu pildāmās funkcijas bija saistītas ar komunikāciju, ikdienas apstākļu maiņām un cik daudz no darba uzdevumiem bija vienvēidīgi un sistemātiski (racionalitātes un iracionalitātes funkciju noskaidrošanai). Sadaļa – hobiji informē par to, kā kandidāti pavada brīvo laiku. No tā var secināt, vai kandidātam ir svarīgi brīvo laiku pavadīt citu cilvēku sabiedrībā (ekstraversijas funkcijas pazīme), vai labprāt to dara vienatnē, piemēram, lasot grāmatas (intraversijas funkcijas pazīme). Iepazīstoties ar pieteikuma vēstuli, jāpievērš uzmanība kandidāta definētai motivācijai - piemēram, cik aktīvu vai cik radošu darbu viņš ir gatavs veikt un ko viņš sagaida no sava jaunā darba devēja. Maģistrante tomēr norāda uz to, ka bieži vien aiz formāli biogrāfiskiem datiem nav jūtama paša cilvēka personības specifika, līdz ar to CV analīze var būt arī neprecīza.

Kad ir pabeigta CV datu analīze, tad kandidāti tiek aicināti uz pirmo atlases interviju. Atlases intervija sākas ar novērojumiem, ņemot vērā gan sociotipu atšķirīgās ārējās pazīmes, gan uzvedības un saskarsmes īpatnības. Piemēram, sasveicinoties var novērot, vai kandidāta sejā parādās emocijas - smaids, paceltas acis (ētikas pazīme) vai arī sejas vaibsti nemainās visu šo sasveicināšanās brīdi un netiek izrādītas emocijas (loģikas pazīme). Ja pārrunu telpa atrodas citā stāvā vai nedaudz tālāk nekā sasveicināšanās vieta, tad arī šo iespēju var izmantot sociotipa novērojumam. Piemēram, ja kandidāts, dodoties uz pārrunu telpu, pats uzsāk sarunu, tad tas var liecināt par ekstraversijas pazīmi. Svarīgi ir arī pievērst uzmanību kandidāta ārienei: cik glīts ir apģērbs, cik saskanīgas krāsas ir apģērbā, cik tīras ir drēbes, cik tīri ir mati un to sakārtojums, cik akurāti ir uzlikts sievietēm dekoratīvais grims un cik sakoptas ir kandidāta rokas. Pēc kandidāta ārienes novērojumiem var secināt, vai cilvēkam ir vairāk izteikta sensorikas vai intuīcijas funkcija.

Piemērs Nr.3. Personāla analīze no sociotipu viedokļa. Finanšu iestāde Nr.2. Par to, ka Latvijas uzņēmumos ne vienmēr katrs dara to, kas viņam vislabāk un dabiski padodas, liecina turpmākais pētījums, kurā sniegts kāda uzņēmuma finanšu daļas darbinieku sociotipu un amatu salīdzinošs raksturojums.

Finanšu daļas vadītāja sociotips ir INTJ – Analītiķis. Tas ir bezkompromisa cilvēks, kas seko kolektīva dzīvībai valdošo likumu sistēmai, nav uzpērkams. Tas ir līdzsvarotākais un objektīvākais tips. Viņš spēj neiesaistoties karstās diskusijās vērot no malas, salīdzināt visu grupas dalībnieku viedokļus un pieņemt objektīvu lēmumu. Socionikas neformālajā hierarhijā INTJ ir sistematizētājs. Kā flegmatīķis INTJ sistematizē nesteidzīgi un cītīgi. Pateicoties jaudīgajai analītiskajai loģikai šis tips ir piemērots finanšu darījumu sektoram. Kā vadītājam šim darbiniekam trūkst līderības potenciāla, pietrūkst ekstraversijas, neformālajā hierarhijā viņš atrodas viszemākajā līmenī un tiecas pēc vienkāršām un demokrātiskām attiecībām. Padotajiem šķiet, ka informācija, kas tiek saņemta no INTJ vadītāja ir nepietiekama, jo sarunas ar viņu ir īsas un lakoniskas, ilgstoša mijiedarbība ar cilvēkiem to nogurdina. INTJ vislabāk tieši finanšu nodaļā sevi realizētu kā finanšu analītiķi, jo tam piemīt visas nepieciešamās īpašības šī amata veikšanai, un arī interese ar to nodarboties. Kā vadītājam viņam ir ne tikai līderības spēju trūkums, bet arī nespēja aizstāvēt savas un citu intereses. Tas nozīmē, ka finanšu daļas intereses organizācijā var netikt pienācīgi aizstāvētas. Līdz ar to var rasties darbinieku neapmierinātība, jo, kaut gan nepilnības tiks pamanītas, netiks veikti nekādi pasākumi to novēršanai.

Grāmatveža palīgs ir ISFP – vidutājs, neformālajā hierarhijā – pabeidzējs. Kā pamata izpildītājspēks būtu atbilstošs, taču viņam trūkst loģikas, kas nepieciešams finanšu nozarē. Vislabāk viņš sevi realizētu mākslinieciskās vai saimnieciskās nodarbēs. Grāmatveža palīga darbā ir svarīgas detaļas, tas prasa lielu pacietību, bet ISFP ir grūti ilgstoši koncentrēties

darbam. Motivējoši šim darbiniekam gan ir tas, ka pie viņa nāk pēc padoma, jo tā viņš var justies noderīgs.

Galvenais grāmatvedis ISTJ – inspektors, neformālajā hierarhijā, tāpat kā finansu daļas vadītājs, vislabāk veic sistematizētāja lomu. Konkrētajā nozarē ļoti atbilstošs darbinieks. Sensorika un loģika ir tā, kas grāmatveža darbā ļoti nepieciešama, taču, tā kā galvenajam grāmatvedim ir 12 pakļautie darbinieki, tad negatīvi vērtējams viņa introvertums. Par neformālo līderi darba grupā tas nav kļuvis un, visticamāk, nekļūs, līdz ar to viņa centieni un spiediens panākt darba izpildi var aizvainot darbiniekus. Pozitīva nianse kā vadītājam ir tā, ka ISTJ sociotipa cilvēkiem var ticēt - ja viņš ko ir teicis, tad pie tā arī turēsies, taču cilvēciskas elastības viņam trūkst. Atturīgums un noslēgtība izraisa problēmas attiecību veidošanā gan ar kolēģiem, gan padotajiem. Viņš neizprot citu nodomus un attieksmi pret sevi, un, strādājot ar cilvēkiem, tas var būt ļoti traucējoši.

Grāmatvedis - INTP, Kritiķis, neformālajā hierarhijā vislabāk jūtas kā novērotājs. Tam piemīt smalka uztvere, spēja pamanīt nozīmīgas detaļas un reaģēt uz tām. Vadītājam kritiķa sniegtā uz novērojumiem balstītā informācija var būt ļoti noderīga potenciālās rīcības un tās seku izvērtēšanai. Novērotājs savā prāta darbībā ir soli priekšā notiekošajam un brīdina par tauvojošajām briesmām dažādās jomās. INTP spēj veiksmīgi darboties finanšu jomā. Iracionalitāte nodrošina to, ka darbinieks spēj ātri pārslēgties no viena pienākuma veikšanas uz citu - tas var pārtraukt iesākto darbu, ja pēkšņi rodas kas cits steidzams, iesākt jaunu, pie iepriekšējā atgriežoties tad, kad tas būs iespējams. Šis darbinieks labāk sevi realizētu tieši kā finansu analītiķi, un, attīstot sev piemītošās īpašības un spējas, varētu kļūt par ļoti nozīmīgu spēku uzņēmumā.

Grāmatvedis ESTJ – Administrators, neformālajā hierarhijā darbojas kā virzītājspēks. Lielas darba spējas un loģika ir tās īpašības, kas grāmatvedim ir nepieciešamas. Taču labāk viņš sevi realizētu kā vadītājs. Viņš vispirms saviem padotajiem censtos radīt ērtus un labus, līdzvērtīgus saviem, darba apstākļus un tikai tad pieprasītu no darbinieka maksimālu atdevi. Viņš nespēj dzīvot haosā, tādēļ visu cenšas sakārtot. Dinamiskā un mainīgā vidē racionālajam tipam ir diezgan sarežģīti darboties, viņš nespēj pārslēgties no viena darba uz citu, tādēļ steidzami un pēkšņie darbi gaida un netiek padarīti mirklī, kad tas nepieciešams, bet tikai tad, kad būs pabeigti citi iesāktie darbi.

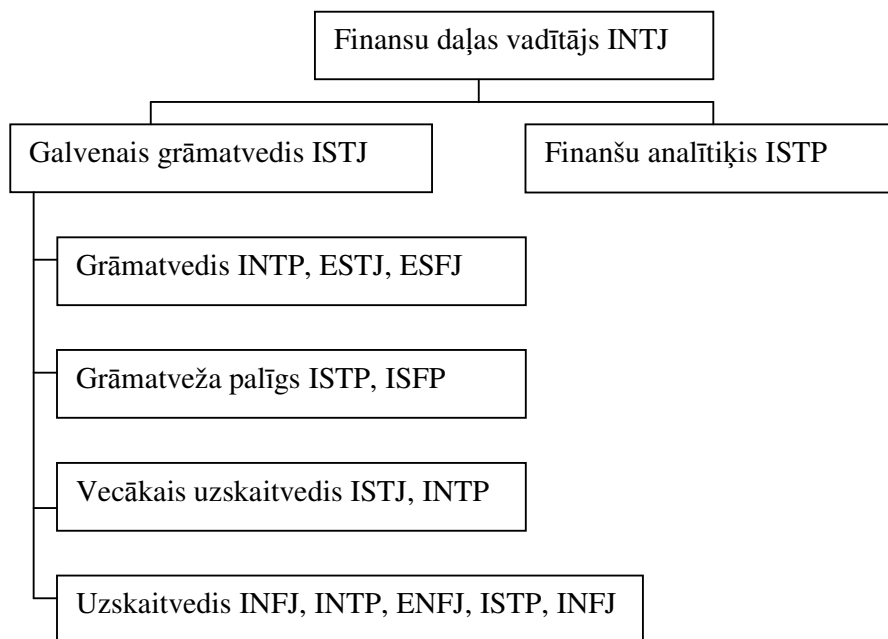
Grāmatvedis ESFJ – Entuziasts, attiecību hierarhijā kā emocionālais iesaistītājs. Sociotips, kas vairāk piemērots mākslas nodarbēm, humanitārajai un sociālajai jomai, bet kuram ir tendence apgūt eksaktās zinātnes, kurās nespēj gūt labus panākumus. Šim darbiniekam vieta būtu vairāk personāldaļā, mārketinga nodaļā, taču ne grāmatvedībā. Darbs grāmatvedībā tiek veikts ar papildus piepūli, pie tam rezultāti nav tik labi kā vēlētos. ESFJ ir ļoti komunikabls un nemierīgs, kas grāmatveža amatā nebūt nav nepieciešams.

Grāmatveža palīgs un uzskaitvedis ISTP – meistars. Neformālajā hierarhijā izpilda pabeidzēja lomu. Pamata izpildītājspēks. Pragmatiski noskaņots, māk kvalitatīvi darīt savu darbu, cer uz atbilstošu atalgojumu, nepiedalās cīņā par varu. Šiem darbiniekiem ir spēcīga darbības loģika. Pozitīvi vērtējams tas, ka darbinieki ir introverti un nealkst būt par vadītāju, tas nozīmē, ka tie spēj strādāt citu pakļautībā un kvalitatīvi izpildīt tam uzdotos pienākumus. ISTP spēj racionalizēt darbu, mierīgi un pacietīgi strādāt. Motivē uzslavas, vadītāja radītā pārlicība, ka viņš ir neaizstājams. Darbinieks ir piemērots darbam finansu nodaļā, bet pašlaik viņam traucē pastāvošā konkurence darbinieku starpā, jo ir vairāki viena amata pārstāvji.

Vecākais uzskaitvedis ISTJ – Inspektors. Amatam piemērots. Vecākais uzskaitvedis INTP – Kritiķis. Piemērots šim darbam.

Uzskaitveži INFJ – Humānists, neformālajā hierarhijā tas ir harmonizētājs. Tie ir līdzjūtīgi cilvēki, spēj noņemt psiholoģisko spriedzi, ja tāda ir kolektīvā. Tie nav agresīvi, spējīgi saprast un piedot. Tie nav īpaši aktīvi, taču cilvēki pie tiem vēršas sarežģītās dzīves situācijās. Veido patīkamu atmosfēru kolektīvā. Šie darbinieki ir noderīgi attiecību jomā, taču ne tik neaizstājami finansu jomā.

Uzskaitvedis ENFJ – skolotājs, neformālajā hierarhijā kā ideju ģenerators. Trūkst amata izpildei nepieciešamās loģikas, tādēļ finanšu nodaļas tehniskajam un analītiskajam darbam nav piemērots. Nepārtraukta vēlme komunicēt traucē apkārtējiem strādāt, pie tam pašam tikmēr arī darbs uz priekšu neiet. Pie tam, strādājot ir tendence ielaist daudz kļūdu savas neuzmanības dēļ, nespēj ilgstoši strādāt ar skaitļiem, nepārtraukti meklē izklaidi citur.

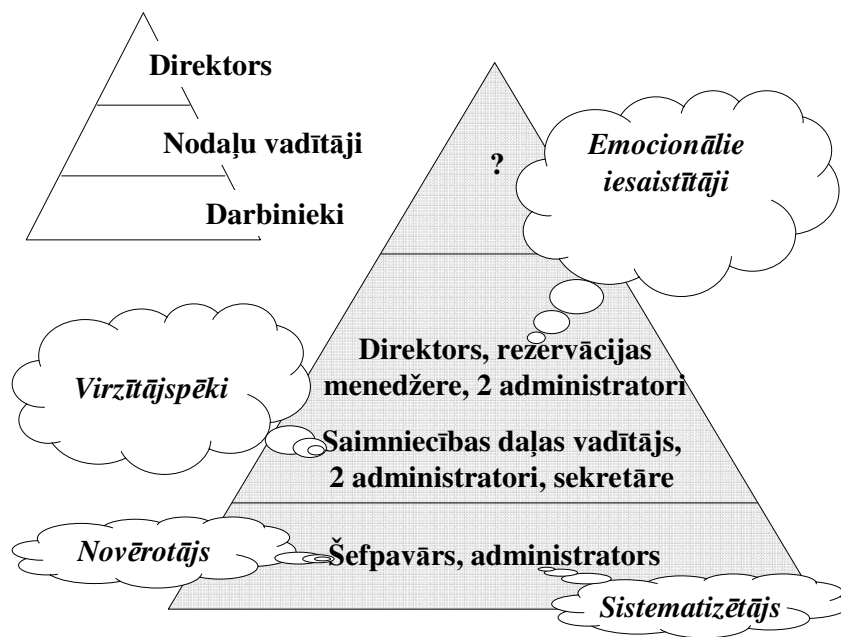


4. att. Finanšu daļas amatu sadalījums pa sociotipiem

Apkopojot var teikt, ka tikai pusei no finanšu nodaļas darbiniekiem (skat.5.att.) psihe kvalitātes ir pilnībā atbilstošas izvēlētajam amatam.

Piemērs Nr.4. Personāla pašsajūta. Finanšu iestāde Nr.2. Analizējot darbinieku pašsajūtu šajā finanšu iestādē, divās no trim biroja telpām darba vide izrādījās vairāk traucējoša, nekā pozitīvi vērtējama. Piemēram, vienā telpā kopā atrodies ISTJ, INTP, ESTJ un ESFJ darbiniekiem, kopējā gaisotne ir vērtējama kā negatīva. Vissliktāk šajā telpā jūtas intuitīvi loģiskais introvertais sociotips (INTP), kuram ar saviem kolēģiem veidojas revīzijas, sociālā pasūtījuma un konflikta attiecības. Katrs atsevišķi no šiem attiecību veidiem ilgstošā laika periodā jau ir nomācošs, īpaši tad, ja darbalaiks ir astoņas stundas un nepārtraukti jāatrodas vienā telpā, taču visi trīs šo attiecību veidi kopā ir vēl jo smagāk. Ilgstoši šādā darba vietā uzturēties kļūst psiholoģiski neizturami, bet darbs ir jāveic, tāpēc talkā nāk slimība. Lai gan INTP, salīdzinot ar citiem sociotipiem, ir izturīgāks, ilgstoši šādu negatīvu starptipu attiecību slogu nespēj izturēt pat tas. Arī pārējās telpās esošie INTP jūtas vissliktāk. Tad kāpēc gan viņus visus neapvienot vienā telpā, vēl pieliekot klāt divus ISTP, kuru starpā tad valdītu tikai darba un vienādo attiecības un darba vide kļūtu daudz patīkamāka kā iepriekš. Līdz ar to darbinieku savstarpējā mijiedarbība neatņemtu tik daudz spēka, darbinieku spējas darīt konkrēto darbu tiktu izmantotas pilnībā un darbaspēks kā resurss tiktu racionāli izmantots. Sakārtojot darba vidi, darbinieki tiks motivēti strādāt efektīvāk, jo tie nebūs nomocīti ar labu attiecību veidošanu, bet nodosies darbam lielākā mērā kā līdz šim.

Piemērs Nr.5. Neformālā hierarhija sociņikā un formālā hierarhija uzņēmumā. Viesmīlības uzņēmums Nr.1. Izpētot kādas viesnīcas vadošā personāla sociotipus un papētot sociņikas neformālās hierarhijas līmeņus, var spriest par iespējamām problēmām vadības darbā (sk.5.att.).



5.att. Personāla sociotipi un neformālā hierarhija

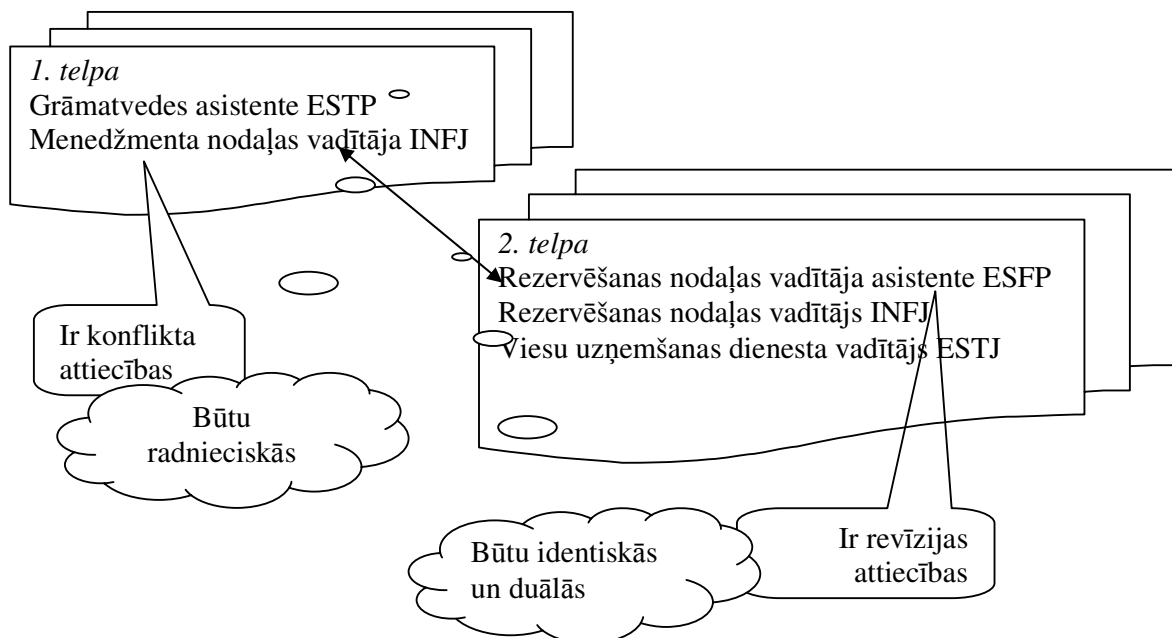
Analizējot situāciju viesnīcā (sk.5.att.), var secināt, ka gandrīz viss viesnīcas vadošais personāls – gan direktors, gan nodaļu vadītāji atrodas vienā līmenī. Tas izskaidro faktu, kāpēc tik grūti ir nodaļu vadītājiem pakļauties un ievērot direktora norādījumus, kāpēc tik bieži starp darbiniekiem valda liela emocionāla spriedze. Uzņēmumā nav skaidri izteikt līdera, vadoņa, nav tempa noteicēja.

Piemērs Nr.6. Personāla savstarpējās attiecības. Viesnīcas direktora ESFJ attiecības ar viņa sekretāri ENFJ ir definētas kā „radnieciskas”. Kamēr abi ir vienā hierarhijas līmenī, viņi viens otru neaizskar, īpaši, ja abi ir introvertas personas, bet, ja viens ir otra priekšnieks vai arī kā citādi nevienādās pozīcijās, tad tas var radīt nesaskaņas un konfliktus, īpaši, ja apakštipi nesakrīt. Un tā kā abi (direktors un sekretāre) ir ekstraverti, tad situācijās, kas nav saistītas ar darbu viņi ir ļoti labi kompāniju cilvēki, bet darba jautājumos ļoti bieži ir novērojamas domu nesaskaņas, kas noved pie konfliktiem.

Viesnīcas direktora ESFJ attiecības ar rezervāciju menedžeri ESFJ ir definētas kā „vienādas”. Identi partneri viens otru pilnībā izprot, bet tie viens otram nespēj palīdzēt. Rezervāciju menedžeres pieredze un zināšanas ir daudz plašākas nekā direktoram, un, ja personas būtu mainītos amatos, tad tas būtu veiksmīgs tandēms viesnīcas pamatuzdevumu veikšanai, jo norisinātos informācijas apmaiņa “skolotājs – skolnieks” virzienā, bet šajā gadījumā attiecības pamazām ir izveidojušās vēsas un neitrālas, jo direktors nevēlas būt pozīcijā “skolnieks”.

Piemērs Nr.6. Personāla starptipu attiecības un darba telpu mikroklimats. Viesmīlības uzņēmums Nr.2.

Viesnīcā, kurā ir nepilni divi desmiti darbinieku, personāla atlase notiek ļoti rūpīgi – tiek piemeklēti darbam vispiemērotākie darbinieki ar atbilstošām prasmēm un rakstura iezīmēm. Uzņēmumā personālu motivē gan morāli, gan finansiāli, dod iespēju pilnveidoties un paaugstināt kvalifikāciju, atbilstoši novērtē, taču darbinieki nespēj saprasties, sadarboties, atbalstīt un uzticēties viens otram, līdz ar to mikroklimats nebūt nav tas labākais. Atsevišķas personāla nodaļas šajā uzņēmumā nav, katras nodaļas vadītājs risina mijattiecību problēmas, kā nu māc. Darbinieki cits ar citu kontaktējās ikdienu un sadarbība ir diezgan cieša, darbs norit maiņās un dažādās darba telpās. Izpētot divās telpās izvieta darbinieku sociotipus, var atklāt nelabvēlīgā mikroklimata iemeslus (sk. 6. att.).



6.att. Darba telpas un kolēģu starptipu attiecības

Tā 1. telpā starp divām darbiniecēm valda konflikta attiecības. Tās ir vienas no smagākajām attiecībām. Sākumā abas puses cenšas apvaldīt un neizpaust savas jūtas, kaut arī tas nogurdina iekšēji, līdz lūzuma brīdī tās izpaužas uz āru, un otra izteicieni tad ir dubultsāpīgi. Menedžmenta nodaļas vadītāja (INFJ) biežāk noklusē un patur dusmas sevī, kā jau introvertā. Šādas konfliktējošās attiecības laika gaitā var izraisīt psihosomatiskas saslimšanas. Konfliktējošie kopā var noturēties tikai tad, ja ievēro, ka katram ir pilnīgi atšķirīga gaume, ieradumi, nodomi un metodes. Strādājot vienā telpā, noderētu starpsiena starp abu rakstāmgaldiem – kaut vai dekoratīvs puķu statnis. Jo, ja šie cilvēki kontaktē tālā distancē, tad viņi diezgan auglīgi var izmantot viens otra padomus un ilgus gadus uzturēt draudzību.

2. telpā negatīvo gaisotni rada starp rezervēšanas nodaļas vadītāja asistenti ESFP un rezervēšanas nodaļas vadītāju INFJ valdošās revīzijas attiecības. Spriedzi mazina viesu uzņemšanas dienesta vadītājs ESTJ, kuram ar INFJ ir duālo attiecības. Pati rezervēšanas nodaļas vadītāja asistente (ESFP) attiecības ar abiem kolēģiem vērtē kā „diezgan saspringtas”, kas gan neļauj iemigt, pierast, ieslīgt rutīnā un vienaldzībā. Šai darbiniecei ar viesu uzņemšanas dienesta vadītāju (ESTJ) attiecību sākumā, kad abas vēl strādāja par viesnīcas administratorēm, bija siltas un draudzīgas attiecības, taču tagad attiecībās ir vairāk spriedzes un ārpus darba kontakti ir mazāki.

Darba vietas kolēģiem ar savstarpēji konfliktējošiem sociotipiem būtu ieteicams pārvietot katram uz citu telpu.

Labā sadarbība iespējama, ja menedžmenta nodaļas vadītājas (INFJ) darba vietu no 1. telpas pārceltu uz 2. telpu, bet rezervēšanas nodaļas vadītāja asistentes (ESFP) darba vietu – uz 1. telpu. Tādā gadījumā 1. telpā valdītu radnieciskās attiecības, bet 2. telpā būtu duālās (ESTJ – INFJ) un identiskās (INFJ – INFJ). Līdz ar to arī mikroklimate abās minētajās telpās būtu nesalīdzināmi labāks.

Piemērs Nr.7 Personāla plānošana. Viesmīlības uzņēmums Nr.2. Viesnīcas viesu uzņemšanas dienestā jeb recepcijā arī valda diezgan saspringta gaisotne. Izpētot katra recepcijas darbinieka sociotipu, var secināt, ka to varētu novērst, ja tiktu optimālāk veidots darbinieku maiņu sastāvs. Starp dežūrējošajiem menedžeriem un administratoriem ir šķietami vienādo, super ego un sociālā pasūtījuma attiecības, kuras var būt gana labas darba attiecībām,

jo tiek uzkrāta pieredze un darbs kļūst dinamiskāks, bet no šīm attiecībām vajadzīga atpūta, tāpēc ir jāvariē maiņu sastāvs.

Un kāpēc gan likt viesnīcas porterim strādāt vienā maiņā ar to dežūrējošo menedžeri, ar kuru tam ir konflikta attiecības?

Piemērs Nr.8. Attīstība. Izglītības iestāde. Lietvedei, kura sociotips ir ISFP, raksturīga nesistemātiska darbība. Lietvedes viens no tekošajiem uzdevumiem - diplomu pielikumu rakstīšanu. Tas ir ļoti apjomīgs un laikietilpīgs process, jo studentu skaits ir liels, tāpēc tas ir jāveic ļoti savlaicīgi, lai neparedzamu apstākļu gadījumā, kas var radīt aizķeršanos, studenti tomēr savā izlaiduma dienā svinīgi saņemtu diploma pielikumus. Taču pēc lietvedes domām, šis uzdotais darbs nav tik steidzīgs, tāpēc viņa to atliek uz nenoteiktu laiku, un nodarbojas ar tiem uzdevumiem, kas ir daudz patīkamāki un īslaicīgāki. Tad, kad diplomu pielikumu nodošanas termiņš jau bija pavisam tuvu, lietvede sāka pamazām rakstīt, bet tad radās daudz un dažādas problēmas, kā viena no tām bija tas, ka dekānei bija jānododas pēkšņā komandējumā tieši īsi pirms studentu izlaiduma. Tas nozīmēja, ka diploma pielikumiem ir jābūt laikus pabeigtiem, lai dekāne tos varētu parakstīt. Šo un citu problēmu dēļ, lietvedei nācās strādāt virsstundas. Tāpat tika traucēts arī dekānes darba ritms, jo nepārtraukti lietvedei bija jākonsultējas ar vadītāju un jālūdz palīdzību. Šīs situācijas dēļ lietvede gandrīz tika atlaista, jo izcēlās ļoti liels konflikts.

Iepriekšminēto situāciju jau varēja novērst atlasē procesā, ja būtu pievērsta uzmanība lietvedes pretendentes psihogrammai jeb no socionikas viedokļa – indivīdu raksturojošai dihotomijai, kas norāda uz dzīvesveidu – racionalitātei un iracionalitātei. Iespējams, ka atlasot tika noraidīts lietvedības amatam atbilstošākais ISFJ sociotipa pretendents, jo tas nav tik runīgs kā ISFP. Pašreizējā situācijā kā viens no risinājumiem ir lietvedei piedāvāt apmeklēt laika menedžmenta kursu.

Piemērs Nr.9. Personāla plānošana. Skaistumkopšanas un rehabilitācijas uzņēmums. Pasaulē tiek uzskatīts, ka zinātnes vērtību nosaka tās paredzēšanas iespējas. Socionikā ir izstrādāta ērta sistēma attiecību paredzēšanā un plānošanā, kuras pamatā ir atbilstoša kolektīva izveidošana.

Tā kā šajā uzņēmumā personāla skaits dažu gadu laikā ir stipri pieaudzis, tad ir izveidojusies situācija, kad vadītāja vairs netiek viena pati galā gan ar uzņēmuma vadīšanu, gan ārstes tiešajiem pienākumiem. Pēdējais laiks būtu ieviest jaunu amatu organizācijas struktūrā – vadītājas vietnieku, lai vadītājai nebūtu jāveic tādas funkcijas, kuras viņai sagādā grūtības un kā rezultātā tiek patērēta daudz vairāk enerģijas un laika, nekā tad, ja šo darbu veiktu atbilstoša sociotipa darbinieks. Potenciālajam jaunajam darbiniekam saskaņā ar profesiju klasifikatoru piešķirt kodu 1210-04 „Izpilddirektors” jeb 1210-35 „Vadītāja vietnieks”. Šīs apakšgrupas vadītāji vada komersantus, kopīgi ar citiem vadītājiem nosaka, formulē komersanta darbības pamatvirzienus, plāno, vada, koordinē struktūrvienību darbu, sniedz pārskatus par darba rezultātiem. Viņu darbības pamatuzdevumi – noteikt vai formulēt komersanta darbības pamatvirzienus; plānot, vadīt un koordinēt komersanta darbu kopumā; noteikt ekonomiskos un tehniskās attīstības rādītājus, konkrētus uzdevumus un konsultēt pakļautos vadītājus; vadīt ikdienas darījumus, operatīvos darba procesus (piemēram, darījumu, līgumu slēgšana ar piegādātājiem, klientiem un organizācijām); pārstāvēt komersantu darījumos ar citiem komersantiem un organizācijām; kontrolēt izdevumus, nodrošināt materiāltehnisko un citu resursu apgādes plānošanu un to racionālu izmantošanu; izvēlēties un apmācīt personālu un kontrolēt tā pienākumu izpildi; analizēt un novērtēt komersanta darbību, tās rezultātus un ziņot par tiem augstākajiem vadītājiem; organizēt operatīvo, grāmatvedības, statistisko uzskaiti un pārskatus par vadītā komersanta darbību; veikt līdzīga satura uzdevumus (piemēram, slēgt darba koplīgumus; kontrolēt to izpildi; nodrošināt vides aizsardzību); vadīt citus darbiniekus.

Tā kā uzņēmuma vadītājai ārstes darbs ir tuvāks nekā vadītāja amata pienākumu pildīšana, tad, pieņemot darbā jaunu darbinieku, varētu pārskatīt uzņēmuma vadītājas darba pamatuzdevumus, pienākumus un daļu darba pienākumu varētu deleģēt vadītāja vietniekam

jeb izpilddirektoram. Piemēram, vadītāja vietnieka pārraudzībā nodot medicīnas pakalpojumu organizēšanu, saimniecības pārziņa funkcijas un līdz ar to vadītāja vietniekam tiktu pakļauti abi administratori un apkopēja. Rezultātā būtu apmierinātāki gan uzņēmuma darbinieki un klienti, gan pati vadītāja.

Ņemot vērā uzņēmuma neformālo hierarhiju, darbinieku dalījumu kvadrās un klubos, tipu motivāciju un starptipu saderību ar uzņēmuma vadītāju, kura ir ētiskā tipa cilvēks, var pieņemt, ka vadītāja vietnieks varētu būt loģiskā sociotipa pārstāvis (sk.1.tab.) .

1. tabula

Iespējamie vadītāja vietnieka sociotipi

<i>Iespējamā vadītāja vietnieka sociotips</i>	<i>Neformālā hierarhija</i>	<i>Kvadra</i>	<i>Klubs</i>	<i>Motivators</i>	<i>Starptipu attiecības ar vadītāju</i>
INTP	Novērotājs	3	Zinātnes darbinieks	Pašaktualizācija	Aktivācijas
ISTP	Pabeidzējs	4.	Administrators /vadītājs	Labklājība	Pasūtītājs
INTJ	Sistematizētājs	1.	Zinātnes darbinieks	Pašaktualizācija	Super ego
ISTJ	Sistematizētājs	2.	Administrators /vadītājs	Labklājība	Darba
ENTP	Ideju ģenerators	1.	Zinātnes darbinieks	Unikalitāte	Konflikta
ESTP	Līderis	2.	Administrators /vadītājs	Statuss	Revidējamais
ENTJ	Virzītājspēks	3.	Zinātnes darbinieks	Unikalitāte	Duālās
ESTJ	Virzītājspēks	4.	Administrators /vadītājs	Statuss	Pusduālās

Vadītāja ir introverta, tāpēc papildinājumam derētu, ka vadītājas vietnieks būtu ekstravertā sociotipa cilvēks. Līdz ar to vadītāja vietnieka amatu varētu ieņemt ekstraverti loģiskā sociotipa cilvēks. Tātad atbilstošie sociotipi – ENTP, ESTP, ENTJ un ESTJ.

Uzņēmumā visvairāk trūkst darbinieku no otrās un trešās kvadrās, tātad ESTP un ENTJ. Otrās kvadrās cilvēka motivators būtu statuss, bet trešās kvadrās cilvēkam darbā nepieciešama iespēja paust savu unikalitāti. Amats - vadītāja vietnieks var nodrošināt gan vienu, gan otru: amatam ir ievērojams statuss un tajā ir iespējams realizēt arī savas unikālās ieceres.

Izvērtējot starptipu attiecības ar vadītāju redzams, ka ESTP un ISFJ starpā veidojas revīzijas attiecības, bet ENTJ un ISFJ starpā veidojas duālās attiecības. Tā kā revīzijas attiecībās cilvēkiem ir grūti sastrādāties, bet duālajās attiecībās cilvēki viens otru papildina, tad no šī viedokļa ieteicamāks būtu ENTJ.

Kā uzņēmuma vadītāja vietnieks varētu būt arī ESTJ sociotipa indivīds, jo tam ar vadītāju ISFJ veidojas pusduālās attiecības. ESTJ ir ceturtais kvadrās pārstāvis – uzņēmumā ir daudz šīs kvadrās darbinieku, tātad šiem cilvēkiem ir līdzīgas vērtības un vadītāja vietnieks varētu iedrošināt efektīvāk darboties uzņēmuma kopīgo mērķu sasniegšanā. Nepavisam nebūtu ieteicams vadītāja vietnieka postenim ENTP, jo ar to ISFJ veidojas konflikta attiecības, kas ir ļoti smagas.

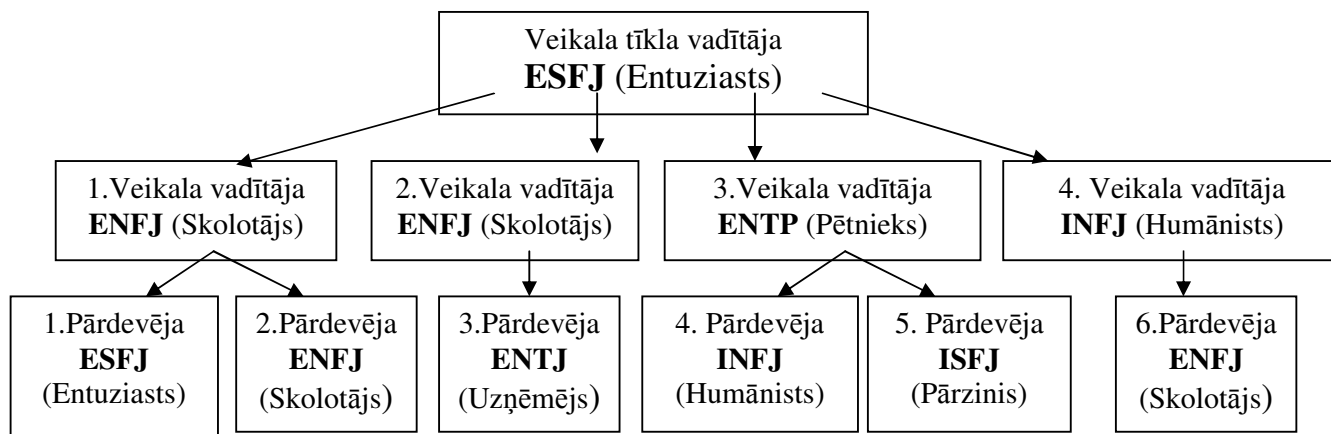
Gan ENTJ, gan ESTJ sociotipa cilvēki uzņēmuma neformālajā hierarhijā ieņem virzītāja statusu. Līdz ar to viņu formālā loma būtu ļoti atbilstoša neformālajai lomai. Kā grupas virzītājspēks efektīvāki būs tie indivīdi, kuru personības raksturojumā dominē ekstraversija, loģika un racionalitāte. Racionalitāte palīdz konstruktīvi virzīt grupu uz mērķi, loģiskā

funkcija šo virzību padara jēgpilnu un pamatotu, ekstraversija nodrošina to, ka pārējie darbinieki sadzird viņu sakāmo.

Pieņemot darbā ENTJ, papildinātos trešās kvadrās, kuras mērķis ir kļūdu labošana, darbinieku skaits. Tā kā arī vadītāja ISFJ ir šīs kvadrās pārstāve, tad tas nozīmē, ka abiem vadītājiem būs savā starpā jāvienojas, kurš vairāk darbosies ideju realizēšanas sfērā un kurš vairāk pievērsīsies kļūdu labošanai un nepilnībām, lai tiktu realizēts arī otrās kvadrās uzdevums. Pretējā gadījumā uzņēmums varētu arī tālāk neattīstīties. ENTJ tiek uzskatīts par aktīvu cilvēku, kurš nespēj bez darbošanās, strādā labprāt, viņam patīk eksperimentēt. Viss, ko viņš dara ir kvalitatīvs, efektīvs. Visdinamiskākais no sociotipiem, optimists, ar ātru reakciju, ekonomisks, attīstītu abstrakto loģisko domāšanu. Cenšas ievērot disciplīnu. Apzina, apvieno faktus un notikumus, prot iegūt objektīvu informāciju, ar bagātīgu izdomu apveltīts, redz, kā naudu iesaistīt izdevīgos darījumos, prot manipulēt ar cilvēkiem, atklāts, tiešs.

Svarīgi ir ne tikai tas, kādas starptipu attiecības veidosies iespējamajiem vadītāja vietniekiem ar pašu vadītāju, bet kādas tās būs arī ar citiem uzņēmuma darbiniekiem. starptipu attiecības uzņēmumā. Izpētot ENTJ un ESTJ starptipu attiecības ar viņu tiešā pakļautībā esošajiem darbiniekiem, redzams, ka vadītāja vietniekiem ar vienu no administratorēm (ESFJ) savstarpēji veidojas Super Ego vai darba attiecības; ar otru - (ESTJ) radniecīgo vai vienādo sociotipu attiecības; ar apkopēju (INTJ) veidojas pilnīgi pretējo vai mirāžas attiecības. Visas šīs potenciālās attiecības ļautu gan vienam, gan otram vadītāja vietniekam sadarboties ar viņu tiešā pakļautībā esošajiem darbiniekiem. (Reālajā dzīvē uzņēmuma vadītājas dzīvesbiedrs ir jau uzņēmies šos praktiskos pienākumus un viņa sociotipa kods ir ENTJ).

Piemērs Nr. 11. Rotācija. Motivācija. Mazumtirdzniecības uzņēmums.



8.att. Socioniskie tipi mazumtirdzniecības veikalos

5. pārdevējai 3. veikalā ar vadītāju ir konfliktējošas attiecības. Pārdevēja izturas klusu, un izskatās nomākta. Tomēr, atbildot uz vispārīgas aptaujas par apmierinātību ar darbu, deva diezgan pozitīvas atbildes, un vidējais vērtējums bija 3.39 piecu ballu skalā, bet aizpildot autores izstrādāto anketu, kurā tika uzdoti jautājumi saistībā ar tieši šim sociotipam raksturīgām vērtībām, rezultāts bija tikai 1,61. Anketā tika prasīts, kādā mērā: darbavietā ir iespējams paust savas jūtas; vadība novērtē neatlaidīgu un it kā nepamanāms darbs; tiek novērtēts un atzīts ikviena ieguldījums kopējā lietā; tiek pausta cieņa un uzsvērtas pozitīvās īpašības; tiek savlaicīgi sniegta informācija par iespējamām izmaiņām plānā; darbam ir atsevišķi nodalīta vieta; ir iespējas ar minimāliem pārtraukumiem pilnībā koncentrēties pietiekoši ilgu laika periodu; atbildības, pārvaldības un kontroles apjoma palielināšana ir kā balva par labu darbu; nav nepieciešamības pārāk bieži demonstrēt cilvēku grupām sava darba rezultātus; vadītājs ir pacietīgs un uzmanīgs; grūtos brīžos ir iespējams saņemt atbalstu; vadītājs ievēro paša noteikto kārtību.

Veicot rotāciju ar 4. veikala pārdevēju, jaunajā darba vietā veidojās radnieciskās attiecības, un pārdevēja ISFJ atplauka.