

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PEDAGOĢIJAS NODAĻA**

Mārīte Saulīte

**PODOLOGU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU
ATTĪSTĪBA STUDIJU PROCESĀ**

Promocijas darbs

Pedagoģijas zinātņu doktora grāda ieguvei augstskolas pedagoģijas apakšnozarē

Darba zinātniskā vadītāja:

Dr.paed., profesore **Rudīte Andersone**

RĪGA, 2019

ANOTĀCIJA

Mārītes Saulītes promocijas darbs pedagoģijā, augstskolas pedagoģijas apakšnozarē **“Podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā”** izstrādāts Latvijas Universitātes Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes Pedagoģijas nodaļā. Darba zinātniskā vadītāja Dr.paed., profesore Rudīte Andersone.

Promocijas darba apjoms 268 lappuses, darbā analizēti 297 avoti latviešu, angļu, vācu un krievu valodā. Darbam pievienoti 18 pielikumi.

Pētījuma mērķis ir izpētīt podologu karjeras vadības prasmju būtību un izstrādāt teorētiski pamatotu didaktisko modeli podologu karjeras vadības prasmju attīstībai studiju procesā.

Promocijas darba saturu veido četras savstarpēji saistītas nodaļas.

1. nodaļā veikta karjeras vadības prasmju attīstības teorijā un praksē analīze vēsturiskajā un pedagoģiskajā aspektā.
2. nodaļā atspoguļots podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis un vērtēšanas kritēriji.
- 3.nodaļā analizēta karjeras vadības prasmju attīstība podologu studiju programmā podologu profesionālās karjeras un dzīvesdarbības aspektā.
- 4.nodaļa aptver podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes rezultātu izklāstu, kurā atspoguļota podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā.

Atslēgas vārdi: karjeras attīstība, karjeras vadības prasmes, podologu studiju process, dzīvesdarbība, mūžplašā mācīšanās

ABSTRACT

Mārīte Saulīte's doctoral thesis in pedagogy, a subdiscipline of higher education pedagogy, "Development of Podologists' Career Management Skills in the Study Process" has been worked out in the University of Latvia, the Faculty of Education, Psychology and Art, the Department of Pedagogy, under the supervision of Dr. paed., professor Rudīte Andersone.

The aim of the thesis is to explore the essence of podologists' career management skills and develop a theory based didactic model for the development of podologists' career management skills in the study process.

The doctoral thesis consists of four chapters.

Chapter 1 analyses the development of career management skills in theory and practice from historical and pedagogical perspectives. Career management skills are described, and the definition of podologists' career management skills is provided.

Chapter 2 introduces the didactic model for the development of podologists' career management skills and skill evaluation criteria.

Chapter 3 focuses on the development of career management skills in the podologists' study programme in the context of podologists' professional career and life activity.

Chapter 4 presents the results of the research where the development of career management skills was explored in the podologists' study process.

The doctoral thesis is 268 pages in length. 297 literature sources in Latvian, English, German and Russian are analysed. The doctoral thesis has 18 appendices.

Key words: career development, career management skills (CMS), podologists' study process, life activity, life-wide learning.

SATURS

ANOTĀCIJA	2
IEVADS.....	5
1. KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA TEORIJĀ UN PRAKSĒ	16
1.1. Karjeras attīstības jēdziena veidošanās un mūsdienu izpratne	18
1.2. Karjeras vadības prasmju saturs un definīcija.....	31
1.3. Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti.....	39
2. PODOLOGU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBAS DIDAKTISKAIS MODELIS UN VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI	55
2.1. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis	56
2.2. Podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji	58
3. KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA PODOLOGU STUDIJU PROGRAMMĀ.....	71
3.1. Profesionālās karjeras attīstība podologu studiju procesā	71
3.2. Podologa karjeras vadības prasmju attīstība dzīvesdarbībā	85
4. PODOLOGU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBAS IZPĒTE	91
4.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija	93
4.2. Empīriskā pētījuma rezultāti	99
4.2.1. Empīriskā pētījuma 1.posma- izmēģinājuma pētījuma rezultāti	99
4.2.2. Empīriskā pētījuma 2.posma- pamatpētījuma rezultāti	117
4.2.2.1. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju attīstības nozarē vērtējuma analīze	118
4.2.2.2. Saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības vērtējuma analīze.....	134
4.2.2.3. Inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības vērtējuma analīze	157
4.2.2.4. Prasmes pieņemt lēmumus attīstības vērtējuma analīze	169
4.2.2.5. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma rezultātu analīze.....	181
4.2.2.6. Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma rezultātu analīze	193
4.2.2.7. Mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtējuma rezultātu analīze.....	202
4.2.2.8. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma rezultātu analīze	214
4.2.2.9. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības savstarpējo sakarību analīze ...	225
4.3. Rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā	236
NOBEIGUMS.....	240
PATEICĪBAS.....	250
Izmantotie avoti un literatūra	251
Pielikumi.....	268

IEVADS

Globālās megatendences- tehnoloģiju attīstība, globalizācija, demogrāfiskais stāvoklis, sociāli ekonomiskā situācija – sniedz gan jaunas iespējas, gan pakļauj speciālistus (profesionāļus) un uzņēmumus straujai zināšanu un prasmju attīstībai. Uzlabot, pielāgot un paplašināt katra individuālo prasmju kopumu, lai radītu un aizpildītu nākotnes darba vietas- viens no lielākajiem izaicinājumiem šodienas Eiropā (Latvija 2030-ilgtspējīgai attīstībai), kas pilnībā attiecināms arī podologa profesijā.

Pēdējās desmitgades laikā arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta karjeras atbalstam mūža garumā kā Eiropas, tā arī nacionālajā mērogā. Ministru kabineta rīkojumā (2006) par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana" teikts, ka Latvijā un visā pasaulē vērojamas būtiskas izmaiņas tautsaimniecības nozaru attīstībā un darba tirgū, ko ietekmē ekonomiskā situācija un pārmaiņas, ko rada mūsdienu jauno tehnoloģiju ieviešana, kā rezultātā mainās arī profesijas, daļa profesiju izzūd, un to vietā rodas jaunas (piemēram podologs), kas rada nepieciešamību strādājošajiem iegūt atbilstīgu kvalifikāciju, bieži vien blakus jau esošajai (tajā skaitā medicīnas māsas, ārstu palīgi u.c., kuriem interesē podologa specialitāte), jaunās tehnoloģijas un pieaugošās darba devēju prasības liek nepārtraukti apgūt jaunas darba iemaņas. Profesionālajai attīstībai nepieciešamo galveno pamatprasmju apguvi nodrošina izglītība, tomēr karjeras attīstībai nepietiek tikai ar plašām zināšanām un zināšanu pielietojumu praksē. Prasmju kopums, kas indivīdiem (un grupām) nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu, tiek definēts kā karjeras vadības prasmes. Karjeras vadības prasmes un to attīstība ir viens no galvenajiem priekšnoteikumiem, kas nodrošina cilvēka individuālās dzīves kvalitāti, zināšanu sabiedrības veidošanos un valsts ekonomisko izaugsmi un labklājību, paver profesionāļu iespējas pilnveidot zināšanas, prasmes un kompetences atbilstoši darba tirgus prasībām, savām interesēm un vajadzībām visas dzīves garumā (IZM, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam, 2013). Karjeras vadības prasmju apguve ir atzīmēta kā svarīgs jautājums vairākās aktuālās Eiropas Savienības izglītības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikas pamatnostādnēs (ELGPN, Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi, 2012; IZM, 2013; Cedefop, 2014 b); OECD, 2014 a); UNESCO-UNEVOC, 2013). Ir veikti pētījumi par karjeras vadības prasmju politiku Eiropas Savienībā (Gravina, Lovšins, 2013; Meijers et al., 2013; Noelke,

Horn, 2015). Latvijā karjeras vadība biežāk analizēta ekonomisko, uzņēmējdarbības, politisko, socioloģisko u.c. zinātņu aspektā (Bikse, 2004; Garleja, 2010; Garleja, Kulberga, 2015; Jaunzeme, 2011; Oganisjana, 2015).

Pedagoģiskajā aspektā karjeras vadības prasmes ietilpst mūžplašās mācīšanās (*life- wide learning*) koncepcijā, palīdzot sasniegt tādas individuālās attīstības mērķus dzīvesdarbībā, kā sevis apzināšana (pašvērtēšanas prasme), izpratne par mainīgo darba pasauli (inovatīvās prasmes), spēja uzņemties atbildību par savu labklājību un personīgo attīstību (prasme uzņemties atbildību, uzņēmējspēja), spēja saskaņot attiecības starp darbu un mācībām visos dzīves posmos (prasme pieņemt lēmumus, prasme plānot) u.c. Izglītība šobrīd netiek saistīta tikai ar izglītības iestādē (piemēram, koledžā) pavadīto laiku, indivīdam ir jābūt reālai iespēja mācīties visu mūžu. Mūžplašā mācīšanās ietver formālo, neformālo un informālo mācīšanos kā savstarpēji vienotu un nepārtrauktu sistēmu (Jackson, 2014; Holm, 2011; Barnett, 2010; Muraškovska, 2012;). Universitātes un koledžas var ievērojami uzlabot indivīdu gatavību mācīties dzīvesdarbībā, mainot mācību mērķu pieeju uz kompetenču un pieredzē balstītas mācīšanās pieeju, izmantojot studiju procesā tādas metodes un paņēmienus (didaktiskos instrumentus), kas ceļ studējošā pašapziņu, veicina prasmi analizēt personīgo dzīves pieredzi, to izmantot jaunu zināšanu apgūvē un attīstībā (Jackson, 2014).

Karjeras vadības prasmju attīstība ir nozīmīga jebkurā profesijā, jo īpaši tādā, kur ir nemitīga saskarsme un sadarbība ar citiem cilvēkiem, tos aprūpējot un izglītojot, kā tas ir podologa profesijā.

Pētījuma aktualitāte

Salīdzinoši jaunas medicīnas nozares-**podoloģijas** ienākšana (2007.gadā) Latvijas darba tirgū un izglītības sistēmā, nosaka nepieciešamību pētīt jauno profesionāļu prasmes vadīt savu karjeru un pielāgoties globālajām megatendencēm, kam pakļauta gan izglītības, gan veselības aprūpes sistēma kopumā, gan katrs indivīds atsevišķi.

Sociālā aktualitāte. Podologa profesionālā darbība ietekmē katra indivīda veselības stāvokli un sabiedrības veselību kopumā. Tehnoloģisko iespēju un inovāciju rezultātā mainās podologa darba struktūra, savukārt sabiedrībā šobrīd pieaug uzmanība veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātei un pieejamībai, mainās izpratne par podologa kvalifikāciju un pieaug pacientu prasības, kā rezultātā pieaug vajadzība pēc speciālistu tolerances, spējas pieņemt atšķirīgo un būt humāniem attiecībās ar pacientiem un sabiedrību, tāpēc podologam ir jāattīsta gatavība savas karjeras izaugsmē pievērst

uzmanību tādu karjeras vadības prasmju attīstībai, kuras nodrošina teicamu komunikāciju, palīdz veidot sadarbību un pielāgoties mainīgiem apstākļiem.

Pedagoģiskā aktualitāte. Mūsdienās, kad aizvien vairāk zūd robeža starp darba laiku un brīvo laiku, mainās dzimumu lomas, karjeras attīstība kļūst intensīvāka, kā rezultātā mainās karjeras izpratne kopumā, notiek izglītības procesa transformācija un pieaug izglītības praktiskā nozīme. Mūžplašā mācīšanās (*life-wide learning*) galvenokārt raksturojas ar to, ka mācīšanās notiek dažādās vidēs un situācijās visā indivīda eksistenciālajā periodā- dzīvesdarbībā. Izglītības paradigmā mūžplašā mācīšanās (*life-wide learning*) kā nepārtraukts un saistīts izglītības process papildina pamatzināšanas un attīsta jaunas, pieredzē balstītas zināšanas, prasmes un spējas, kā arī veicina personības vispārējo attīstību, tajā skaitā karjeras vadības prasmju attīstību.

Praktiskā aktualitāte. Pedagoģiskā darba pieredze un saikne ar podologu studiju programmu no pirmās pastāvēšanas dienas (sākotnēji kā studentei, vēlāk kā docētājai un prakšu vadītājai), kā arī profesionālā darba pieredze medicīnā (kā praktizējošam podologam) liecina, ka neraugoties uz studiju laikā iegūtajām kompetencēm, teicamajiem studiju rezultātiem, diplomu, karjeras atbalsta pasākumiem studiju procesā un darba piedāvājumiem, nereti jaunajiem speciālistiem pietrūkst prasmes attīstīt sekmīgu profesionālo karjeru savā vai radniecīgā nozarē. Pieredzē balstītie novērojumi cieši sasaucās ar Eiropas komisijas *Eurydice* tīkla (2014) ziņojumā par augstākās izglītības modernizācija Eiropā pausto, ka ne visiem absolventiem ar vienādu izglītību ir vienādas iespējas darba tirgū. Tādēļ aktuāla ir podologa profesionālās karjeras veidošanās, tās vadības prasmju attīstība jau studiju procesā, kā realizēšanai praksē ir nepieciešams teorētiski pamatots podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis.

Promocijas darbā pētītas podologu karjeras vadības prasmes mūžplašās mācīšanās diskursā un karjeras vadības prasmju attīstība formālajā izglītībā (podologu studiju procesā), to pamatojot pedagoģijas teorijās, karjeras attīstības teorijās, un augstskolas didaktikas pamatprincipus saistot ar medicīnas nozari, pieejot procesam kā vienotai sistēmai, kopveselumam (mūžmācīšanās un nepārtrauktība).

Pētījuma problēma

Eiropas Savienības dalībvalstis ir strādājušas, lai izveidotu infrastruktūru (karjeras attīstības atbalsta sistēma), kas atbalstītu visu pilsoņu mūžilgu karjeras vadības prasmju apgūšanu, izmantošanu un turpmāku pilnveidošanu. Tomēr ir sastopamas būtiskas atšķirības, cik lielā mērā šādu prasmju attīstība ir pedagoģiski izstrādāta izglītības un nodarbinātības nozarēs. Ideālā variantā karjeras vadības prasmju apguve ir efektīvi

jāintegrē (*indivīda*) izglītības procesā un jānodrošina saiknes ar zināšanām un tām prasmēm, kas nepieciešamas darbā un dzīvesdarbībā kopumā, tādēļ:

- 1) nepieciešams pilnveidot studiju procesu no profesionālo prasmju apguves uz indivīda profesionālās attīstības veidošanos;
- 2) veikt programmas pilnveidi atbilstoši izglītības paradigmas maiņai, sabiedrības vajadzībām un orientētai uz studenta personības attīstību;
- 3) svarīgi noskaidrot podologam nepieciešamās karjeras vadības prasmes, to vērtēšanas kritērijus un attīstību koledžas studiju procesā.

Promocijas darba zinātniskās kategorijas

Pētījuma objekts: Podologu studiju process

Pētījuma priekšmets: Podologu karjeras vadības prasmes

Lai pilnveidotu podologu studiju procesu, analizējot teorētisko literatūru un veicot studiju procesa izpēti, tiek formulēti ***pētījuma jautājumi:***

- 1) kāds ir podologa karjeras vadības prasmju saturs?
- 2) kā notiek podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā?

Pētījuma mērķis:

Izpētīt podologu karjeras vadības prasmju būtību un izstrādāt teorētiski pamatotu didaktisko modeli podologu karjeras vadības prasmju attīstībai studiju procesā.

Pētījuma uzdevumi:

1. Analizēt teorētisko literatūru par karjeras vadības prasmēm, karjeras attīstību, studiju procesu un pieaugušo mācīšanās darbību.
2. Izstrādāt podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli un karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijus podologu studiju programmas studentiem un aprobēt tos.
3. Veikt empīrisko pētījumu par medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu un absolventu karjeras vadības prasmju attīstības pieredzi studiju procesā.
4. Izstrādāt rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā.

Pētījuma metodes:

1. Teorētiskā metodes:

- Zinātniskās literatūras pedagoģijā, psiholoģijā un karjeras attīstībā (vadībā) analīze;
- Pētījuma kontekstam atbilstošu dokumentu kontentanalīze.

2. Empīriskās metodes:

- Datu ieguves metodes- aptaujas, esejas, fokusgrupu diskusijas, intervijas;
- Datu apstrādes metodes- kvantitatīvo datu matemātiskā analīze izmantojot *IBM SPSS Statistics Version 22* programmu: aprakstošās statistikas un grafiskās metodes, secinošās statistikas metodes (datu ticamība, mainīgo vērtību sadalījums, centrālās tendences un variācijas rādītāji, šķērstabulas un Hī-kvadrāta tests, Spīrmena pāru korelācijas tests); kvalitatīvo datu tematiskā analīze (datu reducēšana, datu atspoguļošana, definēšana, aprakstoša analīze).

Pētījuma bāze: LU P. Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” 118 pirmo un otro kursu studenti, 94 absolventi, 8 pedagogi- studiju programmas docētāji, 6 darba devēji un 2 eksperti.

Pētījuma posmi

Pētījuma hronoloģiskā gaita, atbilstoši pētījuma posmiem apkopota un atspoguļota 1. tabulā:

1.tabula. Pētījuma norises gaita atbilstoši pētījuma posmiem

Laiks	Pētījuma darbība/ norise	Izmantotās metodes
<i>Pētījuma sagatavošanās posms 2013.gada decembris- 2014.gada oktobris</i>		
2013.gada decembris – 2014.gada jūnijs	Pētījuma aktualitātes zinātniski teorētiska pamatojuma izstrāde un pētījuma jautājuma sākotnēja formulēšana.	1) zinātniskās literatūras analīze; 2) pētījumam saistošu dokumentu kontentanalīze.
2014. gada jūnijs- oktobris	Zinātniski teorētiskā pamatojuma izstrāde par karjeras jēdziena attīstību, karjeras vadības prasmju saturu un karjeras vadības prasmju attīstību pedagoģiskajā aspektā. Pētījuma problēmas un pētījuma jautājumu precizēšana.	1) zinātniskās literatūras analīze; 2) pētījuma kontekstam atbilstošu dokumentu kontentanalīze.

<i>1.tabulas turpinājums</i>		
Empīriskā pētījuma 1.posms 2014.gada oktobris-2015.gada jūnijs		
2014. gada oktobris – 2014. gada decembris	Podologa karjeras vadības prasmju definēšana, podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskā modeļa un vērtēšanas kritēriju izstrāde.	1) zinātniskās literatūras analīze; 2) pētījuma kontekstam atbilstošu dokumentu kontentanalīze.
2014.gada decembris-2015.gada jūnijs	Izmēģinājuma pētījums. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskā modeļa pilnveide podologu karjeras vadības vērtēšanas kritēriju un rādītāju precizēšana.	1) studentu un absolventu aptauja (anketēšana); 2) kvantitatīvo datu apstrāde, izmantojot <i>IBM SPSS Statistics Version 22</i> programmu; 3) iegūto datu analīze (frekvence, mainīgo vērtību sadalījums, ticamība, aritmētiskais vidējais, šķērstabulas, Spīrmena pāru korelācijas tests).
Empīriskā pētījuma 2.posms 2015.gada jūnijs- 2018.gada decembris		
2015.gada jūnijs-2017. gada janvāris	Podologu karjeras vadības prasmju empīriskās izpētes 2. posma pamatpētījuma metodoloģijas izstrāde, atbilstoši 1.posma - izmēģinājuma pētījuma rezultātiem, izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un kritērijiem, izmantojot kvantitatīvo un kvalitatīvo pētījuma stratēģiju. Pamatpētījuma veikšana.	1) Studentu un absolventu aptauja (anketēšana); 2) studentu eseju analīze; 2) studentu, absolventu un docētāju fokusgrupu diskusijas; 3) darba devēju un ekspertu intervijas.
2017.gada janvāris-2018.gada decembris	Datu primārā un sekundārā analīze, atbilstoši formulētajiem pētījuma jautājumiem, izvirzītajam pētījuma mērķim un uzdevumiem.	1) kvantitatīvo datu apstrādes un analīzes metodes, izmantojot <i>IBM SPSS Statistics Version 22</i> programmu: -aprakstošās statistikas un grafiskās metodes; -secinošās statistikas metodes: ✓ datu ticamības pārbaude, ✓ mainīgo vērtību sadalījums, ✓ centrālās tendences rādītāji, ✓ variācijas rādītāji, ✓ pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu, ✓ šķērstabulas un Hī-kvadrāta tests; 2) Kvalitatīvo datu apstrāde un analīze: -datu reducēšana, -datu atspoguļojums tabulās, - tēmu definēšana (reducēto datu kodēšana), -datu aprakstoša analīze.

<i>1.tabulas turpinājums</i>	
<i>Pētījuma noslēguma posms 2018 gada decembris-2019.gada jūnijs</i>	
2018.gada decembris-2019. gada jūnijs	Secinājumu un rekomendāciju izstrāde medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei. Promocijas darba pilnveidošana, tēžu izstrāde un noformēšana.

Pētījuma zinātniskā novitāte

1. Veikta jēdziena “podologu karjeras vadības prasmes” pedagoģiskā satura izpēte un definēšana;
2. Izstrādāts zinātniski pamatots podologu karjeras vadības prasmju saturs;
3. Izveidots podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis, izstrādāti podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji un rādītāji.

Pētījuma praktiskā novitāte

1. Veikta podologu karjeras vadības prasmju attīstības studiju procesā analīze, atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem un rādītājiem;
2. Izstrādātas rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei.

Pētījuma teorētiskais pamatojums

Pedagoģijas teorijas:

- **kopveseluma teorija** - holistiskā pieeja, izglītība kā personīgās attīstības process, individuālās apziņas izaugsmes process, indivīds kā kopveseluma daļa (Forbes, 2003; Illeris, 2009; Miller, 2000; Rudge, 2008, Lieģiniece, 1999, u.c.);
- **humānās pedagoģijas teorija**- individuālo spēju un individualitātes attīstība, jaunu pedagoģisko sistēmu radīšana atkarībā no konkrētiem sociāliem un ekonomiskiem apstākļiem (Freire (1970), 2006; Rogers, 1969; Амонашвили, 1989; Burman, Dauber, Holzapfel, 1997; Schnotz, 2006; Illeris, 2009; Huitt, 2011, Fabry, 2012; Roth, 2014, u.c.);
- **konstruktīvisma teorija**- mācīšanās, kā dzīves darbība, spēja transformēt procesus atbilstoši pieredzei un apstākļiem (Bruner, 1977; Klafki, 1985; Schön, 1987; Kegan, 2009, u.c.);

- **mūžplašā mācīšanās** (*life- wide learning*) - pieaugušo pedagoģija, mācīšanās darba un dzīves procesā dažādos vecumposmos, dažādās vidēs, virzība uz dzīves kvalitāti, uz pieredzi balstīta mācīšanās (Barnett, 2010; Holm, 2011; Jackson, 2014; u.c.):

- pašregulēta mācīšanās- pašattīstība un pašpilnveidošanās, pašvadība, prasme mācīties, pašnoteikšanās (Kolb, 1984; Darnell, 1999; Hattie, 2008; Scott, 2013; Fullan, 2014; Glenn, Dakin, 2018, Strods, 2012; Koķe, 2006; Maslo, 2003, u.c.);

- kritiskā domāšana- autonomā domāšana, spēja darboties oriģinālās situācijās, izmantot daudzpusīgus risinājumus (Fromm, 1973; Facione, 2000; Rubene, 2008, u.c.);

-uzņēmējspēja - radošums un inovācija, spēja plānot un vadīt projektus, uzņemties risku mērķu sasniegšanai (Kearney, 1999; Bikse, 2004; Oganisjana, 2012, u.c.).

Karjeras attīstības teorijas:

- **mūža ilguma karjeras attīstības teorija** - ilglaicīgas attīstības perspektīvas veidošanās, vairāku pakāpju karjeras attīstība mūža garumā, karjeras briedums (Super, 1974; Ginzberg, 1984; Gysbers, 2014);
- **cilvēka darbības karjeras attīstības teorija** (*Career human agency theory*) akcentē cilvēka darbības un kopveseluma nozīmīgumu, ko raksturo: apņēmība (*intentionality*), tālredzība (*forethought*), pašreaģēšana (*self-reactiveness*) un pašreflektivitāte (*self-reflectiveness*) (Bandura, 2006; Chen, 2015).

Karjeras izglītības koncepcijas:

- karjeras izglītības integrācija augstskolas pedagoģijā (Raizen et al., 1973; Law, 1996; Hustler et al., 1998; Watts, 1977; 2006; Watts, Van Esbroeck, 1998; Blūma, 2006; Šmitiņa, 2007; Jaunzeme, 2011, u.c.);
- karjeras attīstības un pedagoģijas teoriju mījsakarības (Garleja, 2004 Amundson, 2005; Patton, McMahon, 2006; Strods, Oļehnoviča, 2008; Libkovska, 2011; Lemešonoka, 2015; Laškova, 2016 u.c.)
- karjeras attīstības jēdziena paradigmas maiņa (Collin, Watts, 1996; Jarvis, 2003; Watts, 2006; Jasmi et al., 2015; Billet, 2011; Savickas, 2015 a); Garleja, Kulberga, 2015 u.c.)

Veiktā pētījuma rezultātu aprobācija

Zinātniskās publikācijas:

1. Saulīte, M. (2019) **“Mācīšanās dzīvesdarbībā podologu profesionālās karjeras attīstībai”**. Latvijas Universitātes P. Stradiņa medicīnas koledža 2. starptautiskās zinātniskās konferences “Veselības aprūpes un sociālās labklājības kvalitāte – IZGLĪTĪBA UN PRAKSE” zinātniskie raksti. Rīga: Latvijas Universitāte, 2019. 71.-80.lpp. ISBN 978-9934-8822-0-3
2. Saulīte, M.; Andersone, R. (2019) **“Career education as a set of planned actions integrated in the study process”**. REEP, Proceedings of the 10th International Scientific Conference, Vol.12. ISSN 2661-5207, p. 303.-308. Latvia University of Agriculture 2019, Jelgava. DOI: 10.22616/REEP.2019.040. Pieejams: http://llufb.llu.lv/conference/REEP/2019/Latvia_REEP_2019_proceedings_online.pdf
3. Saulīte, M.; Koha, A. (2019) **“Rakstura izglītība podologu karjeras veidošanās procesā”**. Latvijas Universitātes 77.starptautiskā zinātniskā konference “Starpdisciplinārie pētījumi medicīnas koledžās.” Tēžu krājums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2019. 29.-30.lpp. ISBN 978-9934-18-402-4
4. Saulīte, M. (2017) **“Karjeras vadības prasmju veidošanās medicīnas koledžas studentiem”**. Latvijas Universitātes 75. zinātniskā konference “Veselības aprūpes pētījumi LU koledžās.” Tēžu krājums. Rīga: Latvijas Universitāte, 2017. 7.-8.lpp. ISBN 978-9934-18-219-8
5. Saulīte, M.; Koha, A. (2017) **„Purposeful Development of Career Management Skills in the Podologists’ Study Process”** . REEP, Proceedings of the 10th International Scientific Conference, ISSN 2255-8071, 466-472 p., Latvia University of Agriculture 2017, Jelgava. Pieejams: http://llufb.llu.lv/conference/REEP/2017/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2017_proceedings.pdf
6. Saulīte, M., Andersone, R. (2016) **„Karjeras vadības prasmju attīstība medicīnas koledžā”** "LatSTE'2016 - karjera digitālajā laikmetā : izglītības tehnoloģiju un inovāciju konferences rakstu krājums : Liepāja, 2016. gada 25.-26. oktobrī",91.-99.lpp. ISBN 978-9934-522-89-5, 2016, Liepāja University, Latvia
7. Andersone, R.; Saulite, M. **„Development of Career Management Skills of New Podologists for Work in a Multicultural Environment”** Journal of Education Culture and Society, Nr.1/2017, Issue 1, p. 225-238. 14p. DOI: 10.15503/jecs20171.225.238., Database: Academic Search Complete.

Pieejams:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=75a1edad-6707-4edf-8864-18de613e5ecb%40sessionmgr4009>

8. Saulīte, M.; Andersone, R.. (2016) „**Karjeras vadības prasmju attīstības identificēšanas problēmas podologu studiju procesā**” *Sabiedrība. Integrācija. Izglītība*. I daļa, Rēzekne, 221.-230.lpp. ISSN 1691-5887. Pieejams: <http://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/view/1484>

9. Ivanova, T.; Saulīte, M.; Andersone, R. (2014) “**Podology Education in Latvia and European Union: a Comparative Study**”, *Humanities and Social Sciences Latvia*, Volume 22, Issue 2, 2015, 79.-97.p. Pieejams: https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Hum_Soc-scienc-2014_2_.pdf

10. Saulīte, M.; Andersone, R. (2014) „**Podologa karjeras vadības prasmju veidošanās studiju procesā**” RA zinātnisko rakstu krājums Starptautiskās zinātniskās konferences „*SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION.*” materiāli 2014.gada 23.-24.maijā, III daļa, 484.-494.lpp.ISSN 1691-5887. Pieejams: https://www.researchgate.net/profile/Rudite_Andersone/publication/282206538_Development_of_Podiatrists_Career_Management_Skills_in_Studying_Process/links/59ca034b45851556e97de2e5/Development-of-Podiatrists-Career-Management-Skills-in-Studying-Process.pdf

11. *Autoru kolektīvs*: Ivanova, T.; Andersone, R.; Lasmanis, A.; Baranova, S; Kondrāte, I.; Saulīte, M., „**Podoloģijas speciālistu tālākizglītība Latvijā: analīze**” Latvijas Universitātes Medicīnas koledžas 4. Starptautiskā zinātniskā konference. Rakstu krājums, Rīga, LU Medicīnas koledža, 2014, 55.-63.lpp. ISBN978-9934-14-297-0.

Zinātniskās konferences:

1. 2019. gada 23. maijā. Latvijas Universitātes P. Stradiņa medicīnas koledža 2. starptautiskā zinātniskā konference “Veselības aprūpes un sociālās labklājības kvalitāte – IZGLĪTĪBA UN PRAKSE”. Referāts: “Mācīšanās dzīvesdarbībā podologu profesionālās karjeras attīstībai” (Jūrmala, Latvija).

2. 2019. gada 10-11. maijā 12th International Scientific Conference "Rural Environment, Education, Personality 2019". Referāts: “Career education as a set of planned actions integrated in the study process” (Jelgava, Latvija).

3. 2019.gada 14.februārī Latvijas Universitātes 77.starptautiskā zinātniskā konference “Starpdisciplinārie pētījumi medicīnas koledžās.” Referāts: “Rakstura izglītība podologu karjeras veidošanās procesā” (Rīga, Latvija).
4. 2017. gada 9.martā Latvijas Universitātes 75. zinātniskā konference “Veselības aprūpes pētījumi LU koledžās.” Referāts: “Karjeras vadības prasmju veidošanās medicīnas koledžas studentiem” (Rīga, Latvija).
5. 2016.gada 6.decembrī VIAA seminārs "Karjeras attīstības atbalsts augstskolās". Referāts: „Karjeras vadības prasmju veidošanās medicīnas koledžas studentiem” (Rīga, Latvija).
6. 2016.gada 25.-26.oktobrī Izglītības tehnoloģiju un inovāciju konference „LatSTE 2016- Karjera digitālajā laikmetā”. Referāts: “„Karjeras vadības prasmju attīstība medicīnas koledžā” (Liepāja, Latvija).
7. 2016.gada 12.-14.septembrī International Academic Conference “Education, Culture and Society 2016”. Stenda referāts: „Development of Career Management Skills of New Podologists for Work in a Multicultural Environment” (Wrocław, Polija).
8. 2016.gada 27.-28.maijā RTA Starptautiskā zinātniskā konference "SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA”. Referāts: “Karjeras vadības prasmju attīstības identificēšanas problēmas podologu studiju procesā II” (Rēzekne, Latvija).
9. 2015. gada 22.-23. maijā RA Starptautiskā zinātniskā konference "SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA“. Referāts: “Karjeras vadības prasmju attīstības identificēšanas problēmas podologu studiju procesā” (Rēzekne, Latvija).
10. 2015.gada 12.februārī. Latvijas Universitātes 73.konference, Pedagoģijas zinātnes sekcija „Aktualitātes audzināšanā – problēmas un risinājumi”. Referāts: „Mērķtiecīga karjeras vadības prasmju veidošanās podologu studiju procesā” (Rīga, Latvija).
11. 2014.gada 23.-24. maijā RA Starptautiskā zinātniskā konference "SABIEDRĪBA, INTEGRĀCIJA, IZGLĪTĪBA“. Referāts: „Podologa karjeras vadības prasmju veidošanās studiju procesā” (Rēzekne, Latvija).
12. 2013.gada 17.-18.oktobrī Latvijas Universitātes Medicīnas koledžas 4. Starptautiskā zinātniskā konference. Referāts: „Podoloģijas speciālistu tālākizglītība Latvijā: situācijas analīze” (Rīga, Latvija).

1. KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA TEORIJĀ UN PRAKSĒ

Mūsdienu sabiedrību raksturo nemitīgi paātrinātā zinātnes un tehnoloģiju attīstība, pāreja no industriālas sabiedrības uz informācijas un zināšanu sabiedrību un strauja informācijas tehnoloģiju izmantošana visās dzīves jomās. Vērojama strauja komunikāciju plūsma, ko raksturo milzīgs informācijas apmaiņas ātrums masu medijos, globāla tehnoloģiju izplatība laikā un telpā. Sabiedrībā valda nenoteiktība un kultūrvērtību maiņa, aizvien vairāk zūd robeža starp darba laiku un brīvo laiku, mainās dzimumu lomas, notiek karjeras attīstības paātrinājums, kā rezultātā mainās karjeras izpratne kopumā un aktualizējas mācīšanās praktiskā lietderība visas dzīves garumā. Šobrīd pedagogiem īpaši nepieciešamas zināšanas par karjeras vadību un attīstību, kas izglītības procesā veicina katra indivīda/studējošā pašizpratnes veidošanos, kā rezultātā veidojas pozitīvs pašvērtējums, kultivē radošas savstarpējas komunikācijas prasmes, integrē izglītību, karjeras attīstību un personisko izaugsmi, nodrošinot sabiedrības izaugsmi kopumā. Karjeras vadības prasmju attīstība ir holistisks izglītības process ko ietekmē vairākas zinātnes nozares - psiholoģijas, socioloģiskās, ekonomiskās, politiskās, u.c. (Jasmi, et al., 2015; Noelke, Horn, 2015; Cedefop, 2014 a); Gravina, Lovšins, 2013; Meijers, et al., 2013; Patton, 2005), kas cieši saistīta ar sabiedrības ilgpējīgu attīstību un transformējama augstskolas pedagogijas teorijā.

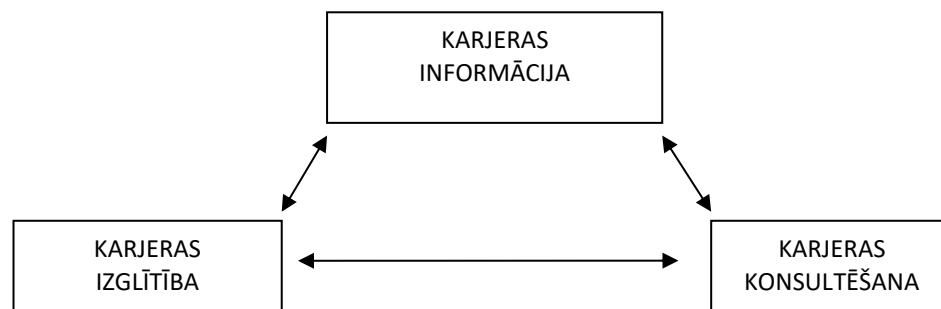
Analizējot karjeras vadības prasmju attīstību teorijā un praksē, pirmie karjeras vadības prasmju struktūrkomponenti rodami pagājušā gadsimta beigās, kad karjera tiek konceptualizēta kā indivīda attīstības process mācību, darba un dzīves laikā (Collin, Watts, 1996). Izglītības procesā jēdzieni par karjeras attīstību un mūžplašu mācīšanos kļūst nedalāmi, un pieaug zināšanu par indivīda karjeras vadības prasmēm nozīme. Divdesmitā gadsimta beigās, pirmo reizi, karjeras vadībā (Feller, Walz, 1996) tiek lietots jēdziens „pamatprasmju komplekts”, kurā iekļautas sekojošas komponentes :

- elastība,
- gatavība ilgstošām mācībām un izaugsmei,
- prasme sadarboties un strādāt komandā,
- prasme efektīvi izmantot tehnoloģijas,
- prasme uzņemties iespējamo risku un mācīties no kļūdām.

Tālākā karjeras vadības prasmju izpētē (Patton, McMahon, 2006) „pamatprasmju komplektu” papildina prasme vadīt pārmaiņu procesus un izpratne par biznesa dinamiku.

Par karjeras vadības prasmēm, to veicināšanas nepieciešamību un attīstību izglītības procesā tiek daudz diskutēts, ko atspoguļo augstāk minētie pētījumi un izglītības politikas pamatnostādnes. Pastāv formāli un neformāli karjeras vadības prasmju jēdziena formulējumi, kas analizēti nākamajās apkšnodaļās. Tomēr sākotnējās izpētes procesā nav atrodams konkrēts karjeras vadības prasmju definējums un skaidrojums, kas apliecinātu, kuras no prasmēm tad būtu definējamas tieši kā karjeras vadības prasmes.

Šobrīd karjeras attīstības atbalsta sistēmas pamatnostādnēs (VIAA, 2008) norādīts, ka karjeras vadības prasmes (KVP) iespējams attīstīt un veicināt ar karjeras attīstības atbalsta sistēmas (KAAS) palīdzību, ko strukturē trīs pamatelementi (skatīt 1.attēlu)- informācija karjeras attīstības atbalstam, karjeras izglītība un karjeras konsultēšana, nodrošinot iespēju jebkuram cilvēkam veidot savu karjeru brīvi izvēloties izglītības, apmācības un nodarbinātības jomu.



1.1. attēls. **Karjeras attīstības atbalsta sistēma** (pēc MK koncepcijas "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana", 2006)

Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir veids, kādā tiek izstrādāts un organizēts karjeras atbalsts, kas tiek definēts kā „...pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/vai lietotas” (citēts no EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, ELGPN, 2013, 20.lpp.).

Promocijas darbā plašāk tiek analizēta karjeras izglītība, kā studiju procesā integrēts plānotu pasākumu kopums, kas palīdz izglītojamajiem apgūt un attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un karjeras vadīšanā, sniedz zināšanas un izpratni ne tikai par darba pasauli, bet dzīvesdarbību kopumā, tās saikni ar izglītību, karjeras plānošanu un attīstīšanu visa mūža garumā-mūžplašo mācīšanos.

1.1. Karjeras attīstības jēdziena veidošanās un mūsdienu izpratne

Mūsdienās karjeras jēdziena saturiskā nozīme ir ievērojami paplašinājusies. Ja sākotnēji jēdzienu "karjera" skaidroja un asociēja ar sekmīgu darbošanos kādā profesionālajā jomā (Holland, 1980; Толстая, 1991; Климов, 2008; Иванов, 1998; Latviešu valodas vārdnīca, 2006), kurā ir iespējama izvirzīšanās, slavas un popularitātes sasniegšana, tad šobrīd termins "karjera" skaidrojams ne tikai kā profesionālā izaugsme, bet arī kā personības vispārējā izaugsme un nodarbošanās secīga maiņa visas dzīves garumā (Freeman, 1993; Collin, Watts, 1996; Митина, 2003; Зеер, 2008; Могилевкин, 2007; Янченко, 2011, u.c.).

Karjera plašākā skatījumā tiek definēta, kā personības mērķtiecīgs, jēgpilns visas dzīves gājums, kurā summējas visas indivīda dzīves lomas, brīvā laika aktivitātes, mācības un darbs (VIAA, Karjeras izglītība skolā, 2009).

Karjeras attīstības teoriju izpētes avoti (Strods, Oļehnoviča, 2008; Patton, McMahon, 2014; Savickas, 2015 a)) liecina, ka karjeras attīstības koncepts izveidojies salīdzinoši nesen, tikai 20.gs. sākumā, atzīmējot ASV psihologu Frenku Pīrsonu (*Frank Parsons*), kā pirmo karjeras attīstības teorētiku, kurš skaidrojis profesijas izvēles pamatelementus, karjeru saistot ar profesionālo attīstību. Trīs Pīrsona radītie karjeras izvēles pamatprincipi- sevis izzināšana, darba pasaules izzināšana un abu grupu savstarpējā saistība, atzīmējami ne tikai kā pamats vairākām karjeras attīstības pamatteorijām (Patton, McMahon, 2014), karjeras attīstības atbalstam praksē (Amundsons, 2016) un karjeras attīstības jēdziena paradigmas maiņai (Savickas, 2015 b)), bet akcentējami arī kā karjeras vadības prasmju attīstības (Watts, 2006; Gravina, Lovšins, 2013; ELGPN, 2015) struktūrelementi.

Savukārt, ar izglītību saistītā veidā, karjeras attīstības koncepcija teorētiskajos avotos tiek skaidrota, sākot no 20.gs. otrās puses, kad karjeras terminoloģija tiek definēta plašāk, darbu atstājot tikai kā vienu no karjeras daļām, bet vairāk pievēršoties tieši cilvēka dzīves uzdevumiem un dzīvesveidam (Gysbers, Henderson, 1988; Bennett, 1995; Watts, 1977; 1999; 2006, u.c.). Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) tulkotajās publikācijās jēdziens - *karjeras attīstība* (*career development*) definēts, kā :

- „ekonomisku, socioloģisku, psiholoģisku, fizisku, izglītības un nejausības faktoru kopums, kas veido indivīda karjeru” (Sears, 1982);
- „indivīda personīgās dzīves, mācību un darba vadības process mūža garumā. Tas ir nepārtraukts process, kura gaitā cilvēks izmanto informāciju par sevi un

apkārtējo pasauli, analizē un pielieto to, lai izvēlētos savu nodarbošanās jomu un pēc tam jau konkrētu profesiju” (VIAA, Karjeras izglītība skolā, 2009);

- *„mūžilgs mācību, darba, brīvā laika un karjeras maiņas organizēšanas process, lai virzītos uz attīstībā esošiem personīgajiem nākotnes mērķiem” (ELGPN, EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013).*

Izglītības likumā ar karjeras attīstības jēdzienu saistītās definīcijas skaidrotas 1.panta, 12.punkta 1.-3.apakšpunktā (Saeima, LR, Izglītības likums, 1999):

- *„**karjera** — izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā”;*
- *„**karjeras izglītība** — izglītības procesā integrēti pasākumi, lai nodrošinātu izglītojamo karjeras vadības prasmju apguvi un attīstīšanu, kas ietver savu interešu, spēju un iespēju apzināšanos tālākās izglītības un profesionālās karjeras virziena izvēlei”;*
- *„**karjeras attīstības atbalsts** — pasākumu kopums, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu”.*

Analizējot uzskaitītās definīcijas secināms, ka mūsdienās karjeras attīstība saprotama, kā cilvēcisko vajadzību, sabiedrības vajadzību un izvirzīto prasību piepildījums. Lai gan galveno profesionālajai attīstībai nepieciešamo prasmju apguvi nodrošina izglītība, tomēr karjeras attīstībai nepietiek tikai ar plašām zināšanām un zināšanu pielietojumu praksē. Karjeras attīstību nosaka arī tas, cik ātra ir spēja reaģēt uz izvirzītajām prasībām un adaptēties mainīgajos darba tirgus apstākļos, tādējādi veidojot pozitīvu reakciju apkārtējā vidē, augstu motivāciju un pašvērtējumu (Koķe, 2003; Sloka, 2007; Rozenblats, 2012).

Karjeras attīstības terminoloģija arī augstākajā izglītībā ir mainījusies, šobrīd **karjeras izglītība** un **karjeras vadība** kļuvuši par alternatīviem formulējumiem (Watts, 2006), tomēr karjeras attīstības jēdziena vēsturiskās veidošanās gaitā, augstākās izglītības kontekstā, gan karjeras izglītība (*career education*), gan karjeras vadība (*career management*) ir praktiski nedalāmas vienības. Jo, karjeras vadība kā patstāvīga karjeras plānošana, realizēšana un spēja uzņemties atbildību par savu prasmju pārvaldīšanu, ko galvenokārt vada pats indivīds (Patton, 2005), neizslēdz arī izglītības iestāžu, darba devēju u.c. struktūrelementu iesaisti karjeras vadības procesā.

Karjeras attīstība augstākās izglītības sistēmā saistīta ar palīdzību studentiem apgūst tādās zināšanas, koncepcijas, prasmes un attieksmi, kas nodrošina tālāku karjeras vadību, tajā skaitā mūžizglītību un darbu (Watts, 2006). Karjeras attīstības izpētē nav atrodams tiešs (konkrēts) atskaites punkts, no kura tiek definēta karjeras izglītība un vadība, bet 20.gs. 60 gadu beigās aktualizējas jaunu iezīmju nepieciešamība indivīda karjeras

attīstībā (Cottingham, 1973), šis jaunais skatījums tiek raksturots kā personīgās izglītības piemērotība, norādot uz indivīda nepieciešamību attīstīt iekšējo inteligenci un personīgo individualitāti (Watts, 1977; Gysbers, Henderson, 1988, u.c.). Karjeras attīstības teoriju pētnieks un praktiķis, ASV Misūri Universitātes profesors Normans Gysbers (*Norman C. Gysber*) norāda, ka minētie fakti nenozīmē, ka karjeras izglītība un karjeras vadība netika analizētas līdz pagājušā gadsimta 60. gadu beigām. Tomēr pirmās karjeras izglītības vadlīnijas ASV un Rietumeiropā (Raizen et al., 1973; Gysbers, Henderson, 1988; Watts, 2006) tikušas publicētas divdesmitā gadsimta 70-tajos gados. Amerikas Savienotajās valstīs, kā karjeras izglītības galvenā prioritāte tiek minēta-vidusskolas absolventu sekmju līmeņa celšana, kā pamats gatavībai turpināt mācības augstākās izglītības iestādēs, vai sekmēt absolventu tūlītēju nodarbinātību (Hoyt, 1977), savukārt Eiropā karjeras izglītība (Watts, 1977) paredzēja dažādu pieredžu veidošanos, kas veicinātu katra individuālo spēju un tālāko iespēju apzināšanās attīstību, sekmētu mācīšanās lēmumu pieņemšanu un atvieglotu pāreju no mācībām uz darbu, cieši sasaucoties ar mūsdienu izglītības politikas (ELGPN, 2015) pamatnostādņem.

Karjeras izglītības procesā uzsvērtā darba un karjeras integrācija arī akadēmiskajās mācību programmās, padarot mācīšanos atbilstošāku studentu vajadzībām, lai attīstītu tādas zināšanas, prasmes un attieksmi, kādas nepieciešamas jēgpilnam, un produktīvam darbam (Raizen et al., 1973; Watts, 1999). 1977.gadā karjeras izglītības jēdziens tiek saistīts ne tikai ar indivīdu sagatavošanu darbam un tūlītējai nodarbinātībai, bet arī tiek nodrošināts veids kā apgūt prasmi mācīties, un atspoguļot karjeras attīstības mācību rezultātus augstākās izglītības nozarē- DOTS sistēma. Autori *Bill Law* un *Tony Watts* no Apvienotās Karalistes Nacionālā Karjeras Konsultēšanas un Izglītības institūta (*National Institut for Careers Education and Counselling- NICEC*), izstrādājot mācīšanās mērķu īstenošanas analīzes sistēmu „DOTS” (*D:Decision Learning, O:Opportunity Awareness, T:Transition Learning, S:Self Awareness*) (Law, Watts, 1977; Watts, 2006), piedāvā izvērtēt sevi, savas intereses, prasmes, personību, vērtības un pieredzi, ko apzīmē latīņu alfabēta burti:

D - mācīšanās pieņemt lēmumus (*decision learning*) : palīdz izdarīt izvēli starp alternatīvām, pielietot atbilstošās lēmuma pieņemšanas un rīcības plānošanas prasmes;

O - iespēju apzināšanās (*opportunity awareness*): palīdz apzināt savas iespējas, identificēt piemērotus informācijas resursus par izglītības, darba un uzņēmējdarbības iespējām;

T - pārejas prasmju mācīšanās (*transition learning*): palīdz ieviest dzīvē savus karjeras lēmumus un plānus, piesakoties vakancēm, ejot uz intervijām vai uzsākot pašam savu biznesu;

S - pašapziņa (*self awareness*): palīdz pazīt sevi, noteikt savas intereses, prasmes, vērtības un pieredzi.

„DOTS” analīzes sistēma (saukts arī par “DOTS” modeli) Eiropā, līdz pat divdesmitā gadsimta 90-to gadu beigām, tika izmantota karjeras izglītībā un vadībā (Watts, 2006). Tuvojoties gadsimtu mijai, straujo darba tirgus, ekonomisko un politisko pārmaiņu rezultātā, kad jāpieņem lēmumi un jārisina problēmas daudz sarežģītākās situācijās, neaizmirstot par vērtībām un personīgo atbildību, Apvienotās Karalistes Nacionālā Karjeras Konsultēšanas un Izglītības institūts (*National Institut for Careers Education and Counselling-NICEC*) piedāvā jaunus analīzes paņēmienus, kas paplašina „DOTS” analīzes sistēmu. Ar jaunās analīzes *New DOTS*/ palīdzību tiek apskatīts ne tikai tas, ko indivīdi mācās, bet arī – kā un kāpēc mācās, analizēta karjeras izglītība mainīgajā darba tirgū un aktualizēts mācīšanās process mūžizglītības kontekstā (Watts, 1999; Law, 2001). Jauno „DOTS” analīzi izmanto efektīvu karjeras izglītības programmu izstrādē, karjeras vadībā un attīstībā. Analīzes sistēma papildināta ar četriem pamatprincipiem (Law, 2001):

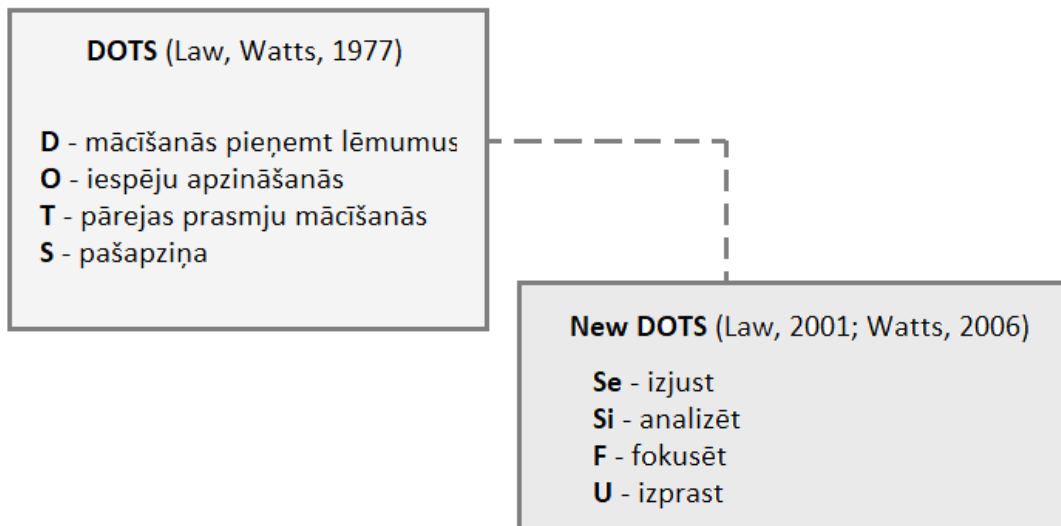
1) **Se** - */sensing/*- izjust: atrast, satikt, atzīmēt, izteikties;

2) **Si** - */sifting/* - analizēt: izdomāt, no kā lietas veidotas - salīdzināt, atlasīt, apsvērt, definēt;

3) **F** - */focusing/*- fokusēt: atrast lietu vietu un lomu - novērtēt, pielāgot, izslēgt, izvirzīt;

4) **U** - */understanding/*- izprast: izprast, kā lietas darbojas - izskaidrot, izmēģināt, paredzēt.

Jaunās „DOTS” sistēmas pamatprincipi izmantojami gan karjeras izglītības un karjeras atbalsta pasākumu organizēšanā, gan indivīdu karjeras lēmumu pieņemšanā un karjeras vadības prasmju attīstībā. Apvienotajā Karalistē šī karjeras attīstības mācību rezultātu analīze jau vairākus gadu desmitus tiek īstenota arī augstākajā izglītībā, tādējādi apliecinot karjeras attīstības un izglītības saikni. Šī analīzes sistēma (skatīt attēlu Nr.1.1.1.) kalpo kā teorētisks pamats karjeras izglītībai un ir cieši saistīti ar karjeras attīstības jēdziena veidošanos mūsdienīgā izpratnē, atbilstoši jaunajai studentcentrētajai izglītības pieejai un ilgtermiņa karjeras attīstībai.



1.1.1.attēls. Mācīšanās mērķu īstenošanas analīzes sistēma karjeras attīstībā

Literatūras (Hustler et al., 1998; Watts, 2006) izpētes analīzes rezultāti liecina, ka divdesmitā gadsimta 90- tajos gados arī termins „karjeras vadības prasmes” visai plaši tiek izmantots karjeras attīstības kontekstā augstākās izglītības ietvaros. Savukārt termins „karjeras menedžments” iepriekš izmantots 80-tajos gados, lai raksturotu politiku un praksi, izmantots lielās biznesa organizācijās augsta un vidēja līmeņa vadītāju karjeras attīstībā. Publikācijās (Dalton, 1989; Feller,Walz, 1996; King, 2004) atrodams, ka tas pielietots arī izglītībā, lai aprakstītu „karjeras pašattīstību”, kas raksturo 90-to gadu izglītības tendences, piedāvāt izglītības metodes atbilstoši izglītojamā vajadzībām un viņa izvēlei.

Karjeras attīstības jēdzienu analīzes rezultāti no 20. gadsimta vidus, līdz mūsdienām apkopoti 1.tabulā, kur atzīmēti būtiskākie un konkrētajam pētījumam nozīmīgākie karjeras attīstībā un karjeras izglītībā izmantotie jēdzieni un redzamākie autori.

Tabula nr.1.1.1. Ar karjeru saistīto jēdzienu, terminu vēsturiskā attīstība (autores veidota)

Termins, jēdziena skaidrojums	Autori	Laika posms
Karjeras jēdziena paplašināšanās no „darbs” uz- „darbs un brīvais laiks”	McDaniels, 1965	20.gs.60-tie gadi
Karjeras izvēle- „ko vēlas, ko var?” Karjeras izglītība un plānošana „DOTS” analīzes sistēma karjeras izglītībā	Watts,1973; Gysbers, 1975 Cottingham,1973; Raizen et al., 1973 Watts, Law 1977.	20.gs.70-tie gadi
Karjeras vadība (menedžments) - organizāciju kultūrā, politikas nostādņēs Karjeras jēdziena maiņa- karjeras attīstība, indivīda attīstība, to savstarpēja mijiedarbība	Arthur, Lawrence, 1984 Wolf, Kolb, 1980, Sears, 1982, Herr, 1992,	20.gs.80-tie gadi
Karjeras vadības prasmes augstākās izglītības ietvaros Pāreja no organizāciju kultūras atbildības uz indivīda nozīmi karjeras vadībā -individuālie sasniegumi, pašaplicināšanās, individuāla karjeras vadība Jaunais DOTS (New DOTS)-analīzes pamatprincipu papildinājums	Hall,1996; Watts,Van Esbroeck, 1998 Camp, Chartrand 1992; Prediger, 1994; Hall, Mirvis, 1995; Hustler et al., 1998 Watts, 1999; Law, 2001	20.gs.90-tie gadi
Karjeras pāreja, karjeras maiņa- nodarbinātības prasmes Karjeras attīstība, karjeras vadības prasmes	Law, 1996; 2001; Hillage, Pollard, 1998; King, 2001; McMahon, Patton, 2000; Sturges, 2000; Jarvis, 2003	Tūkstošgades mija, 21.gs. sākums
Karjeras pašvadības prasmes Karjeras plānošana, karjeras izaugsme - koučs	King, 2003, 2004; Raabe, Frese, Beehr, 2007; Ives, 2008; Athanasou, Van Esbroeck 2008; Van Esbroeck, Augustijnen, 2015; Matyjas, Forma, 2015	2003.g. 2008.g.
Karjeras vadības prasmes, karjeras vadības prasmju saturs →karjeras kompetence	McMahon, Peter, 2008; Patton, McMahon, 2014; Savickas, 2015 a), b); Neary, Dodd, Hooley, 2016; Neary, Hooley, 2017.	Mūsdienas 2014.-2017.g

Ja Rietumu valstīs par karjeru, tās attīstību un vadību 20.gadsimta otrajā pusē plaši runāts, veikti pētījumi un publikācijas, tad sociālistiskā režīma valstīs šajā periodā vārdam - „karjera” piedēvēta negatīva nozīme, to saistot ar kapitālisma iezīmēm un tā lietošana

politiskā un pedagoģiskā skatījumā nav atrodama. Padomju periodā karjeras attīstības atbalsta pasākumi skolās un karjeras izglītība augstskolās profesionālajā izglītībā tika apzīmēti ar terminu „profesionālā orientācija” (Vītiņš, 1986; Bikse, 1986), kas bija vērsti uz audzēkņu virzīšanu un orientēšanu darbībai kādā konkrētā profesijā, vienlaicīgi norādot, kāda profesionāla kvalitāte un darītāja personas īpašības būs piemērotas. Aktivitāšu mērķis, balstoties uz valsts pasūtījumu, darbaudzināšanas programmām un komunistiskās pārliecības ieaudzināšanu, bija nodrošināt nepieciešamo darbinieku skaitu konkrētās profesijās, jauniešiem tika piedāvātas vakances, biežāk ne visai prestižās vai zemu atalgotās darba vietās. Izglītības un profesijas izvēles kontekstā lietotais termins - profesionālā orientācija, šajā laika posmā paralēli karjeras izglītības un vadības (menedžmenta) jēdzienam tiek izmantots arī citur pasaulē, piemēram, Francijā, Vācijā, Nīderlandē, Kanādā (Jarvis, 2003; Jenschke, 2012).

Karjeras attīstības jēdziena veidošanās izpētes kontekstā, pirmā zinātniskā publikācija par profesionālo orientāciju Latvijā 20.gs., pieejama profesora Leonarda Žukova disertācija „Skolēnu profesionālās orientācijas sistēma lauku vidusskolā”, kura aizstāvēta 1968.gadā, iegūstot pedagoģijas zinātņu kandidāta grādu (Žukovs, 1968). Galvenās atziņas- sagatavot jauniešus dzīvei un profesijas izvēlei, jau tad tiek teikts, ka profesijas izvēle ir cieši saistīta ar personības veidošanos vienotā pedagoģiskajā procesā (*„stanovļeniņem ličnosti v celom pedagogičeskom processe”*). *„Cilvēka dzīvesceļa izvēle- tā ir sociāla, pedagoģiska un psiholoģiska problēma”*- raksta profesors Žukovs (Žukovs, 1968, 26.lpp.). Tomēr tajā laikā atšķiras pedagoģiskā pieeja, jo notiek izglītojamo virzīšana, ārēja ietekme, mērķtiecīga interešu „novirzīšana” kādu mācību priekšmetu apgūvē un profesionālās jomas izvēlē. Tomēr dzīves ceļa izvēlē tiek atzīmēta arī jauniešu attieksme pret kolektīvu, kas sasaucas ar mūsdienās analizēto spēju darboties komandā; akcentēts pilsoņa pienākums, kas daļēji sasaucas ar multikulturālu un pilsonisku prasmī; uzsvērta ētisko principu ievērošanas nozīme, kas sasaucas ar prasmī pielāgoties, būt elastīgam. Darbā pieminēta arī personības garīgā attīstība (*„duhovnij rost ličnosti”*), kuras attīstībā nozīme ir ģimenei, profesionālajai orientācijai un skolai kā vienotam veselumam (Žukovs, 1968). Minētajā darbā saskatāma karjeras vadības prasmju attīstības sākotnējā izpratne, kur galvenā nozīme piešķirta ārējiem stimuliem, nevis paša indivīda motīviem karjeras attīstībā.

Divdesmitā gadsimta otrajā pusē Latvijā, tāpat kā visās sociālistiskā režīma valstīs, mācību ražošanas kombinātos tika organizēta izglītojamo sagatavošana praktiskai darbībai dažādās profesijās, atbilstoši tā laika tautsaimniecības plāniem, kad reizē ar

vispārīzglītojošās vidusskolas diplomu absolventi saņēma apliecību par profesionālo kvalifikāciju. Profesionālās orientācijas jēdziens tā laika izpratnē plašāk analizēts grāmatā „Profesionālā orientācija vispārīzglītojošā vidusskolā” (Vītiņš, 1986), kurā apkopotas vairāku autoru publikācijas par profesionālo orientāciju, kā valsts mērķtiecīgu darbību sabiedrības un izglītojamo sagatavošanu profesijas izvēlei, piemēram, Veronikas Bikses publikācija „Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte” (Bikse, 1986, 100.lpp.).

Mūsdienās izpratne par profesionālās orientācijas jēdzienu ir mainījusies, daudzi autori, t.sk. V.Bikse (Bikse, 2004), to kā terminu vairs neakceptē. Šobrīd profesionālā orientācija tiek aplūkota kā kompleksu pasākumu kopums, ar mērķi veicināt individuālās karjeras attīstību visas dzīves garumā un palīdzēt izglītības un profesijas izvēlē, kas savukārt ļauj attīstīties personībai un gūt apmierinājumu darbā (VIAA, 2010). Jēdziena teorētiskā attīstība ir cieši saistīta ar ekonomiskām pārmaiņām un jaunu teorētisko jēdzienu rašanos, piemēram, karjeras plānošana, nodarbināmība un karjeras attīstības atbalsts, tomēr profesionālās orientācijas nozīme profesionālās karjeras attīstībā savas funkcijas nav zaudējusi. Tā ir nozīmīga arī podologa profesijas izvēlē un karjeras attīstībā. Neraugoties uz to, ka šobrīd Latvijā profesionālās orientācijas jēdzienu aizstāj apzīmējums - karjeras izglītība, kā vairāku kompleksu pasākumu kopums un karjeras attīstības atbalsta sistēmas pamatelements (Joma, 2010; Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2012 a)), vairākās Eiropas valstīs, kā Vācijā, Francijā, Nīderlandē terminu „profesionālā orientācija” (*vocational guidance*) izmanto karjeras izglītībā, profesionālajā izglītībā un karjeras attīstībā. Piemēram, Vācijā jēdzienus profesionālā orientācija un karjeras attīstības atbalsts izmanto kā sinonīmus (Rauner, 2005), turklāt karjeras attīstības atbalsts nav bieži sastopams termins, plašāk tiek lietots termins profesionālā orientācija (*Berufsorientierung –vācu val.*), arī podologu profesionālās attīstības kontekstā (Deutscher Verband für Podologie, 2017). Savukārt, Francijā profesionālās orientācijas un karjeras attīstības atbalsta sistēma tiek saistīta ar darbu, kur atkarībā no klienta statusa minētie jēdzieni tiek lietoti dažādi- nosaukums „profesionālā orientācija” (*Orientation professionnelle, franču val.*) kā vispārējs termins, savukārt “karjeras attīstības atbalsts” attiecināms galvenokārt uz strādājošajiem un darba meklētājiem (VIAA, 2008). Arī karjeras konsultēšanas programmu izstrādē un īstenošanā, sniedzot informāciju par profesijām un piedāvātajām iespējām, par prasībām, kritērijiem un standartiem, kas nepieciešami konkrētajā profesionālajā jomā (Tocu, 2018) tiek izmantots termins- profesionālā orientācija, ko apliecina EBSCO datu bāzē pieejamā informācija par karjeras izglītības aktivitāšu organizēšanu studentu karjeras

lēmuma pieņemšanas procesā, atbilstoši viņu psiholoģiskajam un profesionālajam profilam (Seward, Gaesse, 2018; Castillo, Pagéz, et al., 2013; Herr, 2013). Savukārt karjeras attīstības politikas pārskatā (OECD, 2004, 19. lpp.) profesionālā orientācija tiek skaidrota karjeras atbalsta pasākumu kontekstā, kā pakalpojumu klāsts, kas paredzēts cilvēkiem jebkurā vecumā un dzīves posmā izglītības, apmācību un profesionālās izvēles sniegšanā un karjeras vadības atbalstā. Arī pedagogijas terminu skaidrojošā vārdnīcā jēdzienu “profesionālā orientācija” definē, kā

“zinātniski pamatotas, uz cilvēka spējam un interesēm un sabiedrības vajadzībām balstītas informācijas sniegšanu profesijas izvēlē atbilstoši sociālajam pieprasījumam un profesionālās vidējās un augstākās izglītības ieguves iespējām. Profesionālās orientācijas adresāts ir gan jaunatne, gan pieaugušie bez noteiktas profesijas vai tie, kuriem jāpārorientējas, mainot profesiju, veidojot savu karjeru vai tml. Profesionālā orientācija ietver profesionālo informāciju, konsultāciju, ieteikumus, izmanto profesioqrammas, lai noteiktu profesionālo piemērotību, atbilstību attiecīgās profesijas prasībā” (Pedagogijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000).

Tātad, profesionālā orientācija mūsdienās tiek saistīta gan ar karjeras izglītību, gan karjeras attīstības atbalstu un ir saprotama kā vairāku pasākumu kopums, kas joprojām palīdz profesijas izvēlē, indivīda karjeras mērķu sasniegšanā un tālākās karjeras attīstībā visas dzīves garumā.

Karjeras attīstība ir indivīda personīgās dzīves, mācību un darba vadības process mūža garumā. Tas ir nepārtraukts process, kura gaitā indivīds izmanto informāciju par sevi un apkārtējo pasauli, analizē un pielieto to, lai izvēlētos savu nodarbošanās jomu un pēc tam jau konkrētu profesiju (Karjeras izglītība skolā, 2009). Karjera tiek definēta, kā indivīda pakāpeniska izvirzīšanās savā profesionālajā darbībā (Трошина, 1998; Климов., 2008; Жуков, 2009), īpaši akcentējot progresu vai paaugstinājuma iespējas. Parasti karjeru saista ar augšupejošu attīstību, ar nemitīgu progresu, tomēr tā neizslēdz arī lejupslīdošu profesionālu un sociālu attīstību (Scott, 2005), kas konkrētajā darbā netiek plašāk apskatīts. Tradicionāli profesionālā karjera tiek aplūkota kā mācības, darba uzsākšana, profesionālā izaugsme, individuālo spēju un prasmju attīstīšana, aiziešana pensijā, kas tiek realizēta vienas profesijas vai profesiju grupas ietvaros (Walsh, Savickas, 2005; Athanasou; Van Esbroeck, 2008; Billet, 2011). Karjera var tikt īstenota vienas vai dažādu organizāciju ietvaros- vertikālā, horizontālā vai centrīces veidā (Зееп, 2008).

Analizējot karjeras attīstības jēdzienu, karjera skatāma tirgus ekonomikas apstākļu, dzīves līmeņa un indivīda attīstības kontekstā, kā ar nodarbinātību saistīta pozīcija, lomā, aktivitāšu un pieredzes secība, apvienojot darbu, karjeru un profesiju.

Karjeras attīstība ar profesionālo karjeru saistās caur nodarbinātības statusu maiņu (Patton, McMahon, 2006), ietverot arī bezdarba situāciju- *"Karjeras attīstība ... nozīmē nepārtrauktu ar karjeru saistītu notikumu plūsmu, kas ne vienmēr ir lineāra vai pozitīvā nozīmē skatāma, un kura var tikt pakļauta arī personīgiem apstākļiem (piemēram, piedzimšana nabadzībā, darba zaudēšana sava uzņēmuma bankrota dēļ..."* (Lent, Brown, 2013, 10.lpp.).

Vairāki autori (Dalton, 1989; Garleja, 2004; Larsson et al, 2007 u.c.) karjeras attīstībā min arī „daudzpusīgās karjeras” modeli, kurā tiek nošķirti 4 karjeras attīstības veidi:

- tradicionālā vai lineārā karjera, kam raksturīgs progress un augšupejoša mobilitāte („virzīšanās pa karjeras kāpnēm”);
- eksperta karjera, kas orientēta uz stabilitāti un profesionalitāti vienā jomā un nelielu izaugsmes progresu;
- spirāles karjera, kam raksturīgas izmaiņas karjerā periodiski reizi 5–10 gados, notiek secīga pāreja uz citu, līdzīgu darbības jomu, galvenā motivācija ir personīgā attīstība un zināšanu uzkrāšana;
- pārejas vai „tranzīta karjera”, kas raksturojas ar biežu darba maiņu ik pēc 2–4 gadiem uz savstarpēji nesaistītām darbības jomām, galvenā motivācija pārmaiņām ir plašāka darba pieredze, daudzveidība un neatkarība, indivīds ātri apgūst jauno, viegli adaptējas jaunajos apstākļos, orientēts uz projekta darba formām.

Minētie karjeras veidi adaptēti pēc Lārsona un autoru kolektīva (Larsson et al., 2007) dažādu veidu karjeras konceptiem un shematiski attēloti 1.1.2. attēlā.

Karjeras veids	<i>Eksperts</i>	<i>Lineārais</i>	<i>Spirālveida</i>	<i>Transistoriālais</i>
Periods	<i>mūžs</i>	<i>mainīgs</i>	<i>5-10 gadi</i>	<i>2-4 gadi</i>
Virziens	<i>paziņināts</i>	<i>augšup</i>	<i>saistīti sāniski</i>	<i>Nesaistīts (dažāda virziena)</i>
Motīvs	<i>drošība</i>	<i>vara</i>	<i>attīstība</i>	<i>neatkarība</i>

prasmes + zināšanas ↓ darbs	kārots paaugsti- nājums	attīstība caur nodarbo- šanās maiņu	bieža darba vietas maiņa
--	--	--	---

1.1.2.attēls. Dažādu veidu karjeras koncepti un saistītie motīvi pēc autoru kol. Lārsona, u.c. (Larsson, Brousseau, Kling, Sweet, 2007)

Krievu psihologi (Климов, 2004; Трошина, 1998; Зеер, 2008) karjeras jēdzienu saista ar profesionālo karjeru, kuru definē kā indivīda apzinātu pozīciju un uzvedību, kas saistīta ar darba pieredzi un darbību visas cilvēka darba dzīves garumā, padziļināti attīstot vienu izvēlēto profesionālo jomu vai paralēli attīstot un paplašinot darbības sfēru citos virzienos. Profesionālā karjera raksturojas ar zināšanu, prasmju un iemaņu attīstību vairākos etapos- izglītošanās, iekārtošanās darbā, profesionālā izaugsme, pilnveide, prasmju uzturēšana, turklāt minētās pakāpes indivīds var realizēt vienas organizācijas ietvaros vai dažādās organizācijās. Markova (Маркова, 1996) profesionālo karjeru raksturo kā profesionalizācijas procesu ar vairāku pakāpju profesionālo attīstību un profesionālo izaugsmi- no profesijas izvēles, apguves un profesionālās nostiprināšanās brīža līdz meistarībai, sasniedzot profesionalitāti. Meistarība un izaugsme, darba pieredze un profesionālā darbība, saistībā ar profesionālo karjeru, sastopama arī citu autoru (Могилевкин, 2007; Янченко, 2011), u.c. atziņās, ar piebildi, ka veiksmīga profesionālā karjera izdodas gadījumā, ja indivīds ne tikai zina ko vēlas sasniegt, bet kāpēc to vēlas un ko iesāks sasniedzot mērķi, liekot galveno akcentu virzībā uz mērķa sasniegšanu- profesionalitāti. Pēdējā desmitgadē profesionālās karjeras attīstība tiek skatīta sociālo (Тихомандрицкая, 2010; Демидова, 2010; Арустамова, 2012) un psiholoģisko (Митина, 2003; Климов, 2008; Шатова, 2012) faktoru kontekstā, kas atspoguļojas indivīda ietekmes sfērā, profesionālajā izaugsmē, sociālajā statusā un materiālajā stāvoklī. Sociālie un psiholoģiskie faktori ietekmē ne tikai karjeras plānošanu, bet arī karjeras attīstību, lēmumu pieņemšanu un uzdevumu izvirzīšanu, palīdzot indivīdam sasniegt profesionālītātes virsotnes. Kopumā mūsdienās par veiksmīgu karjeru var runāt

tad, ja indivīdam piemīt fleksibilitāte jeb spēja piemēroties mainīgiem apstākļiem, ko nosaka arī karjeras vadības prasmes. Tiek uzsvērtā individuālā motivācija, zināšanas, spējas, profesionalitāte, kas prevalē pār objektīviem apstākļiem.

Karjeras attīstības pētnieka, ASV psihologa Marka Savickas (*Mark Savickas*) pārskatā par karjeras attīstības veidošanos gadsimta laikā (Savickas, 2015 b)), atzīmēti trīs attīstības periodi, kas veicinājuši karjeras uztveres paradigmas maiņu:

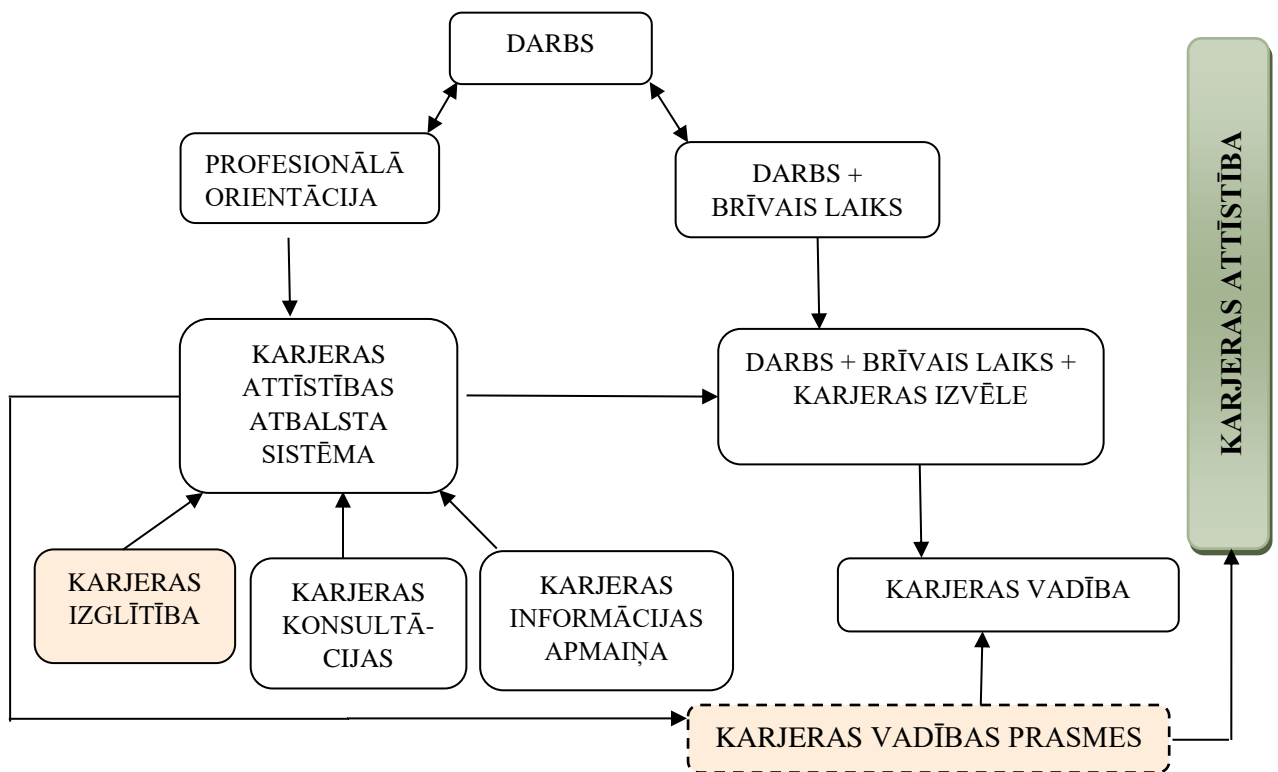
1. paradigma- profesionālās karjeras atbalsts 20.gs.sākumā, kad ASV tika izveidota pirmā profesionālās karjeras atbalsta sistēma, atzīmējot Pīrsona (1909) karjeras atbalsta pieeju interešu un iespēju noskaidrošanai profesijas izvēlē, ko atspoguļo Dž. Hollanda (1959) „iezīmju un faktoru” karjeras attīstības teorija (Savickas, 2015 b));
2. paradigma- karjeras attīstības jēdziena paplašināšanās pēc 2. Pasaules kara no „profesionālās karjeras” uz „karjeras attīstības pieeju”, kā pamatu atzīmējot D.Supera (1957) „mūža ilguma” karjeras attīstības teoriju, ņemot vērā indivīda dzīves attīstības posmus (Savickas, 2015 b));
3. paradigma- „dzīves plānošana”, uz kā tiek balstītas vairākas šobrīd aktuālās karjeras attīstības teorijas, galveno uzsvaru liekot uz indivīda aktīvu iesaistīšanos karjeras attīstībā, t.sk. karjeras vadības prasmju attīstībā (Savickas, 2015 b)).

Karjeras attīstības jēdziena paplašināšanās notiek daudz ātrāk, nekā pašu karjeras attīstības teoriju veidošanās (Amundson, 2005; Patton, McMahon, 2014). Teorijas atspoguļo laiku, kad tās tikušas radītas, tomēr globalizācijas procesu rezultātā tiek atjaunotas gan esošās karjeras attīstības teorijas, gan radītas jaunas (Patton, McMahon, 2014), atbilstoši esošajai sociāli ekonomiskajai situācijai un izglītības pamatnostādņēm. Pamatojoties uz literatūras izpētes rezultātiem, karjeras attīstības jēdziens mūsdienā izpratnē, strukturējams trīs elementu saiknē:

- 1) karjeras attīstības teorijās, kas gan atspoguļo laiku, kurā tās radītas, gan nemitīgi tiek pilnveidotas atbilstoši laikmetīgām norisēm;
- 2) karjeras izglītībā, kas veicina tālākā karjeras attīstībā nepieciešamo zināšanu un prasmju prasmju, t.sk. karjeras vadības prasmju apguvi specializētu vai studiju procesā integrētu programmu ietvaros, ievērojot izglītības standartus un pedagoģiskās tradīcijas;
- 3) praksē, kas ļauj kompetenti plānot un virzīt mācību un darba dzīvi, īstenot karjeras maiņu, pastāvīgi pilnveidot savu profesionalitāti un attīstīt savu personību.

Apkopojot viedokļus (Schultheiss, 2009; Blustein, 2011; Patton, McMahon, 2014) par karjeras attīstības jēdziena veidošanos un karjeras skaidrojumus (Климов,

2008; Zeep, 2008; King, 2003) secināms, ka mūsdienīgā izpratnē karjeras attīstības jēdziens tiek saistīts ar sociālām un kultūras pārmaiņām, un skatāms plašāk ietverot visu cilvēka mainīgo dzīves kontekstu - personības, vides un pārmaiņu mijiedarbību ne tikai profesionālās darbības, bet visas dzīves laikā. Karjeras attīstības jēdziena veidošanās shematiski attēlota 2.attēlā:



1.1.3.attēls. Karjeras attīstības jēdziena veidošanās (autores izstrādāts)

Karjeras attīstība ir nepārtraukts process, tā ietver sevī tādas mērķtiecīgas darbības, kā informāciju par karjeras attīstību, karjeras izglītību, karjeras plānošanu, profesionālās piemērotības noteikšanu, darba izmēģinājumus (Могилевкин, 2007; Athanasou, Van Esbroeck, 2008; Billet, 2011; Jaunzeme, 2013), nodarbinātības prasmju (Eurydice, 2014; Jaunzeme, 2013; Oganisjana, 2012, EC Expert Group, 2010) apguvi šaurākā- karjeras vadības un nodarbinātības aspektā, un karjeras vadības prasmju veidošanos (Hustler et al., 1998; Watts, Van Esbroeck, 1998; Gravina, Lovšins, 2013; OECD, 2014 a); Noelke, Horn, 2015; Van Esbroeck, Augustijnen, 2015) plašākā- dzīvesdarbības kontekstā. Rezultātā aktualizējas arī katra indivīda izglītības un darba izvēles plānošana un dzīves pieredzes koordinēšana visos vecumos. Šis nepārtrauktais attīstības un dzīves plānošanas process nosaka atbilstošu prasmju

veidošanās (PEARSON, 2014) nepieciešamību gan saistībā ar profesionālo izvēli un dinamiskajām darba tirgus pārmaiņām, kad indivīdiem nepieciešama iespēja aktīvi vadīt savu karjeru, gan izglītības, brīvā laika un personīgās dzīves prioritāšu noteikšanai.

Karjeras attīstība šobrīd uzskatāma par mūžilgu procesu, nevis vienu konkrētu karjeras izvēles epizodi. Mūsdienu karjeras attīstības koncepcija (Patton, McMahon, 2014; Savickas, 2015 b); Neary, Dodd, Hooley, 2016) paredz, ka indivīds pats ietekmē savu karjeru, un ir vairākas prasmes, kas indivīdam palīdz personīgi vadīt karjeru sev izdevīgā veidā. Vairākas no šīm prasmēm attīstās mācīšanās un pieredzes rezultātā. Lai īstenotos katras personas/indivīda karjeras attīstība, ir nepieciešams apgūt noteiktu prasmju grupu- **karjeras vadības prasmes***.

1.2. Karjeras vadības prasmju saturs un definīcija

Pamatojoties uz vēsturiskajā gaitā veidoto karjeras attīstības jēdzienu izpratnes maiņu ne tikai „karjeras izglītība” un „karjeras vadība”, bet arī „karjeras vadības prasmes” (*career management skills*) kā termins (Neary, Dodd, Hooley, 2016) gan Eiropā, gan Latvijā tiek pieņemts un lietots neviennozīmīgi. Raksturojot karjeras vadībā nepieciešamās prasmes (Patton, McMahon, 2006; ELGPN, 2012 a);b); VIAA, 2012 b)) tiek lietoti jēdzieni „karjeras attīstība”, „karjeras vadība” un „karjeras vadības prasmes”. Karjeras vadība (*career management*) tiek skaidrota kā „*pastāvīga karjeras plānu sagatavošana, īstenošana un uzraudzīšana*” (ELGPN, EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013). Literatūrā (Gravina, Lovšins, 2013; Neary, Dodd, Hooley, 2016; Abad, Ambla's et al., 2017) termins karjeras vadības prasmes nereti tiek izmantots, lai aprakstītu ne tikai prasmes, bet arī spējas un attieksmi.

Turklāt, atšķirība starp prasmēm, spējām un attieksmēm netiek pilnīgi diferencēta (Sultana, 2011; Neary, Dodd, Hooley, 2016), ko raksturo arī karjeras vadības prasmju (*career management skills*) variatīvās definīcijas:

*Analizējot un apkopojot informāciju par karjeras vadības prasmju semantisko lietojumu redzams, ka runājot par karjeras vadības prasmēm tiek lietota lietvārda daudzskaitļa forma. Arī promocijas darbā tiek runāts par vairāku prasmju kopumu, kas tiek definētas kā karjeras vadības prasmes, jo latviešu valodā lietvārds- *prasmē* ir lokāmais V deklinācijas sieviešu dzimtes lietvārds, kuram vienskaitļa galotne *-e* un daudzskaitļa galotne *-es*. Tātad, vārda - *prasmē* daudzskaitlis, runājot par vairākām prasmēm kopā, ir- *prasmes*, V deklinācijas sieviešu dzimtes ģenitīva forma tiek veidota (kas?) *prasmes* → (kā?) *prasmju*, piemēram, karjeras vadības prasmju attīstība (Latviešu valodas gramatika, LU Latviešu valodas institūta autoru kolektīvs, 2013), kas apstiprina šādu lietvārda formas izmantošanu promocijas darbā.

- „...individuālās prasmes, kas palīdz plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savu resursu efektīvu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai, palīdz uzņemties atbildību par izglītību mūža garumā” (VIAA, 2009, 7. lpp.);
- „...dzīves, mācību, apmācības un darba prasmes, kas cilvēkiem ir jāattīsta, lai varētu efektīvi veidot savu karjeru” (ELGPN, Lifelong Guidance Policy Development: Glossary, 2014, 15.lpp.);
- „...prasmju kopums, kas indivīdiem (un grupām) nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu” (ELGPN, EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs, 2013, 24.lpp.);
- „Karjeras vadības prasmes (KVP) ir kompetenču (zināšanas, prasmes, attieksme) kopums, kas cilvēkiem jebkurā dzīves posmā ļauj veidot savu mācību un darba dzīvi” (ELGPN, Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai, 2015, 11.lpp.);
- „Karjeras vadības prasmes (CMS) ir kompetences, kas indivīdiem palīdz identificēt savas esošās prasmes, attīstīt karjeras izglītības mērķus un veikt pasākumus, lai uzlabotu viņu karjeru” (Neary, Dodd, 2017, 5. lpp.);
- „Karjeras vadības prasmes ietver zināšanas, prasmes un attieksmi” (VIAA, Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartos, 2017, 2.lpp).

Analizējot minētās definīcijas un karjeras vadības prasmju jēdziena skaidrojumus (Abad, Ambla's et al., 2017) redzams, ka karjeras vadības prasmes ir termins, ko izmanto, lai aprakstītu gan prasmes, gan kompetences, gan īpašības, gan attieksmes un zināšanas, kas indivīdam ir nepieciešamas, lai veidotu un vadītu savu karjeru. Karjeras vadības prasmju dažādo skaidrojumu zinātniski pamato arī pasaules universitāšu un institūtu karjeras izglītības pētnieki un konsultanti (Bennett, 1995; Watts, 2006; Conger, Riggio, 2006; Athanasou; Van Esbroeck, 2008; Gravina, Lovšins, 2013; Abad, Amblas et al., 2017, u.c.), kuru atziņas vieno kopēja nostāja – veidot prasmes, kas palīdz plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt indivīdu iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai. Minēto prasmju pielietošanu saistot ne tikai ar izglītības, darba un profesionālās attīstības iespējām, bet arī ar sekmīgas personīgās dzīves veidošanu un dzīvesdarbību kopumā, un šāds karjeras veidošanas process ir savstarpēji saistīta mācīšanās un personiskās attīstības norise.

Izglītības kontekstā karjeras vadības prasmju jēdziens atspoguļots tādu mācību rezultātu kopumu - spēju (Libkovska, 2011; Oganisjana, 2015), prasmju (Šmitiņa, 2007;

Jaunzeme, 2013; Lemešonoka, 2015; Laškova, 2016) un kompetenču (Pudule, 2012; Garleja, Kulberga, 2015) veidā, kas palīdz indivīdiem attīstīt karjeru visā dzīves garumā. Karjeras izglītības koncepta ietvaros augstskolas pedagoģijā, būtiski pētīt cik lielā mērā iespējams noteikt, kādas prasmes ietver karjeras vadību un cik tālu ir iespējams tās attīstīt ar mērķtiecīgi organizētu studiju procesu un atbilstošām mācību metodēm, lai karjeras vadības prasmju attīstība kļūtu par vienu no pamatmērķiem studiju rezultātu sasniegšanai. Šobrīd trūkst vienotas izpratnes par to, kādas prasmes konkrēti ir vajadzīgas, lai efektīvi pārvaldītu karjeru (Sultana, 2011; Gravina, Lovšins, 2013; Jasmi, et al., 2015). Tomēr izglītības un nodarbinātības politikas (Cedefop, 2014 a); PEARSON, 2014; ELGPN, 2015; Education Scotland, 2017) pamatnostādņēs norādīts, ka karjeras vadības prasmju saturs jāveido tā, lai indivīdus spētu sagatavot:

- efektīvai pieejamo karjeras vadības produktu un pakalpojumu klāsta (t.sk.izglītības) piekļuvei un izmantošanai, atbilstoši katra individuālajām vajadzībām;
- personisko iespēju identifikācijai, izvirzot mācīšanās mērķus un attīstot nodarbinātības prasmes;
- darba tirgus darbības izpratnei: kā atrast darbu; novērtēt, kā un kāpēc mainās nozares un individuālās darba vietas tajās; kādas prasmes nepieciešams attīstīt;
- individuālās attīstības iespēju izmantošanai darba vietā;
- karjeras lēmumu pieņemšanai, pārmaiņu vadībai karjeras maiņas apstākļos, pārliecinošas izvēles izdarīšanai nākotnes plānošanā.

Vairākos pētījumos (Jaunzeme, 2013; Lemešonoka, 2015; Neary, Dodd, 2017 u.c.) tiek apzināts un pierādīts, ka karjeras vadības prasmju apguve veicina indivīdu:

- iesaistīšanos un dalību mācību procesā,
- sekmju uzlabošanos un tālākvirzību izglītībā,
- pāreju no izglītības uz darbu,
- profesionālās karjeras attīstību,
- turpmāku izglītošanos,
- uzlabo nodarbināmību.

Arī vairākos Eiropas Komisijas izglītības vadības dokumentos augstskolas izglītības iestāžu uzdevumos norādīts, ka izglītības iestādēm ne vien jāpalīdz studentiem apgūt noteiktās profesijās nepieciešamās zināšanas un prasmes, bet arī jāattīsta studentu „vispārējās”, „transversālās” un „pamata” prasmes (OECD, 2014 a); EK, 2012; EK,

2009). Tomēr atklāts paliek jautājums par to, kā augstākās izglītības iestādes to panāk. Un vai šo prasmju kopumā identificējamas karjeras vadības prasmes.

Euroguidance programma Latvijā, sadarbībā ar Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta nodaļu ir apzinājusi Valsts pamatizglītības un visparējās izglītības standartos, kā arī „Klases stundu programmas paraugā” iekļautās karjeras vadības prasmes (VIAA, Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartos, 2017), tomēr augstākās izglītības, t.sk. koledžu programmās, neraugoties uz to, ka EMKAPT (2015) apzinātā labā prakse paredz karjeras vadības prasmju standartu izstrādi atbilstoši dažādu vecumposmu īpatnībām, un prasmju apguvi kā specializētu vai starppriekšmetu programmu, ievērojot izglītības satura un pedagoģiskās tradīcijas, paredzot arī mācību rezultātu novērtēšanu, karjeras vadības prasmes netiek atzīmētas. Minēto apliecina arī pētījumi (Savickas, 2015 a); EMKAPT, 2015; Education Scotland, 2017) par karjeras vadības prasmju attīstības politiku Eiropas Savienībā, kuru rezultāti atspoguļo krāsas atšķirības starp minēto prasmju satura un veidošanās teoriju un praksi gan nodarbinātības, gan izglītības jomās.

Atbilstoši Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EKI) principiem, kas uzsver mācību rezultātu nozīmi (AIC, 2015), arī karjeras vadības prasmju apgūvē kā karjeras teorijas, prakses un politikas savienotājinstruments tiek veidota vienota karjeras vadības prasmju ietvarstruktūra (*career management framework*) (Neary, Hooley, 2017; Abad, Ambla's et al., 2017; Education Scotland, 2017). Lai atbalstītu karjeras vadības prasmju ieviešanu praksē, ir izveidotas vairākas ietvarstruktūras, kas izstrādātas dažādās valstīs (Hooley et al., 2013), un nereti tiek dēvētas par karjeras vadības plāniem. R.Sultana (2011) atzīmē, ka lielākā daļa karjeras vadības prasmju programmu aptver līdzīgas tēmas un jēdzienus, tomēr galvenās atšķirības ir to veidā (un cik lielā mērā) prasmes tiek (1) strukturētas un apvienotas, lai izveidotu vienotu saskaņotu sistēmu, un (2) integrētas izglītības un mācību programmās (Neary, Dodd, Hooley, 2016). Karjeras vadības prasmju ietvarstruktūra nodrošina veidu, kā definēt prasmes un attieksmi, kas indivīdiem visas dzīves laikā nodrošina iespēju progresīvi vadīt karjeru. Saskaņā ar vienotu pieeju karjeras vadības prasmju attīstībai efektīvs karjeras izglītības rezultāts izvirzās izglītības programmu mērķu centrā. Līdz ar to karjeras vadības prasmju ietvarstruktūras nedefinē konkrētu mācību priekšmetu kopumu, bet drīzāk mēģina noteikt virkni jomu, kas kopīgi apraksta karjeras vadības prasmes.

Lielākā daļa karjeras vadības prasmju ietvarstruktūru arī mēģina strukturēt šīs iemaņas konceptuāli vairākās pozīcijās. Piemēram, Anglijas koncepcija (Mackay, Morris et al., 2015) karjeras vadības prasmes strukturē trīs sadaļās:

- 1) saprast un attīstīt sevi;
- 2) izpētīt dzīvi, mācīties un strādāt;
- 3) attīstīt un vadīt savu karjeru.

Savukārt, karjeras izglītības modelis - projekts "Mācību un lēmumu pieņemšanas resursi" (*LEADER*) (Neary, Dodd, Hooley, 2016) cenšas aplūkot izglītības modeļus un pedagoģiskos resursus dažādās Eiropas valstīs un izveidot vienotu ietvarstruktūras paraugu. *LEADER* projekta ietvaros izstrādātā Karjeras atbalsta ietvarstruktūra (Neary and Hooley, 2017) iesaka strukturēt karjeras vadības prasmes piecās kategorijās: 1) personiskā efektivitāte, 2) attiecību pārvaldīšana, 3) darba atrašana un piekļuve tam, 4) dzīves un darba pārvaldīšana, 5) izpratne par pasauli. Bet Skotijā, ko šobrīd uzskata par līdervalsti karjeras attīstības prasmju izpētē, praksē un politikā, karjeras vadības prasmju ietvarstruktūru (Education Scotland, 2017) veido četri elementi- es pats, stiprās puses, iespējas un sakari. Ņemot vērā, ka karjeras vadības prasmju ietvarstruktūras ietver ne tikai to, kas ir jāapgūst, bet kā ir jāapgūst karjeras vadības prasmes, tad mācīšanās process ir politisks un pedagoģisks jautājums, ko dažādas kultūras un pieejas vadlīnijām var konceptualizēt atšķirīgi atkarībā no tā, kā tās saskan ar izglītības mērķiem.

Latvijā šobrīd spēkā esošajos Valsts izglītības standartos karjeras vadības prasmes ir iekļautas, bet netiek izceltas atsevišķi no mācību priekšmetu prasībām, tās ietver zināšanas, prasmes un attieksmi (VIAA, Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartos, 2017), un tiek strukturētas trīs daļās:

- 1) pašorganizētība – savu spēju un interešu pašizziņa, pašvērtēšana, sociālās prasmes un plānošana.;
- 2) mācību vadība – iesaistīšanās un dalība mācību procesā un izpratne par savām attiecībām ar mācībām un darbu;
- 3) karjeras vadība – informācijas avotu izvēle, par mācību un darba iespējām iegūtās informācijas vērtēšana, mācību un darba iespēju prasību analīze, kā arī iegūtās informācijas attiecināšana uz savu pašizziņu, ar karjeru saistītu lēmumu pieņemšanu un sekmīgu karjeras maiņu.

Karjeras vadības prasmju satura iekļaušana izglītības procesā veicina tradicionālo paradigmu maiņu (Abad, Ambla's et al., 2017), pārejot no karjeras izvēles uz karjeras mūžizglītības procesu un mūža karjeras veidošanu. Eiropas Padomes 2004.gada un 2008.

gada rezolūcijas (Council EU, 2008) par mūžilgu karjeras atbalstu, pamato karjeras vadības prasmju apguves nepieciešamību izglītībā, un īpaši uzsver, cik liela nozīme ir arī tam, lai skolotāji un pasniedzēji spētu vadīt tādas mācību stundas un nodarbības, kas veicina karjeras vadības prasmju attīstību vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības programmu apguves laikā. Tādējādi, karjeras vadības prasmju attīstība cieši sasaucās arī ar mūžizglītības vadības stratēģiju (Neary, Dodd, Hooley, 2016), un šobrīd visā pasaulē aktuālo mūžplašās mācīšanās* (*life-wide learning*) koncepciju (Jackson, 2014).

Mūžplaša izglītības un karjeras attīstības mijiedarbība akcentēta arī Latvijas Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam:




„21.gadsimtā izglītība ir visa mūža garumā, un tā ir mūsu ikdienas sastāvdaļa - apzināta izvēle un gandarījums; zināt un prast vairāk, ātrāk, precīzāk; mācīties un studēt ar sapratni un patīku, mācīties citam no cita neatkarīgi no sociālā, ekonomiskā vai veselības stāvokļa; mācīties individuālām prasībām piemērotā vidē, izmantojot modernus mācību līdzekļus. Šādu izglītību tiecamies sasniegt tuvāko gadu laikā, secīgi turpinot 2007.-2013.plānošanas perioda aktivitātes, kā arī īstenojot pēdējos gados uzsāktās reformas izglītības sistēmā.” (IZM LR, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam, 4.lpp.) , turpat teikts, ka *„īstenotā izglītības politika ir vērsta uz cilvēka personīgo izaugsmi, pašpilnveidi katrā dzīves posmā, visās dzīves jomās mūža garumā, tādējādi radot priekšnosacījumus katra iedzīvotāja uzņēmības, adaptācijas spēju attīstīšanai un panākot sociālo iekļaušanos, nodarbinātību un aktīvu pilsonisku līdzdalību (cilvēkorientēta izglītība)”*.

Latvijas Izglītības attīstības pamatnostādnes (2014) izglītības politikas pamatprincipi - veicināt vērtībizglītībā balstītu indivīda profesionālo un sociālo prasmju attīstību dzīvei un konkurētspējai darba vidē, sasaucas ar mūžizglītības (IZM LR, 2007; „Latvija2030”, 2010) principiem - neatkarīgi no vecumposma, izglītības un nodarbinātības statusa visas dzīves laikā nodrošināt katra indivīda prasmes vadīt savu karjeru.

Analizējot karjeras attīstības prasmju izpētē, praksē un politikā vadošo valstu izstrādāto karjeras vadības prasmju ietvarstruktūru paraugus (Hooley et al., 2013; Abad, Ambla's et al., 2017; Neary and Hooley, 2017, u.c.) un salīdzinot ar Eiropas Mūžizglītības politikas tīkla (ELGPN) izpētes rezultātiem par iespēju izstrādāt vienotu Eiropas koncepciju karjeras vadības prasmju ietvarstruktūrai (ELGPN, 2015; EMKAPT, 2015 ELGPN, 2012 a)), saskatāmas atšķirības dalībvalstu epistemoloģijā, izglītības programmu tradīcijās un vadlīnijās.

* termins **mūžplašās mācīšanās*** /*life-wide learning*/, saskaņā ar LZA Terminoloģijas komisijas lēmumu Nr.88 „Par Eiropas Pieaugušo izglītības glosārija” terminiem (LZA TK, 2010) vienotai lietošanai pieaugušo izglītības terminoloģijas praksē tulkots, kā plaštvēruma izglītība, tomēr promocijas darbā karjeras vadības prasmju analīzei augstākās izglītības kontekstā, tiek lietots jēdziens mūžplašā mācīšanās.

Tomēr izstrādāto ietvarstruktūru paraugi izmantojami gan valsts, gan starpnozaru (piem.izglītības un nodarbinātības) jomās (Mackay et al., 2015). Karjeras vadības prasmju ietvarstruktūra izmantojama arī atsevišķās nozarēs un organizācijās, piemēram integrējot karjeras vadības prasmju attīstību atsevišķās studiju programmās (t.sk.podologu studiju programmā), paredzot atbilstošu pedagogijas un karjeras attīstības teoriju pieeju, un saistot to ar didaktikas pamatprincipiem, atbilstošām mācību metodēm un inovatīviem materiāli tehniskajiem palīgīdzekļiem, profesionālās un akadēmiskās zināšanas papildinot ar vēlmi mācīties, pašapziņu, prasmi apgūt pārmaiņas un sajūst drošību nenoteiktības situācijās. Karjeras vadības prasmju ietvarstruktūras (Education Scotland, 2017; Neary and Hooley, 2017; Mackay et al., 2015) atspoguļo arī karjeras vadības prasmju saturu (skatīt 1.2.1.att.), ko veido indivīda iekšējie resursi, sociāli ekonomisko pārmaiņu noteicošie ārējie resursi un indivīda pašattīstības mērķi, kas attīstāmi visas dzīves laikā. Šajā ziņā būtiska nozīme ir indivīda attieksmei pret personiskajām vajadzībām, ko veido prasme mācīties, vēlme apgūt inovatīvās tehnoloģijas un attieksme pret mūžplašu izglītību (Mackay, et al. , 2015).

Karjeras vadības prasmju saturs		
 Indivīda iekšējie resursi	 Ārējie resursi	 Individuālās attīstības mērķi
<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Individuālās prasmes:</u> - Pamata prasmes - Vispārējās prasmes - Transversālās prasmes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Izglītības, mūžizglītības un nodarbinātības politika ✓ Sociāli ekonomiskā situācija un darba tirgus 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Karjeras attīstības mērķi ✓ Sociālie mērķi
<i>Efektīva prasmju izmantošana, pašvadība</i>	<i>Piedalīšanās profesionālajā un augstākajā izglītībā, profesionālajā pilnveidē, tālākizglītībā</i>	<i>Aktīva iesaistīšanās, sociālā iekļaušanās, paš-attīstība</i>
Attīstība visas dzīves laikā (mūžplaša mācīšanās)		

1.2.1.attēls. **Karjeras vadības prasmju saturs** (autores izstrādāts)

Analīzes rezultātā secināms, ka karjeras vadības prasmju saturs veido saikni ar mūžizglītību, personīgo un profesionālo attīstību.

Latvijā šobrīd netiek definēts konkrētu profesiju (NIID, 2012), tajā skaitā podologu, karjeras vadības prasmju kopums. Problēmas izpētē un analīzē iespējams balstīties uz karjeras vadībā un pētniecībā pieredzējušu valstu un zinātnieku pieredzi

(Gravina, Lovšins, 2013; Hooley, Watts et al., 2013; OECD, 2014 b); Jasmi et al., 2015; Abad, Ambla's et al., 2017; u.c.) un Latvijas pētnieku (Krūmiņš, 2007; Landzmane, 2012; Jaunzeme, 2013; Garleja, Kulberga, 2015; Lemešonoka, 2015; Laškova, 2016, u.c.) viedokli.

Starptautiskajā karjeras izvēles tīklā Careerplaner (Careerplanner.com, 2013) ir iespējams iepazīties ar pusotra tūkstoša profesiju nosaukumiem un tām nepieciešamajām zināšanām, prasmēm un īpašībām, no kurām vairākas uzskatāmas par atbilstošām karjeras vadības prasmju struktūrai.

Piemēram, Vācijā karjeras vadības prasmju attīstības īstenošana profesionālajā izglītībā notiek, turpinot vispārējā izglītības posmā aizsākto, darba mapes „Karjeras izvēles pase” (*Berufswahlpass*) izmantošanu, ar kuru palīdzību tiek izvērtētas iegūtās prasmes un spējas, veicināta karjeras vadības prasmju apguve un pilnveide, veikta pašvērtējuma analīze, nosakot savas stiprās puses, prasmes un intereses, un izvirzīti mērķi (Rauner, 2005; Noelke and Horn, 2015; Gravina, Lovšins, 2013). Papildus tiek apgūtas prasmes, kas saistītas ar izvēlētajā profesijā nepieciešamajām prasmēm. Savukārt, Maltā karjeras vadības prasmes ir integrētas profesionālās izglītības mācību saturā un tiek saistītas ar pamata prasmēm, un profesionālajiem studiju priekšmetiem, bet nodarbinātībai nepieciešamās sociālās prasmes tiek apgūtas personiskās izaugsmes nodarbībās (ELGPN, 2015; Gravina, Lovšins, 2013; VIAA, Karjeras izglītība skolā, 2009). Skotijā tiek nodrošināts, ka karjeras vadības prasmes tiek apgūtas profesionālās un augstākās izglītības programmās un ikdienas mācīšanās pieredzē, skaidri definējot prasmes, kas jauniešiem ir vajadzīgas, kā arī nodrošinot pieejamās mācīšanās un karjeras iespējas. (Education Scotland, 2017). Atšķirīga pieredze ir Singapūrā (SkillsFuture, 2016), kur karjeras vadības prasmju saturs ietverts vairākās, kopā ar darba devēju un izglītības sektoru, izstrādātās ietvarstruktūrās- agrīnās bērnības aprūpē un izglītībā, viesnīcu un naktsmītnes pakalpojumu, inženiertehnoloģiju un jūras transporta sfērās, lai izstrādātu nozares darbaspēka un prasmju vajadzībām atbilstošas izglītības programmas, kas palīdzētu indivīdiem pieņemt apzinātu lēmumus un veicinātu mūžizglītības prasmju attīstību.

Arī profesionālajā augstākajā izglītībā Latvijā, īpaši medicīnā svarīgi attīstīt profesionālās prasmes un iemaņas, un strādāt pie ilgtspējīgās izpratnes attīstības veicināšanas. Mūsdienu izglītības iestādēm, īpaši tām kas pievērš uzmanību karjeras izglītībai un karjeras vadības prasmju attīstībai studiju procesā, būtu jānodrošina ne tikai pielāgota informācija un personīga konsultācija, bet arī mācību līdzekļu, pakalpojumu un

resursu kopums, lai izstrādātu un vadītu mūžplašas karjeras iespējas (Neary, Dodd, Hooley, 2016, Neary, Hooley, 2017). Tādēļ podologa karjeras vadības prasmju saturs un to attīstības veicināšana, ņemot vērā zināšanās balstītas ekonomikas pieeju, straujo tehnoloģiju maiņu un darba tirgus prasības, kā svarīgs komponents jāparedz jau studiju studiju procesā un plānotajos rezultātos, jo ilgtspējīga un sociāli atbildīga universitāte/koledža vērtē savas darbības ietekmi.

Andreass Šleihers OECD (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija) izglītības daļas izpilddirektors, 2014. gada ziņojumā „Izglītība un prasmes dzīvei” usvēris, ka „...*Pasaules ekonomika vairs nemaksā par to, ko cilvēki zina, bet par to, ko viņi prot izdarīt ar savām zināšanām*”, apliecinot ka katrā izglītības pakāpē jādomā par prasmju uzturēšanu, ne tikai par izglītības kvalitāti (OECD, Universal Basic Skills: What countries stand to gain, 2015).

Karjeras vadības prasmju vispārinātais un variatīvais skaidrojums Latvijā, kā arī citu valstu izglītības pieredze, nosaka nepieciešamību formulēt tieši podologa karjeras vadības prasmju definīciju:

Podologa karjeras vadības prasmes ir savu iekšējo resursu un darbības kvalitātes izvērtēšana, profesionālās pilnveides mērķu izvirzīšana un mūžplaša pašvadīta mācīšanās, kas ir pamats podologa profesionālai attīstībai dzīvesdarbībā (Podologa karjeras vadības prasmju definīcija, autores izveidota).

1.3. Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti

Kā jau iepriekš norādīts, karjeras vadības prasmju veidošanās cieši saistīta ne tikai ar indivīda personības faktoriem un apkārtējo vidi, bet arī izglītību visās tās pakāpēs un formās. Jāatzīmē, ka pēdējo gadu laikā ne tikai pasaules vadošo valstu karjeras attīstības teorētiķu un praktiķu (Watts, 2006; Lent and Brown, 2013; Patton and McMahon, 2014; Chen, 2015; Jasmi, Salleh et al., 2015; Mackay, Morris et al, 2015; Amundsons, 2016; u.c.), bet arī Latvijas pētnieku (Libkovska, 2011; Pudule, 2012; Landzmane, 2012; Jaunzeme, 2013; Garleja, Kulberga, 2015; Lemešonoka, 2015; Laškova, 2016;) publikācijās tiek analizēti pedagoģijas, psiholoģijas, karjeras attīstības teorijās un metateorijās balstīti, uz praksi vērsti karjeras vadības prasmju veidošanās pedagoģiskie nosacījumi. Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti rodami kopveseluma un humānās pedagoģijas, konstruktīvisma un mūžplašās mācīšanās teorijās.

Jāatzīmē, ka mainoties sociāli ekonomiskajiem apstākļiem, mainās arī pieejas un metodes izglītībā, tajā skaitā, medicīnas izglītībā (Dahmer, 2007; Fabry, 2012). Gan docētājiem, gan studentiem attīstās izpratne par efektīvām mācīšanās prasmēm, autonomu mācīšanos, ilgtspējīgām zināšanām, kuras nepieciešams ne tikai iegūt, bet arī prast pielietot dzīvē. Studentcentrēta pieeja joprojām ir aktuāla augstskolu studiju procesa realizēšanas praksē, tā attīstās līdzī laika, un tiek pamatota pedagoģijas teorijā.

Holistiskā pieeja nav svešs jēdziens ne medicīnā, ne izglītībā, jo šobrīd medicīnā daudz tiek diskutēts par holistisku pieeju pacientu aprūpē, tiek mācīts no jauna (par ko Hipokrāts runāja jau ~2000 gadus atpakaļ), kā neārstēt tikai galvenos simptomus vai atsevišķus orgānus, bet skatīt pacientu kopumā, meklēt kopsakarības un cēloņus. Arī pedagoģijā šī holistiskā pieeja sekmē individuālās apziņas izaugsmes procesu, skata izglītību kā personīgās attīstības procesu un indivīdu kā kopveseluma daļu. Holistiskā pieeja izglītībā (Lieģiniece, 1999; Forbes, 2003, Rudge, 2008; Illeris, 2009) ir filozofisks skatījums uz mācīšanas un mācīšanās izaicinājumiem, šobrīd to cieši saistot ar pedagoģisko praksi un studentcentrētu pieeju augstskolas pedagoģijā (Miller, 2000).

Holistiskā pieeja izglītībā ietver plašu filozofisko virzienu un pedagoģisko prakšu loku. Tā koncentrējas uz veselumu un cenšas izvairīties no jebkādu būtisku aspektu izslēgšanas (Illeris, 2009) cilvēka pieredzē. Tā ir eklektiska un visaptveroša teorija, kuras galvenā pazīme ir ideja, ka izglītība kā pieredze veicina mazāk materiālistisku, bet gan vairāk garīgu pasaules skatījumu. Kopā ar dinamisku un holistisku skatījumu uz realitāti tā piedāvā tādu izglītību, kas veicina indivīda līdzsvarotu attīstību, veido saskaņu starp individuāli atšķirīgajiem cilvēka aspektiem (intelektuālo, fizisko, garīgo, emocionālo, sociālo, estētisko), kā arī attiecības starp indivīdu un citiem cilvēkiem, indivīdu un dabisko vidi, iekšējo un ārējo pasauli, emocijām un iemesliem, un atšķirīgām zināšanu formām (Rudge, 2008), kas ir pamatā arī karjeras attīstības prasmju saturu veidojošajiem faktoriem.

Kā uzskata Rons Millers, viens no holisma idejas līderiem, holistiskā izglītības pieeja nevar būt definēta kā konkrēta metode vai tehnika, tā jāskata kā piemēru kopums, kas sastāv no pamata pieņēmumiem un principiem, kuri var tikt pielāgoti visdažādākajos veidos (Miller, 2000). Līdzīgi kā pedagoģijas teorijā, arī karjeras konsultēšanas teorijā (Gysbers, 2014) šobrīd aktuāla ir visaptveroša, jeb holistiska pieeja karjeras attīstībai (t.sk. karjeras vadības prasmju attīstībai) dzīvesdarbībā, kas balstīta uz indivīda vispārējās attīstības un karjeras attīstības vienotu izpratni.

Holisma idejas tiek atspoguļotas gan humānpedagoģijas teorijās (Rogers, 1969; Freire (1970), 2006; Сенько, 2000; Illeris, 2009; Huitt, 2011; u.c.) gan karjeras attīstības teorijās (Wolf, Kolb, 1980; Gysbers, 2014; Chen, 2015), kur akceptēta individuālo spēju un individualitātes nozīme, jaunas pedagoģiskās pieejas radīšana atkarībā no konkrētajiem apstākļiem, piemēram, sociāli ekonomiskās situācijas, izglītības politikas, darba tirgus u.c. izmaiņām. Humānpedagoģiju raksturo tādas mācību metodes, kas palīdz attīstīt patstāvīgu un radošu darbību, piemēram, problēmsituāciju risināšana, seminārmodarbības, pētniecība, pašvadītas mācības. Mācību metodes tiek nodotas izglītojamo, šajā gadījumā, koledžas studentu rīcībā (Амонашвили, 1989). Savukārt cilvēka darbības karjeras teoriju (Chen, 2015) raksturo indivīda rīcībspēja attiecībā uz personīgo pašregulācijas funkciju profesionālās dzīves un karjeras labklājības kontekstā, un vidi, kurā indivīds eksistē kā cilvēciska būtne, tādējādi akcentējot cilvēka darbības un kopveseluma nozīmīgumu.

Arī podologu karjeras vadības prasmju veidošanās un attīstības teorētiskais pamatojums balstās humānpedagoģijā, kas orientē uz personības attīstību kopumā (Амонашвили, 1989; Сенько, 2000; Huitt, 2011). Uzskati par humāno pedagoģiju ne vienmēr tiek vērtēti pozitīvi, lai gan studenti augstu vērtē gan pedagogus, kuru enerģija vienmēr kalpo kā motivators jauniem sasniegumiem, gan „cita veida” mācību metodes, kas principā nav plānotas kā mācības (Roth, 2014). Tomēr praksē nereti pastāv grūtības realizēt humānās pedagoģijas mērķus, jo formālajā izglītībā ir noteiktas mācību organizāciju formas, studiju nolikums, studiju kursu saturs un citi „rāmji”. Tāpēc humānā pedagoģija jāuztver nevis kā konkrēta mācību forma, bet gan cita sistēma ar patstāvīgiem mērķiem un atbilstošām metodēm, kā šos mērķus sasniegt (Schnotz, 2006).

Neraugoties uz neviennozīmīgi vērtēto humānās pedagoģijas teoriju, ko nereti šaurā nozīmē saista ar reliģiju un garīgumu, humānpedagoģijas idejas šobrīd piedzīvo atkārtotu renesansi, ko nosaka gan sabiedriski politiskās sistēmas maiņa, gan globalizācijas procesi pasaulē, gan inovatīvās tehnoloģijas un zinātnes atklājumi, gan darba tirgus prasības un starptautiskie kontakti, gan sabiedrības vajadzības un attieksme. Humānpedagoģija ir izteikti mainīga atbilstīgi sociālajai videi, studentu vajadzībam un pedagoģiskajām iespējām palīdzēt to apgūt. Tādēļ humānpedagoģija paredz nepārtrauktu virzišanos uz pedagoģiskā atbalsta iespējami augstu kvalitāti, studenta vajadzību nepārtrauktu apzināšanu, tehnisko iespēju (kā e-vides, materiāli tehniskās bāzes u.c.) pedagoģisku izmantošanu mainīgajās situācijās. Šobrīd, līdz ar profesijā nepieciešamajām zināšanām, prasmēm un profesionālajām kompetencēm, ir jāattīsta

radošums un kritiskā domāšana, lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmes, uzņēmējspēja un saskarsmes prasmes, vērtību un kultūras izpratne, humānisms un pilsoniskums, kas ir cieši saistīti ar karjeras vadības prasmju attīstību.

Humānpedagoģijas pieeja izglītībā nav jauna, tomēr vēsturiski tā aktualizējusies tieši pārmaiņu periodos. Līdzīgi, kā sākot ar 20.gadsimta vidu un otro pusi, kad pedagoģiskās idejas atkārtoti pievērsās cilvēkam, viņa iekšējai būtībai, ko ietekmēja divi pārdzīvotie pasaules kari, notika izglītības iestāžu demokratizācija, mainījās mācību formas un metodes, izglītības programmas tika papildinātas ar jauniem mācību priekšmetiem, parādījās jauni mācību tehniskie līdzekļi, cilvēkiem bija nepieciešama ticība dzīvei, nākotnei, cilvēkvērtībai (Burman, Dauber, Holzapfel, 1997). Arī šobrīd, kad strauji mainās sociāli ekonomiskās norises, progresē tehniskās inovācijas un notiek vērtību maiņa sabiedrībā, aktualizējas studentcentrēta izglītības pieeja augstskolas pedagoģijā (Standarti un vadlīnijas Eiropas Augstākās izglītības telpā (ESG), 2015), galveno uzmanību pievēršot izglītojamajam, kurš ieņem centrālo vietu izglītības procesā, atkārtoti nostiprinot humānās pedagoģijas pozīcijas augstākajā izglītībā.

Redzamākais humānās pedagoģijas pārstāvis, psihoterapeits Karls Rodžers ir pirmais, kurš gan psihoterapijā, gan pedagoģijā saskatīja personu savstarpējas mijiedarbības jomas un līdzīgus pārmaiņu procesus, un terapijas pamatprincipus ieviesa gan pedagoģijā, gan citās jomās (piem. karjeras konsultēšanā), kurās notiek cilvēku savstarpējā mijiedarbība. Būtībā Rodžersa idejas saskan ar Paolo Freire (Freire, (1970) 2006) uzskatiem, ka savstarpējas mijiedarbības rezultātā pedagogs ne tikai ietekmē mācību procesu, tā izveidi, bet rezultātā arī pats attīstās kā personība. Rodžersa pedagoģiskās pieejas metožu praktiskajam pielietojumam, līdzīgi kā tas notiek podologu studiju procesā, galvenā nozīme nav izpildes tehnikai, bet attieksmei, kā svarīgākajam priekšnosacījumam. Apkopojot Rodžersa humānās pieejas pedagoģiskās metodes (Roth, 2014), atzīmējami deviņi, jauno podologu profesionālajā izglītībā un karjeras vadības prasmju attīstībā, nozīmīgi pamatprincipi:

1. Priekšnosacījums – pedagogs vai cilvēks, kurš attiecīgajā situācijā ir kā autoritāte, ir pietiekami kompetents, lai spētu ticēt indivīda spējai mācīties un domāt. Tikai respektējot šo priekšnosacījumu, iespējama pārējo nosacījumu realizēšana studiju procesā.
2. Koordinators/ pedagogs “dala atbildību” par mācību procesu ar izglītojamo. Katra grupa ir atbildīga par mācību programmas izveidošanu, pārvaldīšanu, vadīšanu, finansējumu. Rezultātā katra grupa ir atbildīga par savu mācību programmu, bet visa

studiju programma par izglītības iestādes (šajā gadījumā koledžas) kopējo politiku. Iegūstamais rezultāts- notiek savstarpēja atbildības sadalīšana.

3. Koordinators/ pedagogs piedāvā mācību iespējas pēc katra zināšanu līmeņa, iespējām. Izglītojamie tiek mudināti izmantot savu iepriekšējo dzīves/ izglītības pieredzi, paverot grupai plašākas zināšanu iespējas.

Iegūstamais rezultāts - uz pieredzi balstītu plašāku zināšanu attīstība.

4. Izglītojamais attīsta savu individuālo mācību programmu viens vai grupā, izvēloties sev interesējošo no piedāvātajām iespējām un pilnībā uzņemoties atbildību par savu izvēli.

Iegūstamais rezultāts - individuāla atbildība par izvēli.

5. Tiek radīta izpalīdzības pilna mācību atmosfēra. Grupās valda saskanīga atmosfēra, par to sākotnēji rūpējas koordinators/ pedagogs. Mācību procesā jau paši izglītojamie cenšas radīt šādu gaisotni. Mācīšanās vienam no otra ir tikpat svarīga kā mācīšanās no grāmatām, filmām.

Iegūstamais rezultāts - savstarpēja mācīšanās.

6. Uzsvārs uz mācību procesa turpinājumu/ pagarinājumu. Mācību saturs paliek otrajā vietā – tas nozīmē, ka mācību kurss ir pabeigts nevis tad, kad izglītojamais “ir iemācījies visu, ko viņam vajag zināt”, bet tad, kad viņš ir iemācījies, kā mācīties, kā uzzināt to, ko grib zināt/ iemācīties.

Iegūstamais rezultāts - ilgtspējīga prasme mācīties.

7. Pašdisciplīna, lai sasniegtu mērķi. Tā ir svarīgāka par disciplīnu no “ārpuses”.

Iegūstamais rezultāts –prasme plānot.

8. Mācību apjomu un tās nozīmi nosaka paši izglītojamie. Pašnovērtējumu var ietekmēt un paaugstināt pārējo grupas dalībnieku vai koordinatora pozitīvās atsauksmes.

Iegūstamais rezultāts- pašvērtējuma veidošanās.

9. Šādā veidā apgūtās zināšanas ir dziļākas, plašākas, jo izglītojamais pats izvēlējies savu mācību virzienu, ir pašmotivēts, procesā iesaistījies pilnībā – ar visām sajūtām, pieredzi, intelektu.

Iegūstamais rezultāts- pašvadīta mācīšanās.

Šobrīd izglītības procesā attiecīgai tiek pievērsta uzmanība daudz lielākā mērā, nekā 20.gs. nogalē, kad tas tika noliegts un uzskatīts par “iluzorām muļķībām”. No iepriekš minētajiem punktiem (Roth, 2014) izriet trīs komponentes, kas vieno gan psihoterapeitus, gan pedagogus un ir izmantojamas studiju procesā, tai skaitā veicinot karjeras vadības prasmju attīstību podologu studiju programmā:

1. **Uzmanība – siltums – rēķināšanās**, rada atmosfēru, lai viens otram uzticētos un “atvērtos”. Lai gan praksē ne vienmēr ir iespēja izpildīt visus nosacījumus, tomēr pat izmainīta studenta uzvedība (dusmas, aizvainojums) nevar sagraut pamatattieksmi, ja pamatā ir uzticības pilna pedagoģiskā pieeja. Galvenie nosacījumi- novērtēt otru, dot viņam spēku, atzīt viņu, izturēties laipni un labvēlīgi, uzticēties viņam, palīdzēt viņam, aizsargāt un rūpēties, būt pret viņu atklātam un būt blakus.

2. **Iejūtīga attieksme/ sapratne**. Līdzjūtīga sapratne izslēdz subjektīvu uztveri un interpretāciju, rezultātā rodas sapratne par tālāko rīcību, domām, modeļiem. Praksē ir dažādi veidi, kā pateikt, ka cilvēks tiek saprasts/ mēģināts saprast, ka tiek akceptēts kā personība. To var pateikt ar acu skatienu, pēc situācijas, ar asprātīgiem komentāriem. Un tā kā svarīgākie, emocionālākie ziņojumi tiek nodoti neverbāli, tad šādai pieejai ir liela nozīme.

3. **Patiesums un sirsnība**, ko raksturo tādi nosacījumi, kā - *pateikt citiem, ko domā un jūt; teikt, kā ir; izturēties dabiski, neko netēlot; neizturēties rutinēti; būt pašam, neslēpties aiz “bruņām”;* *izturēties individuāli, oriģināli, daudzveidīgi; labi pārzināt to, ko dara; neliekuļot; būt patiesam pašam pret sevi; būt pret citiem atklātam un nemelot; būt “caurredzamam”;* *izrādīt savus pārdzīvojumus* (Roth, 2014, 53, lpp.).

Minētā sakarā, piebilstams, ka izsakot savu vērtējumu un attieksmi nepieciešams pateikt tikai to, ko mēs patiešām domājam, turklāt neaizvainojot otru.

Arī Volfgangs Šnotcs (Schnotz, 2006), kurš pedagoģijas psiholoģijā pētījis Rodžersa humānpedagoģijas pieeju, uzsver pedagoga spēju iemācīt studentam rīkoties atbilstoši savām patiesajām jūtām un domām, ko veicina korekta attieksme pret studenta personību, viņa individuālo īpašību un interešu ievērošana, pamatojot personcentrētas audzināšanas aktualitāti arī šobrīd.

Mūsdienās humānā pedagoģija fokusēta uz cilvēka brīvību, pašcieņas saglabāšanu un personīgo potenciālu izmantošanu. Centrālais humānisma princips – cilvēkvērtība, joprojām tiek aktualizēts šodienas teorētiķu atziņās (Huitt, 2001; Barrett, 2010, Dauber, 2009; Illeris, 2009;). Atbilstoši kultūras tradīcijām, dzīves līmenim un sabiedrības vajadzībām tiek veidota izglītības sistēma, ar kuras palīdzību tiek īstenota izglītības politika un kvalificētu speciālistu, tajā skaitā podologu, sagatavošana. Sagatavojot podologus atbilstoši mūsdienu darba tirgus prasībām ir nepieciešams veicināt tādu personisko īpašību kopuma attīstību, ko veido takta izjūta un diplomātija; pamata prasmju kopuma attīstību, ko veido prasme mācīties un prasme panākt kompromisu; **karjeras vadības prasmju kopuma attīstību, ko veido prasme sadarboties, prasme ievērot**

darba vides maiņu un prasme sniegt atbalstu. Minēto prasmju attīstības veicināšanu studiju procesā un didaktisko paņēmieni izvēli studiju kursa satura un mērķu realizēšanā, biežāk nosaka nejauša ietekme, nevis konsekventi plānots mācību rezultāts. G. Fabry (2012) savā rakstā „*Didaktik der Medizin*”, arī uzsver, ka galvenā medicīnas izglītības problēma ir jautājumā, ar kāda satura, kāda veida un kādu mērķu starpniecību tiek sasniegts galvenais mērķis- kādas prasmes un zināšanas ir ieguvuši absolventi. Tomēr apgūtās profesionālās prasmes un iegūtā kvalifikācija vēl negarantē spēju risināt problēmas un izaicinājumus darba un dzīves sfērā (Fabry, 2012; OECD, *Skills Beyond School: Synthesis Report, OECD Reviews of Vocational Education and Training*, 2014). Tādēļ studiju procesa organizēšanā jāņem vērā, vai studējošajiem vienmēr tiek skaidri formulētas un apzinātas filozofiskās, etniskās un sociālās prasmes (arī karjeras vadības prasmes). Tādējādi, vērtību analīze un rekonstrukcija, pasaules uzskati un cilvēkvērtības ietekmē arī didaktiskos lēmumus (Fabry, 2012), kas cieši sasaucās ar humānās pedagoģijas teorijām, kurās dominē uzskats, ka nepieciešams izprast personu kopumā, īpaši izvērtējot indivīda izaugsmi un attīstību dzīves laikā. Personcentrēta pieeja veicina neatkarīga un pašaktualizēta cilvēka attīstību. Pedagoģa loma ir tikai koordinatora loma, savukārt studenta afektīvo un kognitīvo vajadzību atbalstoša vide ir viņa pašaktualizācijas veidošanās atslēga (Malm, 2007). Šo pedagoģijas zinātnieku idejas atbilst studentcentrētai pieejai augstskolas pedagoģijā un jaunās izglītības paradigmas (Illeris, 2009) - mācīt un mācīties mūsdienu skatījumam.

Humānpedagoģiju kopumā raksturo cilvēkcentrēta, uz studentu orientēta pedagoģiskā pieeja un tādu mācību metožu izmantošana, kas attīsta patstāvīgu radošu darbošanos, kā, piemēram, problēmsituāciju risināšana, projektu un grupu darbs, pētniecība u.c. Studiju procesa galvenais mērķis nav panākt konkrētu studiju kursu apguvi, tomēr šie studiju kursi kalpo kā līdzeklis gan studenta profesionālo, gan vispārējo, gan arī karjeras vadības prasmju attīstībā, veidojot priekšnosacījumus, kas aktualizē katra personīgo konstruktīvo potenciālu.

Humānpedagoģijas pētnieki (Barrett, 2010; Dauber, 2009; Heim, 1998) uzsver, ka studiju procesa rezultāts ir personības (cilvēka) intelektuālā attīstība. Personības izaugsmes un attīstības priekšnosacījumu pamatā ir aktīva mācīšanās, kas sniedz iespēju atbilstoši katra indivīda iepriekšējai pieredzei konstruēt jaunas zināšanas (Stevenson, 2008; Wells, 2001), tās pielāgojot savām vajadzībām un jaunu prasmju veidošanai. Šā brīža augstskolas didaktikā (Žogla, 2001; Blūma, 2006; Baranova, 2012) un pieaugušo izglītībā (Koķe 2006; Maslo, E., 2003) dominē humānpedagoģiska un konstruktīva pieeja

radoša studiju procesa organizēšanā un studentu aktivizēšanā patstāvīgām studijām. Mūsdienīgu programmu izstrāde (Swennen, Klink, 2009; Wildt, 2009; Roters, Schneider et al., 2009), interaktīvu atgriezeniskās informācijas ieguves un komunikācijas metožu izmantošana veicina tādu personisku īpašību pilnveidi kā - radošums, pašregulācija, patstāvīga domāšana un lēmumu pieņemšana, balstīta uz spēju sevi vērtēt (pašvērtējumu) (Helds, 2004; Strods, 2012), kas veido pamatu tālākai karjeras vadības prasmju attīstībai.

Spēja transformēt procesus sev par labu, mācīšanās, mācības kā dzīvesdarbība tiek skaidrotas konstruktīvisma (Bruner, 1977; Klafki, 1985; Schön, 1987; Kerka, 1997; Moallem, 2001; Kegan, 2009) teorijā. Mācīšanās ir aktīvs process, īpaši izmantojot inovatīvo tehnoloģiju iespējas, uzsverot izglītojamajam jau zināmās lietas un kombinējot tās ar jaunām integrējamām zināšanām, jēdzieniem, un prasmēm (OECD a), 2014). Šajā uz izglītojamo centrētajā un kontekstualizētajā pieejā prasmes, tajā skaitā karjeras vadības prasmes, tiek mācītas jēgpilnā dzīvesdarbības kontekstā, nevis izolētā un fragmentārā veidā.

Praksē pastāv vairākas konstruktīvisma teorijai (Bruner, 1977; Klafki, 1985) atbilstošas mācīšanās pieejas (Moallem, 2001), bet vienu no pieejām- uz problēmu risināšanu balstītu izglītošanu (*problem-based learning*) formalizēja tieši medicīnas pedagogi jau 20.gs. 50-tajos un 60-tajos gados, lai veicinātu medicīnisko zināšanu eksponenciālu paplašināšanos, vienlaikus pielāgojot tradicionālās izglītības problēmu risināšanas pieejas un metodes, tām ko izmanto klīniskajā praksē (Barrows, Tamblyn, 1980; Boud, 1985). Uz problēmu risināšanu balstītā pieejā pedagoga loma mainās no informācijas prezentācijas sniedzēja uz problēmu risināšanas procesa veicinātāju. Lai gan problēmu risināšanā balstītā pieeja aicina studentus kļūt par pašvadītiem audzēkņiem, tomēr studiju kursu vadītāji vada izglītības procesu, pārraugot diskusijas un, ja nepieciešams, iejaucoties, uzdodot jautājumus, kas analizē informācijas precizitāti, atbilstību un dziļumu; aktualizējot jaunus (vai novārtā atstātus) jautājumus izskatīšanai; un veicinot pilnīgu studentu līdzdalību (Mayo, Donnelly, Schwartz, 1995). Problēmu risināšanā balstītā pieeja uzlabo studentu zināšanas, viņu darbību kompleksu uzdevumu un problēmu risināšanā, nodrošina labāku zināšanu saglabāšanu, attīsta kritisko domāšanu, veicina pašvadītu mācīšanos un motivācijas veidošanos, kopumā mainot mācīšanas un mācīšanās priekšstatus (Deborah, Donham, Bernhardt, 2011). Humānpedagoģijas, konstruktīvisma un problēmu risināšanā balstītas pieejas rezultātā sniegtā iespēja studentiem būt brīviem un aktīviem izmantojot dažādas mācību/studiju metodes, un organiski kontrolēt studiju procesu kopā ar pedagogiem, kas ir autoritāte,

nodrošina veidu, kā savienot mācību un studiju izvēli ar personīgām, sabiedrības un mainīgā darba tirgus interesēm mūža garumā.

Šobrīd izglītība nesaistās tikai ar laiku, kas pavadīts skolā, indivīdam ir jāsniedz reāla iespēja mācīties visu mūžu. Mūža plašuma aspekts attiecas uz to, ka mācīšanās notiek dažādās vidēs un situācijās, un ir ne tikai tikai formālās izglītības sistēma, tā ir prasme un motivācija izglītot sevi visu mūžu, mācīties dzīvei un darbam-dzīvesdarbībai. Mūžplašā mācīšanās (*life wide learning*) ietver formālo, neformālo un neoficiālo mācīšanos (Alheit, 2009; Karlsson, 2011). Mūžplašā mācīšanās- (*life wide learning- LWL*) attiecas uz studentu mācīšanos reālos kontekstos un autentiskā vidē (Jackson, Willis, 2011).

Medicīnas studiju specifika nosaka, ka studenti piedalās ārstniecības procesā. Vidēji 60% no studiju procesa norit ārpus koledžas- ārstniecības iestādēs, kuras ir akceptētas kā klīniskās bāzes, izmantojot to rīcībā esošo ārstniecisko un diagnostisko aparāturu. Docētāji nodarbojas gan ar pedagogiju, gan pētniecību, gan ir sertificētas ārstniecības personas un aktīvi praktizē medicīnā. Podologa profesionālā izglītība ir teorētiska un praktiska sagatavošanās produktīvai darbībai profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un pilnveidei. Šāda uz pieredzi balstīta mācīšanās ļauj studentiem, sasniegt noteiktus mācīšanās mērķus, kas ir grūtāk sasniedzami atrodoties tikai auditorijās. Tas palīdz studentiem sasniegt mērķus, veicina personības attīstību un ļauj attīstīt mūžizglītības iespējas, kas ir nepieciešami mūsdienu mainīgajā sabiedrībā. Mūžplašā mācīšanās vizualizē mācīšanos un personības attīstību kopumā dzīvesdarbībā. Mūžplašās mācīšanās koncepciju augstākās izglītības sistēmā izstrādāja Surrey Universitātē Anglijā, to šobrīd izglītības sistēmā visplašāk izmanto Āzijas valstis un Apvienotā karaliste (Barnett, 2010, Jackson, 2014). Mūžplašā mācīšanās cieši sasaucās ar mūža ilguma karjeras attīstības teorijām (Super, 1974; Ginzberg, 1984) un karjeras brieduma jēdzienu (Super Ch., Super D., 2001), jo tā balstās uz iekšēju vajadzību garīgi pilnveidoties, kā arī ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes visas dzīves garumā.

Literatūrā (Patrick, 2005; Patton, 2006; Strods, Oļehnoviča, 2008; Pryor, 2011) aprakstītas vairākas vadošās karjeras teorijas: diferenciālā, attīstības teorija (mūža ilguma teorija), strukturālā teorija (iespēju teorija), biheiviorālā teorija (sociālās mācīšanās teorija), lēmumu pieņemšanas un psihoanalītiskās teorijas. Balstoties uz minētajām karjeras teorijām un attīstības psiholoģijas principiem Kanādā izstrādāta viena no jaunākajām karjeras attīstības teorijām (Chen, 2015) - cilvēka darbības karjeras teorija (*career human agency theory*). Promocijas darbā plašāk analizēta **mūža ilguma teorija**

(*life-span theory*), kas veido ilglaicīgas attīstības perspektīvu un **cilvēka darbības karjeras teorija** (*career human agency theory*), kas balstīta uz diviem galvenajiem pamatiem- nodoma un rīcības, kas veido karjeras vadības prasmju saturu. Karjeras vadības prasmju attīstības pamatojums pedagoģijas un karjeras attīstības teorijās atspoguļots 1.3.1. attēlā:



1.3.1.attēls Karjeras vadības prasmju attīstības pamatojums pedagoģijas un karjeras attīstības teorijās (autores izstrādāts)

Elijs Ginzbergs (*Eli Ginzberg*) viens no pirmajiem karjeras attīstības teorētiķiem, kurš karjeras attīstību definējis kā mūžilgu procesu (Ginzberg, 1984) ar mainīgiem karjeras mērķiem, kas saistīti ar pašattīstību un mūžizglītību. Savukārt Donalds Supera profesionālās izvēles teorija ir visplašāk pazīstamā mūža ilguma teorija, saskaņā ar kuru indivīdi iziet cauri vairākām profesionālās attīstības pakāpēm ar noteiktiem attīstības uzdevumiem katrā no tām, kas paredz dažādu lomu izpildi un to mijiedarbību mūža laikā. Donalds Supers (1974) un citi karjeras veidošanas teorētiķi (Зеер, 2008; Климов, 2008) atzīst pārmaiņas, kurām cilvēki pakļauti brieduma sasniegšanas gaitā. Kā jau iepriekš tika minēts (Ginzberg, 1984; Dalton, 1989; Митина, 2003; Янченко, 2011) karjeras attīstības modeļus nosaka sociālekonomiskie faktori, garīgās un fiziskās spējas, personiskās īpašības un pieejamās iespējas. Cilvēki cenšas gūt gandarījumu karjerā ar darba lomu starpniecību, kurās iespējams izpausties, īstenot un veidot priekšstatus par sevi. D. Supera

teorijas galvenais jēdziens ir karjeras briedums (*career maturity, vocational maturity*), skaidrots kā veiksmīga un harmoniska karjeras attīstība dzīves garumā. Karjeras briedums ir pakāpe, kādā indivīds ir orientēts veikt profesijas izvēli, pārvalda vajadzīgo informāciju par darbu, profesionālo pilnveidi un spēj īstenot savus plānus, ir konsekvents savās prioritātēs, spēj izšķirt iezīmes un spējas. Priekšstatus par sevi un profesionālo briedumu ietekmē izmaiņas lomās, statusā, izglītībā, interesēs un vajadzībās, kā arī karjeras vadības prasmju attīstībā. Teorētiskajā literatūrā (Karpova, 1998; Svence, 2003; Арустамова, 2012) atrodami līdzīgi viedokļi par briedumu sociālajā aspektā, kur kā kritēriji minēti materiālā un sociālā neatkarība, spēja pieņemt patstāvīgus lēmumus, uzticamība, empātija un mērķu sasniegšana. Karjeras attīstības posmi, līdzīgi kā cilvēka attīstības posmi, ir saistīti ar noteiktiem vecumposmiem, laika gaitā iegūtā pieredze ietekmē cilvēka personību un viņa profesionālo attīstību. D. Supers (Super, 1984) uzskata, ka cilvēka dažādiem attīstības posmiem raksturīgais briedums ietekmē viņa karjeras un profesionālo attīstību un formulē piecus posmus katra cilvēka dzīvē ar pieciem svarīgākajiem karjeras attīstības uzdevumiem. Izejot piecus profesionālās attīstības posmus: kristalizācija, specififikācija, īstenošana, stabilizācija un nostiprināšana, vērojams progress arī paša cilvēka personības attīstībā. Kristalizācijas posmā notiek iespējamo profesionālo mērķu modelēšana, plānošana un attīstīšana. Kristalizācijas posmam raksturīgās pazīmes būtu atbilstošas 14–18 gadus veciem jauniešiem. Specifikācijas posmā, kas atbilstu 18–21 gadus veciem jauniešiem, profesionālajiem mērķiem būtu jābūt skaidriem un definētiem, lai pārietu nākamajā profesionālās attīstības – īstenošanas stadijā. D. Supers uzskata, ka cilvēkam 21–24 gadu vecumā ir nepieciešams būt integrētam darba tirgū. Stabilizācijas posmam no 24–35 gadu vecumam raksturīga nostiprināšanās izvēlētajā profesijā, kam seko izaugsme un karjeras attīstība pēc 35 gadu vecuma sasniegšanas (Super Ch., Super D., 2001).

Vairāku pakāpju karjeras attīstību mūža garumā atzīmē arī citi karjeras pētnieki (Ginzberg, 1984; Маркова, 1996; Зеер, 2008; Могилевкин, 2007). Jāatzīmē, ka D. Supers, veidojot savu teoriju, norādījis, ka definētie karjeras attīstības posmi nav stingri noteikti, ne visi cilvēki iziet cauri šiem posmiem vienādā vecumā un veidā, tādēļ minētie vecumposmi ir nosacīti. Supers atzinis, ka katram cilvēkam ir unikālas, ar karjeru saistītas intereses un dažādos dzīves posmos var dominēt dažādas intereses, kas vērojams arī pētījuma respondentu vidū, jo podoloģijas studiju programmā piesakās gan jaunieši, gan jauni cilvēki līdz 35 gadu vecumam, lai nostiprinātu savas pozīcijas izvēlētajā nozarē

(medicīnā), gan studētgrībētāji pēc 40 un vairāk gadu vecuma, lai karjeru medicīnā pilnveidotu un attīstītu (padziļinātu) šaurākā specialitātē- podoloģijā.

Supers (1974) un vairāki citi autori (Karpova, 1998; Svence, 2003; Тихомандрицкая, 2010) analizē arī dažādu sociālo lomu – bērns, dzīvesbiedrs, vecāks, kolēģis ietekmi indivīda profesionālajā attīstībā. Supers pievēršas individuālajām lomām, kas ietver studijas, sabiedriskos pakalpojumus, izklaidi, darbu un ģimeni. Katrā no attīstības pakāpēm cilvēkus nodarbina dažādi šo lomu aspekti, sešas galvenās lomas - mājsaimnieks, strādājošais, pilsonis, izklaidi gūstošais, studējošais un bērns, analizētas D.Supera mūža ilguma teorijā, kā arī bieži minētas pieaugušo psiholoģijas un izglītības pētījumos secinot, ka Supera mūža ilguma teorija ietver divas pamatdimensijas: attīstība mūža garumā un sociālo lomu skaidra formulēšana, un mūžilgas attīstības teorijās uzsvars likts uz lēmuma pieņemšanu, problēmu risināšanu un plānošanu, kas ir nozīmīgi karjeras vadības prasmju attīstībā.

Kā jauna alternatīva, kas skaidro profesionālo un karjeras attīstību ir cilvēka darbības karjeras teorija (*career human agency theory*) (Chen, 2015), kas pamatā balstīta uz Banduras (Bandura, 2006) cilvēka rīcībspējas teoriju vispārējā psiholoģijā. Cilvēka rīcībspēja tiek uzskatīta par daudzsološu īpašību un potenciālu indivīda dzīvesdarbībā. Profesionālās dzīves un karjeras attīstības kontekstā cilvēka rīcībspēja attiecas uz indivīda pašregulācijas pamatfunkciju attiecībā uz vidēm, kurās tie eksistē kā cilvēciskas būtnes (Chen, 2015).

Cilvēka rīcībspēja ietver četras galvenās iezīmes un pamatprincipus (Chen, 2015): apņēmību (*intentionality*), tālredzību (*forethought*), pašreaģēšanu (*self-reactiveness*) un pašreflektivitāti (*self-reflectiveness*), kas sasaucās ar karjeras vadības prasmju struktūrkomponentu- iekšējo un ārējo resursu mijiedarbību profesionālās karjeras attīstībā un dzīvesdarbībā kopumā. Šīs četras pamata teorētiskās iezīmes veido cilvēka darbības nedalāmu kopskatu:

1. **Apņēmība:** nodomi ietver darbības plānus un paņēmienus, kas ļauj plānus īstenot darbībā. Kopienā, kurai raksturīga dažādība, indivīdiem ar savām dažādajām interesēm ir jāpielāgojas otra interesēm, lai sasniegtu vienprātību/vienotību. Kolektīvā apņēmība ved pie efektīvas grupas darbības.
2. **Tālredzība:** tālredzība ir “rīcības pagaidu paplašināšana” (Bandura, 2006, p.164). Mūsu spēja izvirzīt mērķus un paredzēt iespējamus rezultātus virza un motivē mūsu uzvedību un centienus.

3. **Pašreagēšana:** cilvēki ir pašregulējošas būtnes. Mēs plānojam atbilstošu darbības norisi un attiecīgi regulējam savu uzvedību. Darbība ir vienīgais līdzeklis, lai realizētu nodomus, un mēs darbojamies apņēmības vadīti, lai sasniegtu rezultātu, kā tas plānots mūsu mērķos un uzdevumos.

4. **Pašreflektivitāte:** cilvēki paši ir savas ietedarbības, domu un darbības novērtētāji, un mēs attiecīgi modificējam šos konstruktus. Pašrefleksijas spēja ir viena no rīcības pamata aspektiem.

Minētās pamatiezīmes ir savstarpēji saistītas, un attiecināmas uz jebkuriem indivīda dzīves aspektiem, tajā skaitā uz karjeras vadības prasmju attīstību. Piemēram, apņēmības dimensija ietver cilvēka darbības būtību, jo apņēmība iedarbina jebkuru mērķtiecīgu un uz mērķi orientētu profesionālo darbību. Cilvēka darbība ir galvenā indivīda nodomu izpausme (Collin, Watts, 1996; Chen, 2015). Darbība un apņēmība skaidri parāda, ka cilvēki savā dzīvē ir aktīvi aģenti, nevis pasīvi atbildētāji/ respondenti. Savukārt karjeras tālredzība attiecas uz cilvēka spēju izvirzīt mērķus un paredzēt rezultātus, kas motivē cilvēkus sasniegt šos mērķus (Bandura, 2006). Mērķi nozīmē skaidri definētus cilvēka nodomus un nolūkus, kas palīdz organizēt un virzīt rīcību. Karjeras mērķi ved pie nodomātas un mērķtiecīgas profesionālās darbības (Chen, 2015). Karjeras tālredzību var uzskatīt par uz nākotni vērstu karjeras nodomu, kas fokusējas uz tagadni un nākotni; tā integrē un izmanto kontekstuālās ietekmes, sekmē virzību un rosina konkrētas darbības apņēmības aktualizēšanai, lai sasniegtu jēgpilnu, optimālu un veiksmīgu rezultātu.

Apņēmība un tālredzība ir pamatotas tikai tad, kad tās tiek pārnestas konkrētās darbībās. Tāpēc karjeras darbība sniedz milzīgu pieredzi, no kuras mācīties, kas savukārt uzlabo veikto un nākotnē veicamo darbību kvalitāti un efektivitāti. Tā kā darbības tiek īstenotas dažādos dzīves - karjeras kontekstos, kas ietver ļoti dažādus notikumus, situācijas un apstākļus, pieredzes, no kurām mācīties, kas ir savijušās ar karjeras darbību, arī ir dinamiskas, dažādas un plašas, un sakrīt ar Krumbolca (Krumboltz, et al., 1976; Krumboltz, 1994; 1996; Krumboltz, Henderson, 2002; Mitchell, Krumboltz, 1996) izstrādātās *karjeras lēmumu pieņemšanas sociālās mācīšanās teorijas (social learning theory of career decision making)* mācīšanās pieredzes galvenajiem principiem. Darbība un sociālā mācīšanās pastāv kopā un attīstās kopā. Darbība rada un veicina mācīšanos, kamēr mācīšanās informē un vairo darbību. Sociālās mācīšanās pamata komponents - uzdevuma izpildes prasmes ietver mērķa izvirzīšanu, vērtību noskaidrošanu, alternatīvu izvirzīšanu un ar profesiju saistītās informācijas apgūšanu (Krumboltz, Henderson, 2002;

Mitchell, Krumboltz, 1996). Neraugoties, ka tieši šīs prasmes dažkārt tiek uzskatītas arī par karjeras vadības prasmēm (New Skills for New Jobs (EC), 2010; Herr, 2013; Noelke, Horn, 2015), tās ir būtiskas karjeras lēmumu pieņemšanai un nepieciešamas efektīvai karjeras īstenošanai dažādos kontekstos.

Savukārt, karjeras pašreflektivitāte paplašina cilvēka zināšanu apjomu, paplašina cilvēka zināšanu avotus un uzkrāšanos, un palielina informācijas izmantojamību (Chen, 2015). Sastāvot no tādām būtiskām īpašībām kā paškoncepts, zināšanas caur metakognitīvo apstrādi, novērošana - vispārināšana caur sociālo mācīšanos un karjeras pašreflektivitātes dimensija atspoguļo ne tikai nozīmīgu cilvēka nodomu komponentu, bet arī nodomu formu darbībā. Tā kā karjeras nodomi mijiedarbojas ar darbībām, tad cilvēka karjeras rīcībspēja tiek definēta kā cilvēka nodoms un darbība optimālāka rezultāta sasniegšanai profesionālās dzīves un karjeras veidošanā (dzīvesdarbībā).

Apkopojot karjeras teorētiku (Super, 1974; Ginzberg, 1984; Маркова, 1996; Климов, 2008; Chen, 2015, u.c.), psihologu (Карпова, 1998; Svence, 2003; Bandura, 2006, u.c.) un pedagogu (Maslo, E., 2003; Šmitiņa, 2007; Koķe, Ķestere, 2010; Rubene, 2008; Ivanova, 2012, u.c.) atziņas, jāatzīmē, ka gan profesionālās karjeras, gan karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskos aspektus ietekmē sociālie un ekonomiskie faktori, cilvēka garīgās un fiziskās spējas, rakstura īpašības un cilvēkam dotās iespējas. Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti, atbilstoši karjeras vadības prasmju saturam apkopoti 1.3.1.tabulā.

1.3.1.tabula Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti (autores izstrādāta)

Karjeras vadības prasmju saturs	Pedagoģiskie aspekti	Galvenās atziņas un to autori
Individuālās attīstības mērķi	<p>Holistiskā pieeja</p> <p>Supera mūža ilguma teorija</p> <p>Cilvēka darbības teorija</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ individuālās apziņas izaugsmes procesu sekmēšana (Miller, 2000; Forbes, 2003, Rudge, 2008; Illeris, 2009; ✓ harmoniska karjeras attīstība dzīves garumā, kā nepārtraukts process, pieredzē (karjeras briedums) balstīta darba un dzīves vides maiņa nosakot individuālās prioritātes (Super, 1984; Dalton, 1989; Карпова, 1998; Зееп, 2008; Климов, 2008) ✓ cilvēka darbības un kopveseluma nozīmīguma akcentēšana personīgo pašregulācijas funkciju, profesionālās dzīves un karjeras labklājības kontekstā (Wolf , Kolb, 1980; Gysbers, 2014; Chen, 2015)
Indivīda iekšējie resursi	<p>Humānpedagoģija</p> <p>Studentcentrēta pieeja</p> <p>Konstruktīvisms</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pedagoģiskā atbalsta iespējami augstākas kvalitātes sasniegšana caur studenta vajadzību nepārtrauktu apzināšanu, brīvības, pašcieņas saglabāšanu un personīgo potenciālu izmantošanu, sekmējot personības attīstību kopumā (Freire (1970), 2006; Амонашвили, 1989; Сенько, 2000; Schnotz, 2006; Huitt, 2011; Roth, 2014) ✓ aktīvas mācīšanās atbilstoši katra indivīda iepriekšējai pieredzei, sekmējot pašvadītu prasmi mācīties (Malm, 2007; Illeris, 2009) ✓ pieredzē balstītu jaunu zināšanu un prasmju konstatēšana, atbildīgas patstāvīgas personības veidošanās un attīstība, pašreflektivitātes sekmēšana (Klafki, 1985; Kerka, 1997; Moallem, 2001; Kegan, 2009)

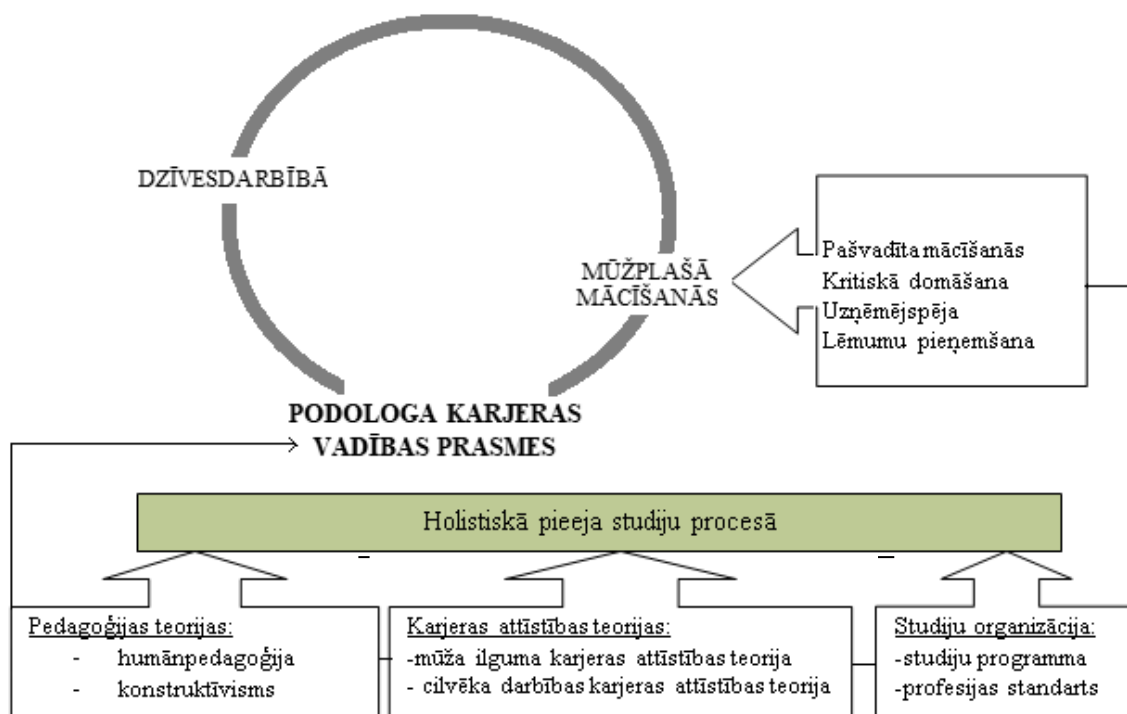
Karjeras vadības prasmju saturs	Pedagoģiskie aspekti	Galvenās atziņas un to autori
Indivīda ārējie resursi	<p>Mūžplašā mācīšanās</p> <p>Sociālās mācīšanās teorija</p>	<p>✓ balstās uz iekšēju vajadzību garīgi pilnveidoties, kā arī ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes visas dzīves garumā-dzīvesdarbībā (Barnett, 2010, Jackson, Willis, 2011; Jackson, 2014)</p> <p>✓ mērķu izvirzīšana, alternatīvu noteikšana atbilstoši apkārtējiem apstākļiem un situāciju risināšanas pieredzei karjeras attīstības kontekstā- lēmumu pieņemšanā un karjeras īstenošanā (Krumboltz, Henderson, 2002; Mitchell, Krumboltz, 1996).</p>

Secināms, ka karjeras attīstības un pedagoģijas teoriju mījsakarības saistāmas ar karjeras attīstības teoriju jaunāko metodoloģiju un pedagoģiskajām inovācijām atbilstoši sociāli ekonomiskajai situācijai un izglītības pamatnostādņēm, sekmējot karjeras attīstībā nepieciešamo zināšanu un prasmju prasmju, t.sk. karjeras vadības prasmju apguvi.

2. PODOLOGU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBAS DIDAKTISKAIS MODELIS UN VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI

Balstoties uz zinātniskās literatūras analīzi- pedagoģijas teorijām, karjeras attīstības teorijām, publikācijām un pētījumiem par karjeras vadības prasmju saturu, podologu izglītības saturu, kā arī personisko pedagoģisko pieredzi podologu izglītībā, ir izstrādāts podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis (skatīt 2.1.1.attēlu), kurā attēlota holistiskā pieeja balstīta karjeras vadības prasmju attīstība mērķtiecīgi organizētā studiju procesā, kas plašāk skaidrots 2.1. nodaļā.

Karjeras vadības prasmju attīstības teorētiskās izpētes un podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskā modeļa izstrādes gaitā, izveidots podologu karjeras vadības prasmju attīstības shematisks attēlojums (skatīt 2.1. attēlu), kur atspoguļota podologu karjeras vadības prasmju attīstība un karjeras vadības prasmes tālākā dzīvesdarbībā, kā nepārtraukts uz mūžplašu mācīšanos (*life-wide learning*) virzīts process, ko veicina holistiskā pieeja podologu studiju procesā, pamato pedagoģijas teorijas-humānpedagoģija un konstruktīvisms, karjeras attīstības teorijas- mūža ilguma karjera attīstības teorija (*life-span theory*) un cilvēka darbības karjeras teorija (*career human agency theory*).



2.1.attēls. Podologu karjeras vadības prasmju attīstība (autores izstrādāts)

Podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā nosaka radošas, aktīvas studijas un atgriezeniskās informācijas ieguves metožu izmantošana, kas attīsta pašvadītu mācīšanos, kritisko domāšanu, uzņēmējspēju un lēmumu pieņemšanas prasmi, kā tālākā dzīvesdarbībā nozīmīgas karjeras vadības prasmju komponentes.

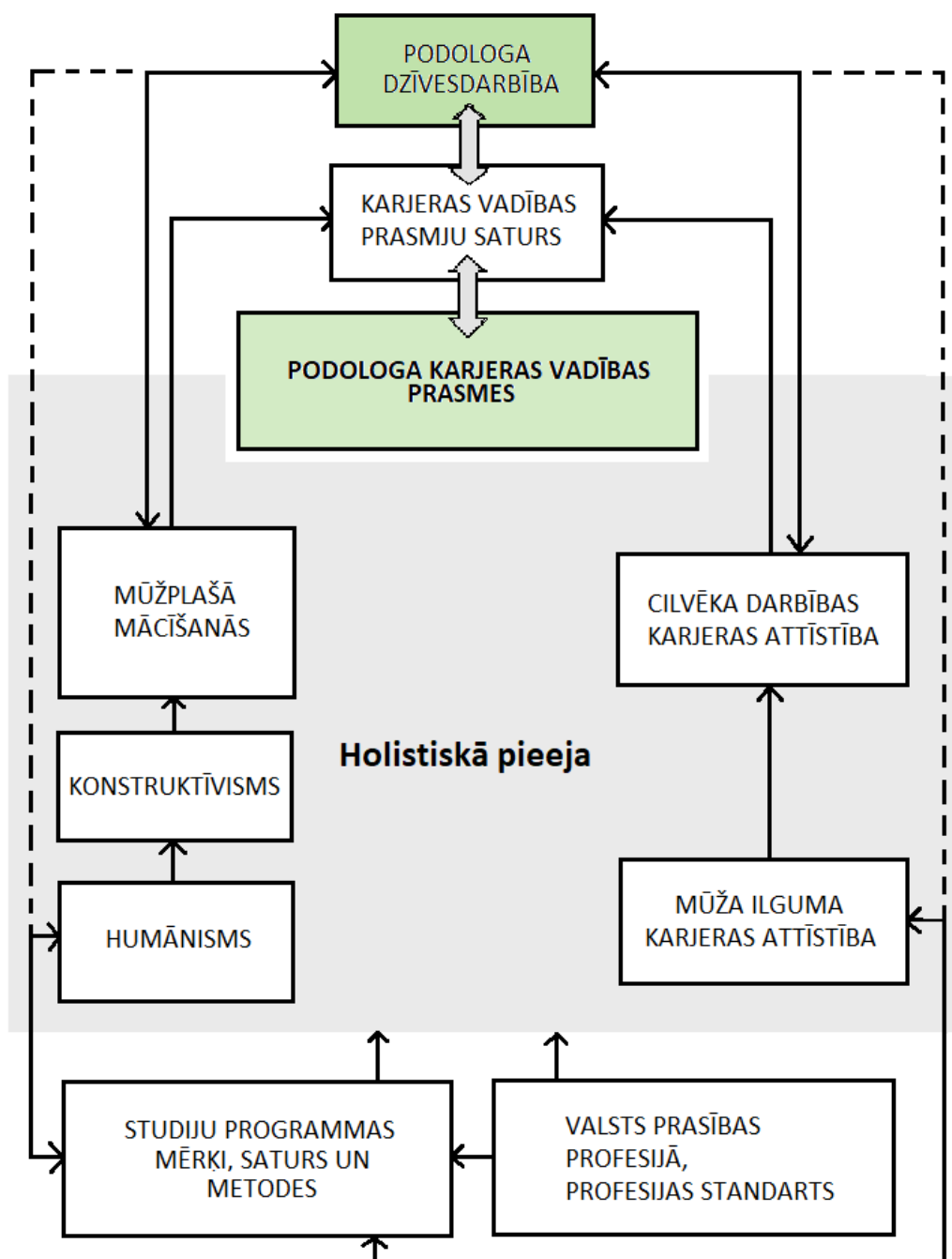
Apkopojot karjeras vadības prasmju satura analīzes (skat.1.2. nod.) rezultātus ilgtspējīgas augstākās profesionālās izglītības aspektā, un podologu karjeras vadības prasmju definīciju saistot ar mūžplašās mācīšanās koncepciju, kā arī iekļaujot konkrētai profesijai atbilstošus karjeras vadības prasmju komponentus, tiek definētas podologu karjeras vadības prasmes, to vērtēšanas kritēriji un prasmju lietošanas rādītāji (skatīt 2.2.3.tabulu). To analīzes gaita atspoguļota 2.2. nodaļā.

2.1. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis

Analizējot pedagogijas un psiholoģijas teorijas, karjeras attīstības teorijas un praktiskos pētījumus par karjeras vadības saturu un to attīstības iespējām studiju procesā, un sintezējot teorētiskās atziņas ar praktisko darba pieredzi podologu studiju programmā, tika izveidots **podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis** (2.1.1. attēls).

Podologu karjeras vadības prasmju attīstību nosaka:

- Valsts prasības nozares attīstībā un profesijā (LR, MK noteikumi Nr.633, 2016), ko atspoguļo podologa profesijas standarts (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019), kas nosaka profesijai atbilstošos profesionālās darbības pamatuzdevumus un pienākumus, profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes, attieksmes un kompetences;
- Holistiskā pieejā balstīts profesionālās augstākās izglītības studiju process, ko atspoguļo studiju programmas mērķi, saturs un pielietotās mācību metodes, kas veicina prasmju un iemaņu veidošanos un attīstību konkrētajā jomā (podoloģijā), un virzīts uz studentu personības attīstību kopumā;
- Praksē balstīti humānisma, konstruktīvisma un mūžplašās mācīšanās pedagogiskie nosacījumi, un mūža ilguma un cilvēka darbības karjeras attīstības teoriju pieejas karjeras vadības prasmju apguvei podologu studiju programmā;
- Podologu karjeras vadības prasmju saturs, ko veido indivīda iekšējie resursi, sociāli ekonomisko pārmaiņu noteicošie ārējie resursi un indivīda pašattīstības mērķi ikdienas mācīšanās pieredzē un podologa dzīvesdarbībā.



2.1.1.attēls. Podologa karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis studiju procesā (autore izstrādāts)

Podologu karjeras vadības prasmju attīstības modelī ietverti septiņi teorētiskajās atziņās un izglītības procesa pamatnostādnēs balstīti komponenti, kuri savstarpēji mijiedarbojoties holistiskā izglītības pieejā veicina karjeras vadības prasmju veidošanos studiju procesā un to tālāku attīstību dzīvesdarbībā.

2.2. Podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji

Analizējot pedagogijas teorijas, karjeras attīstības teorijas, un augstākās izglītības didaktikas pamatprincipus saistot ar medicīnas nozari, kā arī iekļaujot konkrētai profesijai atbilstošus karjeras vadības prasmju attīstības komponentus (Berufenet, 2017), secināms, ka podologam jāattīsta valodas prasme - efektīvi saņemt un nodot informāciju, medicīnas pamata prasmes (anatomija/fizioloģija, patoloģija, bioķīmija, farmakoloģija, utt.), saskarsmes un stresa vadīšanas prasmes. Saskaņā ar profesijas standartu, podologs sniedz kvalitatīvus ārstnieciskos pēdu aprūpes pakalpojumus un piedalās kāju veselības veicināšanā dažādu vecuma grupu cilvēkiem, izpilda ārsta norādījumus un patstāvīgi veido pacientu aprūpes plānošanu (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019). Lai teicami veiktu savu profesionālo darbību un vienlaicīgi uzlabotu veselības aprūpes pakalpojumu kvalitāti, podologam nepieciešamas pamata un specifiskās prasmes nozarē. Piemēram, karjeras izvēles tīklā Careerplanner (2013) podologam atzīmētas deviņpadsmit profesionālajā attīstībā nepieciešamās prasmes (skatīt 2.2.1. tabulu), no kurām vairākas atbilst pedagogijā klasificēto (Žogla, 2001; Maslo, E., 2003; Andersone, 2009; Baranova, 2012) zināšanu, spēju un personisko īpašību kategorijai.

2.2.1.tabula. Podologam nepieciešamās zināšanas, prasmes un īpašības (adaptēts pēc Careerplanner.com/ Podiatrist, 2013)

N.p. k.	Podologam nepieciešamās prasmes	Prasmju apraksts
1.	Ieklausīšanās	Prast vēltīt nedalītu uzmanību, uzklaustīt un izjautāt
2.	Kritiskā domāšana	Prast veidot alternatīvu pieeju problēmu risināšanā
3.	Lasīšanas prasme	Rakstisku dokumentu izpratne
4.	Runāšanas prasme	Spēt efektīvi sniegt informāciju
5.	Spriedumu un lēmumu pieņemšana	Prast pieņemt sev piemērotāko lēmumu
6.	Aktīva mācīšanās	Spēt uztvert jaunu informāciju
7.	Tehnoloģijas izvēle	Prast izvēlēties darbam nepieciešamo aprīkojumu un instrumentus
8.	Nestandarta problēmu risināšana	Prast novērtēt un risināt sarežģītas situācijas
9.	Pašvērtēšanas prasme	Prast vērtēt un salīdzināt sevi, veikt uzlabojumus
10.	Darbības novērtēšana	Prast salīdzināt un uzlabot darbības izpildi
11.	Rakstīšanas prasme	Prast uzrunāt auditoriju rakstiskā veidā
12.	Vides analīze	Prast noteikt apstākļu maiņu, darba vides ietekmi
13.	Tehnoloģiju dizains	Spēja apgūt tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgot darbam
14.	Laika plānošana	Prast plānot savu un citu cilvēku laiku
15.	Inovatīvās prasmes	Prast izmantot zinātniskos sasniegumus un metodes, pielietot problēmu risināšanā
16.	Sociālā sapratne	Apzināties un saprast cilvēku reakciju un rīcību
17.	Orientēšanās pakalpojumu klāstā	Prast meklēt veidus, kā palīdzēt cilvēkiem
18.	Mācību stratēģijas	Atbilstoši situācijai izvēlēties mācību metodes, pacientu apmācības laikā
19.	Kvalitātes kontroles analīze	Prast novērtēt produktu un pakalpojumu kvalitāti

Tālākās izpētes gaitā, analizējot podologa profesijā nepieciešamās pamata, specifiskās un vispārējās prasmes, kas atzīmētas teorētiskajā literatūrā (ZFD, 2017; Jasmi 2015; Podiatry Board of Australia, 2015), starptautiskajā karjeras plānošanas un izvēles tīklā (Careerplanner.com, 2013) un podologa profesijas standartā Latvijā (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019), var secināt, ka podologa karjeras vadībā ir nepieciešamas šādas prasmes:

- saskarsmes un komunikācijas prasme,
- prasme pieņemt lēmumus,
- prasme rīkoties nestandarta situācijās,
- prasme darboties multidisciplinārā komandā,
- plānošanas prasme,
- pašvērtēšanas prasme,
- inovatīvās prasmes,
- uzņēmējdarbības prasmes.

Tomēr minētās prasmes ir attiecināmas jebkurai profesijai, un kopumā atbilst vispārējo, jeb pārnesamo prasmju grupai (Watts, Van Esbroeck, 1998; European Commission, 2010; OECD, 2014 a)). Tādēļ, ņemot vērā gan globalizācijas procesu norises, gan sociāli ekonomiskās un politiskās situācijas mainību, gan pieaugošās prasības veselības aprūpes organizēšanā un īstenošanā, kas ietilpst katras ES dalībvalsts kompetencē un izriet no Eiropas Kopienas dibināšanas līguma (Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”, 2005), kur teikts, ka veselības aprūpes nozares speciālistiem (t.sk.podologiem) jābūt ne tikai kompetentiem ārstniecisko manipulāciju izpildītājiem, prasmīgiem pacientu un sabiedrības izglītotājiem un atbalstītājiem, bet arī jāspēj sekmīgi vadīt savu profesionālo karjeru, tiek saskatīta nepieciešamību attīstīt tādas karjeras vadības prasmes, kuras nodrošinātu podologu tālāko izaugsmi, sekmējot spēju adaptēties un integrēties mainīgajā darba vidē, pilnveidojot attieksmju un vērtību kritērijus jaunu (tālāku) mērķu izvirzīšanai (OECD, 2014 b)). Tādēļ, podologu karjeras vadības prasmju komponenti strukturēti atbilstoši Eiropas Savienības izglītības un nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (CEDEFOP, 2008; OECD, 2014 a)), kas nosaka nodarbinātībā nepieciešamās prasmes, un Eiropas mūžizglītības tīkla (ELGPN, 2012 b)) izpētes rezultātiem par mūžizglītībā nepieciešamajām pamatprasmēm, kā arī podologu profesijas standartu (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019), kas atspoguļo ne tikai podologu profesionālās kvalifikācijas pamatprasībām atbilstošas prasmes, bet arī ļauj formulēt tieši

podologu karjeras vadības prasmes, kuru attīstība īstenojama studiju procesā (skatīt 2.2.2. tabulu).

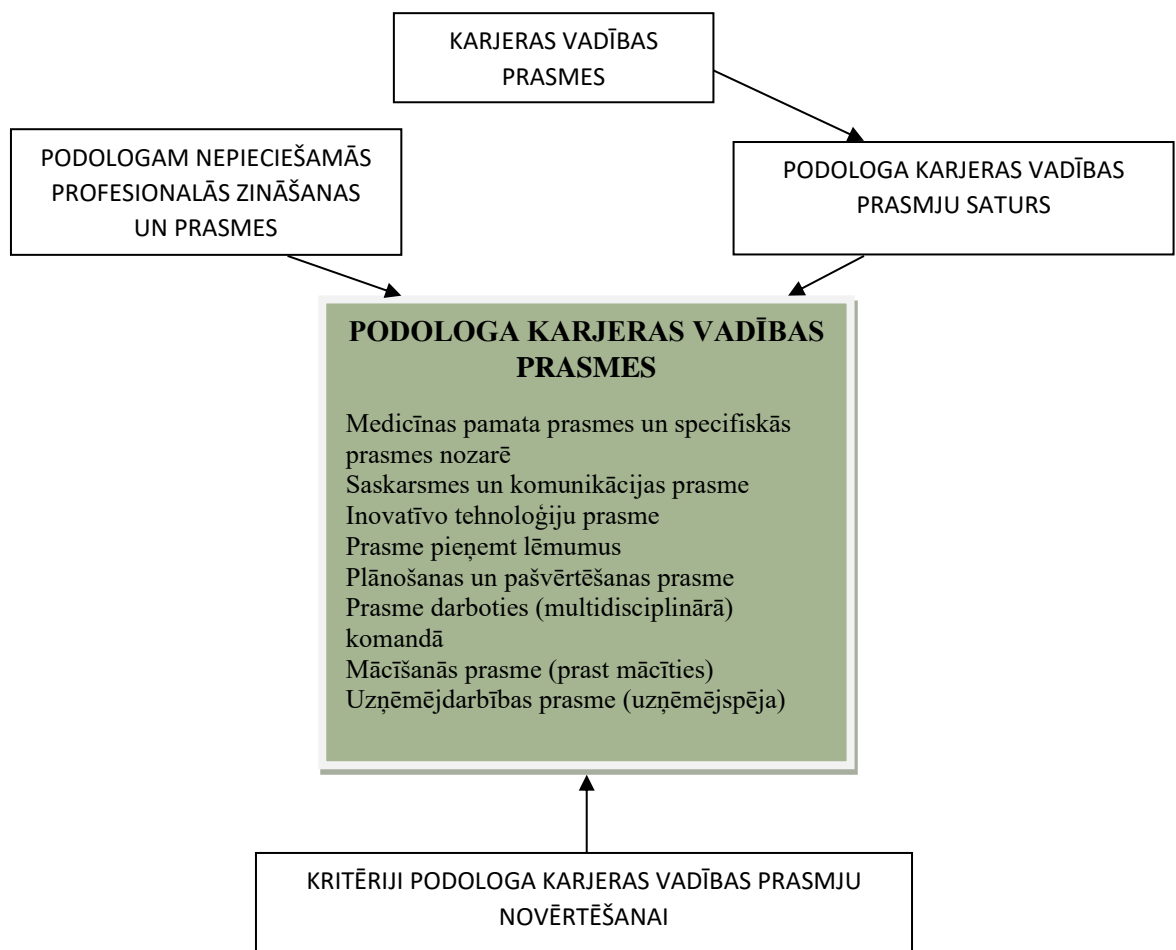
2.2.2.tabula. **Podologu karjeras vadības prasmju komponenti** (adaptēts pēc ¹ OECD (2014),² Cedefop (2008),³ Latvijas kvalifikāciju datubāze, Podologa profesijas standarts, 2019, ⁴ ELGPN, (2012 b))

Pamatprasmju komplekts (OECD) ¹	Pamatprasmju komplekts (ES mūžizglītības ietvars) ²	Nozarē nepieciešamās prasmes (podologa prof.standarts) ³	Nodarbinātībai nepieciešamās prasmes (ELGPN) ⁴
līderība	saziņa dzimtajā valodā	medicīnas pamata prasmes	pašvadība (sevis organizēšanas prasme)
digitālās prasmes	saziņa svešvalodās	specifiskās prasmes nozarē (podoloģijā)	prasme darboties komandā
komunikācijas prasmes	matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās	valodas un komunikācijas prasmes	izpratne par biznesu un klientu
emocionālā inteliģence	digitālās prasmes	saskarsmes un stresa vadīšanas prasmes	problēmu risināšana
globālā pilsonība	prasme mācīties (mācīšanās mācīties)	lēmumu pieņemšanas prasme	komunikācija, rakstīt un lasītprasme
uzņēmējspēja	sociālās un pilsoniskās prasmes	pašvērtēšanas prasme	skaitītprasmes lietošana
problēmu risināšana	pašiniciatīva un uzņēmējdarbība	inovatīvās prasmes (prasme pielietot jaunās tehnoloģijas, digitālās prasmes)	informācijas tehnoloģiju lietošana
komandas darbs	kultūras izpratne un izpausme	uzņēmējdarbības prasmes	iniciatīva un uzņēmējdarbība

Analizējot podologa profesijas standartā noteiktās prasmes, mūžizglītībā nepieciešamo pamatprasmju kopumu un nodarbinātībā nepieciešamās prasmes (*career management skills*), izmantojot kvalitatīvās kontentanalīzes metodi (Mārtinsone, Pipere, Kamerāde, 2011; Zhang, Wildemuth, 2009) no četrām prasmju grupām tika atlasītas vienas nozīmes prasmes. Kontentanalīzes rezultātā tika noteiktas astoņas **podologa karjeras vadības prasmes**:

1. **Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē;**
2. **Saskarsmes un komunikācijas prasme;**
3. **Inovatīvo tehnoloģiju prasme;**
4. **Prasme pieņemt lēmumus;**
5. **Plānošanas un pašvērtēšanas prasme;**
6. **Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā;**
7. **Mācīšanās prasme (prast mācīties);**
8. **Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja).**

Podologu karjeras vadības prasmju attīstību raksturo noteikti kritēriji (skatīt 2.2.3. tabulu), ko pamato iepriekš veiktā podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes teorētiskā analīze, atbilstoši pedagoģijas (Freire, (1970) 2006; Klafki, 1985; Kerka, 1997; Lieģiniece, 1999; Miller, 2000; Moallem, 2001; Špona, 2001; Forbes, 2003, Rudge, 2008; Kegan, 2009; Illeris, 2009; Dauber, 2009; Barrett, 2010; Roth, 2014; Jackson, 2014; u.c) un karjeras attīstības teoriju (Super, 1974; Ginzberg, 1984; Krumboltz, 1996; Chen, 2015) konceptam, podologu profesijas standartam (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019), karjeras vadības prasmju saturam (Hooley, et al., 2013; Mackay, et al., 2015; Neary and Hooley, 2017) un podologu karjeras vadības prasmju definīcijai. Podologu karjeras vadības prasmju noteikšanas un to attīstības novērtēšanas kritēriju izstrāde atspoguļota attēlā (skatīt 2.2.1. attēlu).



2.2.1. attēls. Podologu karjeras vadības prasmju un to novērtēšanas kritēriju izstrādes shēma

Podologu karjeras vadības prasmju kritēriju izstrādei par pamatu tiek ņemts jau iepriekš analizētais karjeras vadības prasmju saturs (skat.1.2.1. attēlu, 1.2. nod.), ko papildina OECD (2014 b)) kompetenču ietvarstruktūra, atbilstoši pamatkompetenču (*core competencies*) iedalījumam:

- 1) praktiskās darbības kompetenču grupa- rezultātu sasniegšana;
- 2) starppersonu kompetenču grupa- attiecību veidošana;
- 3) stratēģisko kompetenču grupa- nākotnes plānošana.

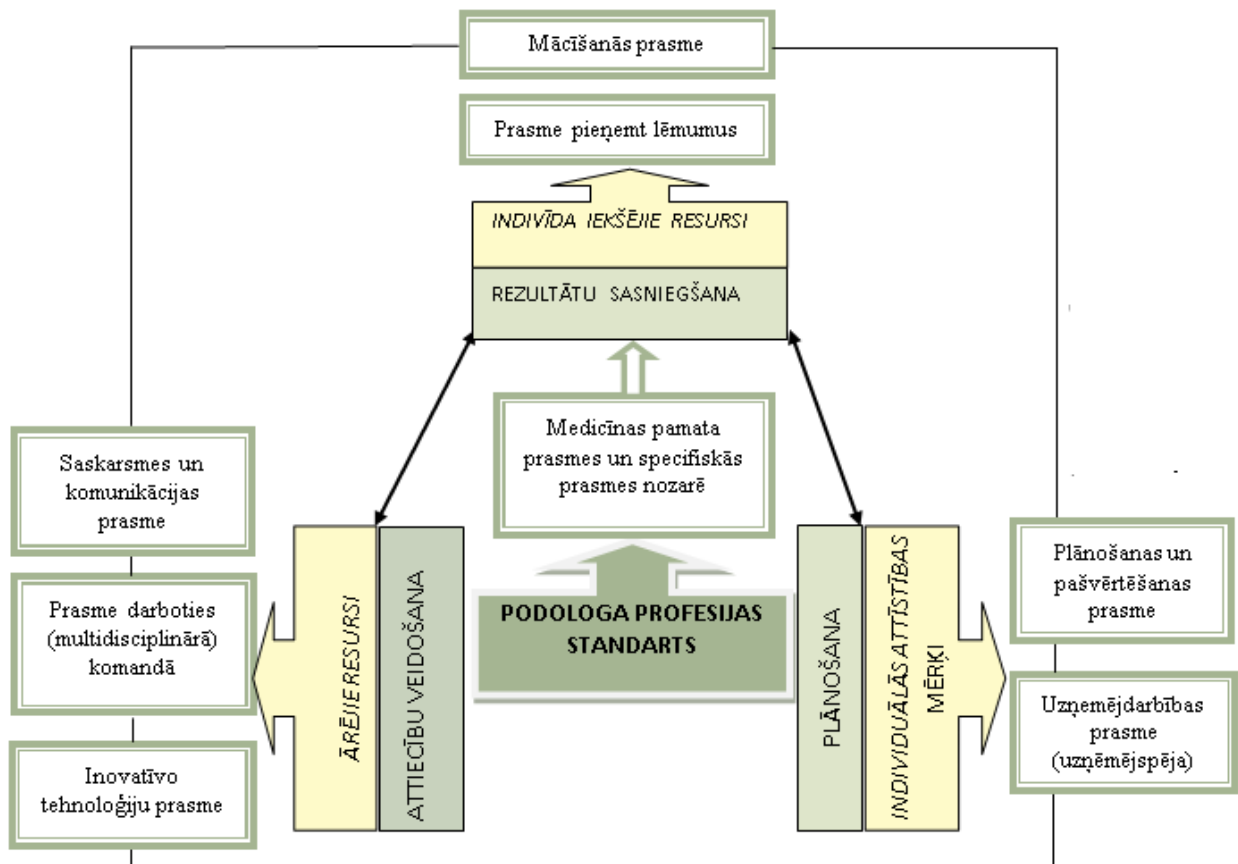
Piebilstams, ka pamatkompetenču ietvarstruktūra līdzīgi, kā karjeras vadības prasmju saturs attiecināma jebkurai darba vietai, pielāgojama konkrētai profesijai un darba pienākumiem speciālitātē (OECD, Competency framework., 2014), kas apstiprina šīs struktūras izmantošanu arī podologu karjeras vadības prasmju kritēriju satura izstrādē. Atbilstoši:

- 1) indivīda iekšējie resursi – palīdz sasniegt rezultātu;
- 2) ārējie resursi – palīdz veidot attiecības;
- 3) individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi-palīdz plānot.

Katras podologu karjeras vadības prasmes novērtēšanai praksē paredzēti 3 grupu kritēriji, kas atrodas savstarpējā sinerģijā (skatīt 2.2.2.attēlu), jo katrs kritērijs atsevišķi karjeras vadības prasmju attīstībā sastāda mazāku ietekmi, nekā visi kopā.

Astoņas podologu karjeras vadības prasmes arī nosacīti strukturējamas trīs grupās:

- 1) Uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes - medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, mācīšanās prasme (prast mācīties), prasme pieņemt lēmumus;
- 2) Uz ārējo attiecību veidošanu virzītās prasmes - saskarsmes un komunikācijas prasme, prasme darboties (multidisciplinārā) komandā, inovatīvo tehnoloģiju prasme;
- 3) Uz individuālu attīstības plānošanu virzītās prasmes - plānošanas un pašvērtēšanas prasme, uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja).



2.2.2. attēls. Podologa karjeras vadības prasmju kritēriju saturs

Lai gan šo prasmju grupas atbilst sava veida strukturālajiem faktoriem, tomēr katras podologa karjeras vadības prasmes pilnīgu attīstību, atbilstoši kopveseluma pieejai (Lieģiniece, 1999; Miller, 2000; Illeris, 2009), cilvēka darbības karjeras attīstības teorijai (Chen, 2015), mūža ilguma karjeras attīstības teorijai (Super, 1974; 1984) un mūžplašas mācīšanās konceptam (Barnett, 2010; Jackson and Willis, 2011; Karlsson and Kjisik, 2011; Jackson, 2014), raksturo visu trīs grupu kritēriju savstarpēja sinerģija, kā uz nepārtrauktu attīstību - dzīvesdarbību vērsts process.

Podologu karjeras vadības prasmes un to vērtēšanas kritēriji apkopoti 2.2.3.tabulā. Prasmes lietojuma noteikšanai praksē kā rādītāji izmantoti Likerta skalas mērījumi intervālā no 1 līdz 4, kur rādītājs 4 apzīmē prasmes lietojumu visās situācijās, 3 – vairumā situāciju, 2-atsevišķās situācijās un 1- nevienā situācijā.

2.2.3.tabula. Podologa karjeras vadības prasmes un to kritēriji

Podologa KVP	Kritērijs	Lietojuma rādītāji			
		1	2	3	4
Uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes		1	2	3	4
Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē	Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību				
	Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu				
	Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas (nestandarta situācijas)				
Mācīšanās prasme (prast mācīties)	Uztver jaunu informāciju				
	Reflektē zināšanas un pieredzi				
	Īsteno pašvadītu mācīšanos				
Prasme pieņemt lēmumus	Ir patstāvīgs				
	Pieņem piemērotāko lēmumu				
	Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)				
Uz ārējo attiecību veidošanu virzītās prasmes		1	2	3	4
Saskarsmes un komunikācijas prasme	Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā				
	Izprot dokumentu saturu				
	Prot argumentēt				
Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā	Sniedz atbalstu				
	Veido sadarbību				
	Pielāgojās darba vides maiņai				
Inovatīvo tehnoloģiju prasme	Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tās darbam				
	Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā				
	Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā				
Uz individuālu attīstības plānošanu virzītās prasmes		1	2	3	4
Plānošanas un pašvērtēšanas prasme	Nosaka prioritātes				
	Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus				
	Plāno savu un citu laiku				
Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja)	Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)				
	Novērtē savas darbības kvalitāti				
	Radoši izmanto idejas un rada jaunas				

Uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes, atbilstoši podologa profesijas standartam, raksturo podologa darba pienākumu veikšanai nepieciešamās prasmes:

1. Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, kuru veidošanās, izejot no indivīda iekšējiem resursiem, notiek studiju procesā (LU PSK studiju programmas "Podoloģija" saturs, 2016), kā rezultātā tiek iegūtas profesionālās kompetences (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019) patstāvīgi strādāt un uzņemties atbildību. Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību* - uz rezultātu sasniegšanu vērsts kritērijs profesionālo prasmju vērtēšanai, ko nosaka indivīda iekšējie resursi;
- ✓ *identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*- paredzēts ne tikai studiju rezultāta- studiju procesā apgūto pacientu aprūpes plānošanas prasmju noteikšanai, bet arī palīdz veidot attiecības (uz attiecību veidošanu vērsts kritērijs).
- ✓ *izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas (nestandarta situācijas)*- kritērijs vērsts ne tikai uz rezultātu sasniegšanas noteikšanu, bet palīdz veidot attiecības, ko nosaka konkrētā brīža ārējo faktoru radīta situācija (piemēram, pacienta veselības stāvokļa pasliktināšanās-šaurākā skatījumā, vai darba vides maiņas nepieciešamība, u.c. ārēji faktori-plašākā skatījumā), vērsts arī uz indivīda prasmi plānot un uzstādīt individuālās attīstības mērķus dzīvesdarbībā.

2. Mācīšanās prasme (prast mācīties /learn to learn/) attīstās vienlaikus ar studiju kursu saturu apguvi (Darnell, 1999), kā rezultātā veidojas "pašefektivitātes sajūta". Mācīšanās prasmi (Darnell, 1999; Maslo, E. 2003; Koķe, 2012; Strods, 2012) raksturo indivīda spēja uztvert būtiskāko iegūtajā informācijā, sameklēt papildinformāciju konkrētai tēmai, nepieciešamības gadījumā lūgt palīdzību, plānot un pārvaldīt laiku, nosakot prioritātes, izvirzīt individuālus mācīšanās mērķus. Izpratne par to, kā mācīties, ir prasme, kas liecina par indivīdu metakognitīvo domāšanu (Glenn; Dakin, 2018). Mācīšanās mācīties (*learn to learn*) ir būtiskāka par studiju satura apguvi, jo mācīšanās prasmes ir visu prasmju, t.sk. karjeras vadības prasmju attīstības pamatā. Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *uztver jaunu informāciju*- uz rezultātu sasniegšanu vērsts kritērijs. Individuāli mērķi un uzdevumi, kas balstās uz jēgpilnu pašiniciatīvu, nosaka daudz vēlamākas un īstenojamākas rezultātu gaidas (Chen, 2015). Piemēram, students, kurš tic, ka veiksmīga eksāmenu nokārtošana palīdzēs atrast darbu pēc augstskolas beigšanas

(rezultātu gaidas), veiks plānotas darbības (mācīsies) konkrēta rezultāta sasniegšanai;

- ✓ *reflektē zināšanas un pieredzi*- uz attiecību veidošanu vērsts kritērijs. Mācīšanās prasmju attīstība un dzīves pieredze motivē studentu pašvirzību (Glenn; Dakin, 2018). Saistot mācīšanos ne tikai ar studiju rezultātiem, bet reflektējot zināšanas un pieredzi, un izvirzot personīgos mērķus (Koķe, 2006) studenti iegūst dziļāku izpratni par studiju saturu, spēj vairāk iesaistīties studiju procesā un veikt zināšanu pilnveidi;
- ✓ *īsteno pašvadītu mācīšanos* - uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsts kritērijs. Mērķi nozīmē skaidri definētus indivīda nodomus un nolūkus, kas palīdz organizēt un virzīt darbību (Chen, 2015). Karjeras mērķi veicina nodomātu un mērķtiecīgu profesionālo rīcību (darbību), un palīdz to uzturēt ilgākā laika periodā-dzīvesdarbībā.

3. Prasme pieņemt lēmumus ir cilvēka darbības rezultāts, kas balstās uz individuālajām prasmēm, apņēmības pieņemt atbilstošu lēmumu, kas palīdz veidot attiecības (ārējie resursi), tālredzību un pašreflektivitāti (Chen, 2015). Apņēmība, tālredzība un pašreflektivitāte tiek uzskatītas (Chen, 2015) par savstarpēji saistītām komponentēm konkrētas darbības (šajā gadījumā lēmuma pieņemšanas) realizēšanā. Patstāvību, lēmumu pieņemšanu, kritisko domāšanu un alternatīvu pieeju problēmu risināšanā ietekmē pieredze, kuras pamatā ir prasme izmantot jau esošo speciālista potenciālu. Pieredze veidojas jau studiju procesā (Utināns, 2015), pilnveidojot attieksmju un vērtību kritērijus tālāku mērķu izvirzīšanai. Prasmes pieņemt lēmumus, kritiski domāt, problēmu risināšanā patstāvīgi rast alternatīvas pieejas nostiprinās profesionālās izaugsmes ceļā, sekmējot spēju adaptēties un integrēties mainīgajā darba vidē.

Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *ir patstāvīgs* - uz rezultātu sasniegšanu vērsts prasmes pieņemt lēmumus vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *pieņem piemērotāko lēmumu*- uz attiecību veidošanu vērsts kritērijs;
- ✓ *veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)* uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsts kritērijs.

Podoloģija kā starpdisciplināra nozare ir saistīta ar daudzveidīgu pacientu grupu aprūpi un atbalsta sniegšanu, kas nosaka nepieciešamību veidot sadarbību ar dažādiem veselības aprūpes komandas speciālistiem. Podologa spēju attīstīt savu profesionālo karjeru dažādos virzienos, pieņemot apstākļu maiņu un sekmīgi darboties komandā

ietekmē pielāgošanās darba vides maiņai. Tādēļ podologiem, kuru darbs ietekmē katra indivīda veselības stāvokli un sabiedrības veselību kopumā, ir jāattīsta gatavība savas karjeras izaugsmē pievērst uzmanību tādu karjeras vadības prasmju attīstībai, kas nodrošina teicamu komunikāciju, spēju pielāgoties mainīgiem apstākļiem un veidot sadarbību, kuras strukturējamas, kā **uz ārējo attiecību veidošanu virzītās prasmes**:

1. Saskarsmes un komunikācijas prasme nepieciešama ne tikai optimāla medicīnas pakalpojuma nodrošināšanai un aprūpes koordinēšanai (saziņai starp aprūpes komandas locekļiem, pacientu informēšanai), bet arī komunikācijai ar darba devējiem un sekmīgai profesionālās karjeras vadībai. Nākotnes darba tirgū nepieciešamo karjeras vadības prasmju vidū (kognitīvo un starppersonu prasmju grupā) saskarsmes un komunikācijas prasme tiek vērtēta augstāk par profesionālajām un tehnoloģiju prasmēm (Buhler et al., 2016; National Research Council, 2012; Bristow, 2019).

Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā* - uz rezultātu sasniegšanu vērsts saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *izprot dokumentu saturu-* uz attiecību veidošanu vērsts saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *prot argumentēt* - uz pašattīstību vērsts saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtēšanas kritērijs.

2. Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā ir nozīmīga jebkurā profesijā, jo īpaši tādā, kur ir nemitīga saskarsme un sadarbība ar citiem cilvēkiem tos aprūpējot un izglītojot. Podologi sadarbojas ar dažādiem nozares speciālistiem (multidisciplināri), kā arī aprūpē pacientus ar dažādām kultūras tradīcijām un dzīves stilu, kas ietver sadarbību, atbalsta sniegšanu un pielāgošanos darba vides maiņai. Tas nosaka vajadzību pēc speciālistu tolerances, spējas pieņemt atšķirīgo un būt humāniem attiecībās ar pacientiem un sabiedrību.

Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *Sniedz atbalstu-* uz rezultātu sasniegšanu vērsts prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *Veido sadarbību-* uz attiecību veidošanu vērsts prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *Pielāgojās darba vides maiņai-* uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsts prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritērijs.

3. Inovātīvo tehnoloģiju prasme joprojām ir neviennozīmīgi definējama, kā liecina OECD ziņojumi (OECD, Skills for Innovation and Research , 2011; OECD, Skills Beyond School: Synthesis Report, OECD Reviews of Vocational Education and Training, 2014; OECD, Universal Basic Skills: What countries stand to gain, 2015) , tad izpratne par inovāciju prasmēm un īpašībām to attīstības nodrošināšanai netiek konkretizēta. Tās nereti ietver tādas pamatprasmes kā lasīšana un rakstīšana, akadēmiskās prasmes, tehniskās prasmes, vispārējās un transversālās prasmes, piemēram, problēmu risināšana, multikulturalitāte un vadība (OECD, Universal Basic Skills: What countries stand to gain, 2015). Karjeras vadības prasmju kontekstā inovācijas prasmes galvenokārt saistītas ar darba organizāciju, to attīstību veicina uzņēmumu (darba vietu) tehnoloģiskās iespējas un saikne ar inovācijām, tādēļ papildus sākotnējai izglītībai, kas iegūta skolas un augstākās izglītības ietvaros, indivīdiem arvien vairāk jāpildina šīs prasmes visas dzīves garumā (OECD, Skills for Innovation and Research, 2011). Galvenā nozīme inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstībā ir mācībām darba vidē jo tā veido ar darbu saistītas kompetences , paplašina profesionālo elastību un paaugstina veiktspēju, ko ietekmē straujā inovāciju mainība.

Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tās darbam-* uz rezultātu sasniegšanu vērsti inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā-* uz attiecību veidošanu vērsti inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā-* uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsti inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtēšanas kritērijs.

Darba tirgus pētījumi liecina (National Research Council 2012; Lent, Brown, 2013; OECD, Universal Basic Skills: What countries stand to gain, 2015; Bristow, 2019), ka paralēli inovātīvo prasmju attīstībai, nākotnē pieaugs cilvēkvērtība un pieprasījums pēc tādām prasmēm, kas palīdzēs veidot teicamu komunikāciju un saskarsmi, risināt problēmas un organizēt vadību, īpaši izglītības, apkalpojošā un starppersonu attiecību jomā.

Profesionālā darbība ir neatņemama indivīda dzīves sastāvdaļa, dzīve un karjera kā kopveselums, jeb dzīvesdarbība ir nepārtrauksts process (Savickas 2015 a); Gysbers, 2014), kura virzību nosaka **uz individuālās attīstības plānošanu virzītās prasmes**. Atbilstoši mūža ilguma karjeras attīstības teorijai (Ginzberg, 1984; Super, 1984; Super

and Super, 2001), tās palīdz nospraust tālākos pašattīstības mērķus un liecina par karjeras briedumu (Super, 1974). Visfundamentālākais un vispusīgākais veids, lai izprastu un attēlotu pašreflektivitāti profesionālajā un karjeras psiholoģijā ir paškoncepts vai paškoncepta sistēma Donaldā Supera mūža ilguma teorijā (*life-space theory*). Paškoncepts (nereti izmantots apzīmējums- *paštēls* (Walsh, Savickas, 2005; Strods, Oļehnoviča, 2008) ietver intrapersonālo, interpersonālo, ekstrapersonālo, sociālo un vides faktoru mijiedarbību. Paškoncepta attīstībā saikne ir gan iekšējiem faktoriem, gan sociālajai videi. Paškoncepts palīdz veidot indivīda izpratni par profesijai raksturīgajām iezīmēm un liek virzīties uz karjeras attīstību dzīvesdarbībā. Arī cilvēka darbības teorijā (Chen, 2015) karjeras pašreflektivitāte atspoguļota, kā metakognitīva spēja reflektēt par sevi un savām darbībām. Tā ir nozīmīga cilvēka rīcībspējas sastāvdaļa, kur indivīds reflektē savu motivāciju, vērtības un nodarbošanos dzīvē - dzīvesdarbībā. Podologa individuālajā attīstībā (pašattīstībā) ir nepieciešamas šādas prasmes:

1. Plānošanas un pašvērtēšanas prasme, kuras rezultātā tiek izvirzītas prioritātes un nosprausti tālākas attīstības mērķi. Tās sākotnējais rezultāts ir profesijas izvēle-indivīda attieksme pret iespējamo karjeras izvēli (Super, 1984). Karjeras attīstībā nepieciešams integrēt zināšanas par sevi un zināšanas par darba pasauli, nodrošinot informācijas apstrādi, nosakot prioritātes, izsverot alternatīvas, analizējot kontekstus, pieņemot lēmumus un uzņemoties konkrētas iniciatīvas, lai papildinātu zināšanas un prasmes visas dzīves garumā (Jackson, Willis, 2011) un saniegtu vēlamu rezultātu. Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *nosaka prioritātes*- uz rezultātu sasniegšanu vērsts plānošanas un pašvērtēšanas prasme vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*- uz attiecību veidošanu vērsts plānošanas un pašvērtēšanas prasme vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *plāno savu un citu laiku*- uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsts plānošanas un pašvērtēšanas prasme vērtēšanas kritērijs.

Atbilstoši cilvēka darbības teorijai (Chen, 2015), tādas būtiskas komponentes, kā paškoncepts, zināšanas caur metakognitīvo apstrādi, novērošana-vispārīnāšana caur sociālo mācīšanos un karjeras pašreflektivitātes dimensija atspoguļo ne tikai cilvēka nodomus, bet arī nodomu formu darbībā. Arī profesijas izvēles patstāvīgums un interese par karjeras izvēles iespējām un indivīda profesionālā neatkarība caur patstāvīgu darba pieredzi, atbilstoši Supera karjeras brieduma jēdzienam (Super Ch., Super D., 2001) ir plānošanas rezultāts.

2. Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja). Karjeras briedumu (Super, 1974) raksturo arī gudra profesionāla izvēle – indivīda prasme reālistiski, tātad atbilstoši sociāli ekonomiskajam stāvoklim un darba tirgus apstākļiem, izvēlēties darbības veidus. Uzņēmējdarbības prasmi raksturo radošums un inovācija, spēja plānot un vadīt projektus, uzņemties risku mērķu sasniegšanai (Bikse, 2004; Conger and Riggio, 2006; OECD, Universal Basic Skills: What countries stand to gain, 2015). Savukārt uzņēmējspēja, pēc K.Oganisjanas (2015) atziņām ekonomiskās attīstības un dažādu sociālo faktoru ietekmē transformējusies no indivīda uzņēmības, kura attiecināma uz personisko, sociālo problēmu risināšanu un jaunu vērtību radīšanu (Oganisjana, 2012), un ir ciešā mērā sasieta ar karjeras vadības prasmju attīstību.

Prasmes vērtēšanas kritēriji:

- ✓ *patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*-uz rezultātu vērsts uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *novērtē savas darbības kvalitāti*- uz attiecību veidošanu vērsts uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtēšanas kritērijs;
- ✓ *radoši izmanto idejas un rada jaunas*- uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsts uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtēšanas kritērijs.

Karjeras vadības prasmju izstrādes un realizēšanas pamatnostādnes (ELGPN, Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS), 2015) uzsver karjeras vadības prasmju integrācijas nozīmi visu līmeņu (t.sk. koledžu) izglītības programmās, kas saistāma ar karjeras attīstības teoriju jaunāko metodoloģiju un pedagoģisko inovāciju. Tādēļ atbilstoši pedagoģijas un karjeras attīstības teorijās pamatotajiem podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem dzīvesdarbības un mūžplašās mācīšanās kontekstā, empīriskajā pētījumā (skatīt 4.nodaļu) noskaidrota podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā.

3. KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA PODOLOGU STUDIJU PROGRAMMĀ

Lai noskaidrotu podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, tika veikta Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” analīze un salīdzinājums ar vairākām Eiropas Savienības valstu podoloģijas programmām, kā arī balstoties uz pedagoģisko pieredzi podologu izglītībā, meklētas kopsakarības tālākai podologu profesionālai attīstībai dzīvesdarbībā.

3.1. Profesionālās karjeras attīstība podologu studiju procesā

Ekonomiskās pārmaiņas pasaulē un likumdošanas izmaiņas Latvijā ietekmē izglītības vidi, prioritātes un mācīšanās veidus. Veselības aprūpes pakalpojumi Eiropas Savienības (ES) un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs, kopš pagājušā gadsimta septiņdesmitajiem gadiem tiek sniegti saskaņā ar regulu par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm (Veselības Ministrija, 2005). Tomēr arī veselības aprūpes nozare ir pakļauta gan tirgus ekonomikas norisēm, gan darba tirgus mainīgajiem apstākļiem, kas nosaka nākotnē nepieciešamās profesijas un speciālistu kvalifikāciju. Demogrāfiskās izmaiņas pasaulē, prognozētā cilvēku dzīves ilguma pagarināšanās un no tā izrietošā sabiedrības novecošanās ir galvenie veselības aprūpes pakalpojumu attīstības stūrakmeņi. Veselības aprūpe arī nākotnē tiek paredzēta kā viena no nozarēm ar lielāko darbaspēku, un attiecīgi pieprasījumu pēc kvalificētiem speciālistiem, kā piemēram, podologiem, kuriem ņemot vērā kvalitatīvas pēdu aprūpes medicīniskās indikācijas, tiek prognozētas plašas darba iespējas (ZFD, 2017).

Podologa profesionālās karjeras attīstība sākās ar studijām, kas Eiropas valstīs tiek organizētas:

- pilna laika divgadīgajās studiju programmās koledžās,
- nepilna laika 3-4 gadīgajās studiju programmās koledžās,
- atsevišķās valstīs (kā piemēram, Apvienotajā Karalistē, Spānijā, Itālijā u.c) tiek organizētas arī profesionālās bakalaura studiju programmas universitātēs ar iespēju turpināt studijas maģistratūrā un doktorantūrā.

Pēc pamatstudijām tiek kārtoti valsts pārbaudījumi, kas sniedz tiesības iegūt kvalifikāciju „Podologs”, un iegūt ārstniecības personas statusu. Kvalifikācijas uzturēšanai profesionālās darbības laikā turpinās profesionālā pilnveide, ko organizē profesionālās asociācijas un mācību iestādes, izmantojot dažādas pēcdiploma mācību organizāciju

formas- konferences, seminārus, kursus, meistarklases, u.c. (ZFD, 2017; Berufenet, 2017).

Latvijā medicīnas studiju programmu attīstības virzienus noteikušas izmaiņas valsts likumdošanā, 2001. gada 20. martā Ministru kabinetā pieņemtie noteikumi Nr. 141 (MK Noteikumi Nr.141 *"Noteikumi par valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu"*, 2001) un 2001. gada 20. jūnijā Saeimā – Latvijas Republikas likums „*Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu*” (Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu, 2001). Lai licencētu un akreditētu šīs programmas, Latvijā izstrādāti profesiju standarti, kas nosaka prasības profesijai un izglītībai, iegūstot ceturto profesionālās kvalifikācijas līmeni. Piebilstams, ka Latvijā profesionālā augstākā izglītība, paralēli bakalaura un maģistra programmām, tiek iedalīta divos līmeņos- pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības (koledžas) studiju programmas, pēc kuru apguves iegūst Latvijas 4. līmeņa profesionālo kvalifikāciju un kurai atbilsts podologa izglītība, un otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas, pēc kuru apguves iegūst Latvijas 5. līmeņa profesionālo kvalifikāciju (AIC, 2015). Medicīnas koledžu programmu apjoms Latvijā ir 80-120 KP (120-180 ECTS kredītpunkti), programmas pamatā ir paredzētas profesijas apguvei un nereti absolventi var turpināt studijas otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās.

Podologa pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas (LU PSK, 2014; MK Noteikumi Nr.141 *"Noteikumi par valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu"*, 2001) studiju ilgums koledžā ir 2 gadi, izglītības iegūšanai jāapgūst 80 kredītpunkti, viens kredītpunkts (KP) atbilst studējošā 40 darba stundām, ko veido kontaktstundas un studentu patstāvīgais darbs. Studiju programma tiek īstenota pa semestriem, kuru kopējais ilgums ir 40 nedēļas. Podoloģijas studiju programma ir paredzēta pilna laika studentiem dienas un vakara grupās, tā sastāv no atsevišķiem studiju kursiem, kuru apjoms pārsvarā ir no 2 KP līdz 5 KP. Katru studiju gadu veido 10 -17 studiju kursi un prakse veselības aprūpes iestādē. Studiju noslēgumā students izstrādā un aizstāv valsts kvalifikācijas darbu, un nokārto integrēto valsts eksāmenu specialitātē.

Medicīnas studiju specifika nosaka, ka studenti jau mācību laikā piedalās ārstniecības procesā. Arī podologiem vairāk kā puse studiju procesa norit ārpus koledžas - veselības aprūpes iestādēs, kuras ir akceptētas kā klīniskās bāzes, izmantojot to rīcībā esošo ārstniecisko un diagnostisko aparāturu, tādējādi veidojot saikni ar reālo darba vidi, kas sniedz iespēju studentiem integrēties darba tirgū jau studiju procesa laikā. Programmas

docētājiem ir gan augstākā izglītība pedagoģijā, gan sertificētas ārstniecības personas statuss, docētāji aktīvi praktizē medicīnā un iesaistās pētniecības procesā, saistot teoriju ar praksi un veicinot studentu vispārējo un profesionālo prasmju attīstību. Podologa izglītība ir teorētiska un praktiska sagatavošanās profesionālās kvalifikācijas ieguvei, produktīvai darbībai profesijā, profesionālās darbības pašvērtēšanai un nepārtrauktai pilnveidei. Profesionālās darbības pašizvērtēšana ir viens no speciālistu kompetences veidiem un karjeras vadības prasmju kritērijiem, ko analizējuši vairāki pedagoģijas pētnieki (Andersone, 2009; Latkovska, 2009; 2010; Kelberere, 2012; Tauriņa, 2012, u.c.), tā pilnībā attiecināma jebkurai specialitātei, arī podoloģijai. Podologa profesionālā izglītība ir saistīta ar speciālu zināšanu, prasmju un iemaņu apguvi, kas atspoguļojas izglītības programmā.

Podologa izglītība, kā jebkura profesionālā izglītība ir pamats valsts ekonomiskai attīstībai, kam kopējā valsts politikā ir būtiska loma, reaģējot uz sabiedrības un darba tirgus vajadzībām. „...*Tieši profesionālā izglītība būs pamats ekonomiskā izrāviena un ilgspējīga valsts darbaspēka saglabāšanai*”, teikts izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. (IZM, Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam, 2013). Pētījumā (Krūmiņš, 2007) par augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālo darbību pēc mācību beigšanas secināts, ka augstskolu un profesionālo mācību iestāžu absolventu iekļaušanos darba tirgū atbilstoši iegūtajai specialitātei ietekmē vairāki faktori – gan objektīvie (speciālistu pieprasījums darba tirgū, studiju laikā apgūtās prasmes, piedāvātais atalgojums u.c.), gan subjektīvie (apmierinātība ar izvēlēto profesiju un vēlēšanās tajā strādāt, prasības pret darbu kopumā u.tml.). Tādēļ podologu studiju procesa organizēšanā īpaša uzmanība pievēršama karjeras vadības prasmju attīstībai, ne tikai kā sekmīgai pārejai no mācībām uz darbu, bet arī profesionālās karjeras attīstībai tālākā dzīvesdarbībā.

Podoloģija kā medicīnas apakšnozare un podologa profesija Eiropā strauji sāka attīstīties pēc Otrā pasaules kara. Eiropā iegūt podologa izglītību ir iespējams divos līmeņos, piemēram, Vācijā, Šveicē, un Latvijā ir iespēja iegūt 4.profesionālās kvalifikācijas līmenī, bet vairākās citās Eiropas valstīs, kā Apvienotajā Karalistē, Itālijā, Spānijā u.c. podologi izglītību iegūst 5.profesionālās kvalifikācijas līmenī. Būtiski piebilst, ka Eiropā ārstnieciskās pēdu aprūpes nozares nosaukumā tiek izmantoti trīs termini, no kuriem sinonīmi lietojami ir 1) /*podology*/ un 2) /*podiatry*/, nozares speciālisti attiecīgi tiek dēvēti- /*podologist*/ un /*podiatrist*/, un 3) termins /*chiropodist* /, kas tiek uzskatīts par novecojušu (Medical Dictionary, 2012). Angliski runājošās

valstīs, galvenokārt, tiek izmantots amerikāņu termins- /podiatry/ un /podiatrist/, pārējās valstīs- /podology/ un /podologist/, kā tas tiek lietots arī Latvijā.

Eiropā podologa izglītību iespējams iegūt dažāda tipa izglītības iestādēs- arodskolās, koledžās un universitātēs. Lai apvienotu podologu izglītības institūcijas, Eiropas reģionā ir izveidots Eiropas podologu augstākās izglītības tīks (*European Network of Podiatry in Higher Education- ENDPODHE*), ar mērķi apvienot podologu izglītības institūcijas Eiropā, kuras nodrošina vismaz 3 gadu pilna laika izglītības programmu un piešķir podologa kvalifikāciju. Organizācijas stratēģija ir pielīdzināta Boloņas procesam un stimulē sadarbību, mobilitāti un vienota izglītības etalona izveidi Eiropā (ENPODHE Concept, 2014). Latvija nav ENDPODHE tīkla bieru sastāvā, jo valstī tiek realizēta 2 gadu pilna laika pirmā līmeņa profesionālā augstākās izglītības programma podologiem. Tomēr Latvijā iespēju aprakstīt savu izglītības sistēmu, lai tā un tajā piešķirtie izglītību apliecinātie dokumenti būtu labāk saprotami citām valstīm, piedāvā Vispārējā Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EKI) sistēma, kuras kā vienotas atsauču sistēmas mērķis ir veicināt mūžizglītības principa attīstību un sekmēt iedzīvotāju starpvalstu mobilitāti (AIC, Latvijas izglītības sistēmas piesaiste EKI un Eiropas augstākās izglītības telpas kvalifikāciju ietvarstruktūrai, 2017; AIC, 2015).

Podologa profesija iekļauta ārstniecības personu specialitāšu klasifikatorā Ministru kabineta pieņemtajos noteikumos Nr.317, (Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība, 2016) un podologa profesijas standarts (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019) nosaka, ka:

„Podologs Latvijā ir ārstniecības persona ar pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, kurai ir piešķirts 4. profesionālās kvalifikācijas līmenis, kurš reģistrēts ārstniecības personu sarakstā, un savu profesionālo darbību veic patstāvīgi vai aprūpes komandas sastāvā Veselības ministrijas, Labklājības ministrijas padotībā esošajās iestādēs un/ vai jebkuras formas un piederības uzņēmējdarbībā” .

Lai apzinātu Eiropas valstu pieredzi profesionālās izglītības realizēšanā, saskaņā ar Boloņas Deklarāciju, kuras mērķis ir izveidot vienotas Eiropas augstākās izglītības telpu (AIC, 2015) un panākt Eiropas mēroga studiju programmu un grādu saskaņošanu, un pilnveidotu uzsākto Eiropas līmeņa sadarbību studiju kvalitātes nodrošināšanā podologa specialitātē, kā arī noskaidrotu vai studiju programmu mērķis un saturs veicina karjeras vadības prasmju attīstību, veikts Eiropas podologu izglītības un Latvijas Universitātes P. Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” salīdzinājums. Pētījumā pēc nejaušas atlases principa izvēlētas sešu Eiropas valstu-

Polijas, Vācijas, Šveices, Itālijas, Lielbritānijas un Maltas profesionālās studiju programmas podoloģijā.

Veicot pētījumu par karjeras vadības prasmju attīstību Latvijas un Eiropas podologu studiju programmās, pirmkārt, veikts salīdzinājums ar Vāciju, jo saskatītas vairākas līdzības studiju organizācijā un mācību ilgumā.

Profesionālo podologa izglītību un akadēmisko bakalaura grādu veselības zinātnē Eiropā nodrošina arī universitātes, piemēram Maltas Universitāte un Milānas Universitāte, skatīt 3.1.1.tabulu.

3.1.1.tabula. Podologa izglītības ieguves iespēju salīdzinājums Latvijā un Eiropā (autore veidota)

	Latvija	Vācija	Šveice	Lielbritānija	Polija	Malta	Itālija
Izglītības iestādes nosaukums	Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledža (LU PSK, 2016)	Sozialpflegeschulen Heimerer GmbH (Heimerer Schulen, 2016).	Berufs- und Weiterbildung Zofingen Bildungszentrum Berufsfachschule (2014)	New College Durham (New College Durham, 2016)	Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi (College of Cosmetology and Health Sciences in Łódź, 2014)	The University of Malta (University of Malta, 2014)	Università Degli studi di Milano (University of Milan, 2014)
Izglītība	Pirmā līmeņa augstākā profesionālā izglītība, 4.kvalifikācijas līmenis (LKI)	Profesionālā izglītība (<i>Berufsausbildung</i> , vācu val.)	Profesionālā izglītība (<i>Berufsausbildung</i> , vācu val.)	Augstākā izglītība 5.līmenis EKI	Augstākā izglītība 5. līmenis EKI	Augstākā izglītība 5. līmenis EKI (6. nacionālais līmenis)	Augstākā izglītība 5. līmenis EKI
Specializācija un/vai akadēmiskais grāds	Profesinālā kvalifikācija – Podologs	Profesionālā kvalifikācija- Podologs	Podologs (bez akadēmiskā grāda)	Bakalaura grāds podiatrijā	Medicīnas zinātņu bakalaura grāds kosmetoloģijā ar specializāciju podoloģijā	Veselības zinātnes bakalaura podoloģijā	Bakalaura grāds podoloģijā
Studiju veids, organizācija	Pilna laika studijas, kurām atbilst 40 KP akadēmiskajā gadā. Studiju programma ir veidota atbilstoši pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartam. Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas obligāto saturu veido studiju kursi, prakse veselības aprūpes institūcijās (ne mazāk kā 16 KP) un kvalifikācijas darba izstrāde (ne mazāk kā 8 KP).	Pilna un nepilna laika studijas. Studiju programma ir sadalīta 2000 stundas mācības skolā (teorētiskā un profesionālā praktiskā apmācība saskaņā ar mācību un eksaminācijas regulu) un 1000 prakses stundas ārpus koledžas (podologu prakses un valsts klīnikās).	Pilna laika studijas, uzņemšana 1x 3 gados. Studiju kursa pamats tika izstrādāts sadarbībā ar Federālo Arodizglītības un Tehnoloģiju Biroju FATB un Šveices Podoloģijas Asociāciju.	Pilna laika studijas, moduļu sistēma ar iespēju iegūt Bc, Mg un doktora grādu sadarbībā ar TeessideUniversity. Programma apvieno teoriju un praksi, nodrošinot klīnisko iemaņu attīstību pacientu novērtēšanā, diagnostikā un ārstēšanā, kā arī sniedz paplašinātas zināšanas par normāliem un patoloģiskiem organisma procesiem. Pieejami papildus mācību materiāli un virtuālās mācību vides iespējas.	Pilna un nepilna laika studijas, kas ietver lekcijas, demonstrācijas, mācības, praktiskās nodarbības. Koledža piedalās ERASMUS programmā.	Pilna laika studijas. Organizācijas darbību koordinē iekšējie noteikumi, ētikas kodekss, valsts likumi; akreditācijas procesu regulē kvalitātes novērtēšanas centrs NCFHE. Sadarbības projekti ar starptautiskām organizācijām, ERASMUS	Pilna laika studijas. Mācības tiek organizētas monodisciplināros mācībuursos un integrētosursos, lekcijās, praktiskās nodarbībās, profesionālā stažēšanās, semināros, dalība semināros un konferencēs.

	Latvija	Vācija	Šveice	Lielbritānija	Polija	Malta	Itālija
Vispārīzglītojošie mācību kursi	Psiholoģija un androgēģijas pamati, Pētniecība, Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana, Lietišķā informātika medicīnā, Svešvaloda, Latīņu medicīniskā terminoloģija, Vides zinātne, Ievads profesionālajās studijās un ētikas principi	Vācu valoda un literatūra Juridiskā/Pilsoniskā izglītība un lietvedība Psiholoģija / Izglītība / Socioloģija Ētika	Uzņēmējdarbības vadība, saskarsme, personāla vadība, profesionālās vides veidošana.	Nav pieejami pietiekami daudz datu, lai sniegtu konkrētu informāciju par kursu saturu.	Ievads psiho- loģijā, informātika, sociālā komunikācija, ievads darba likumdošanā, māketings, pakalpojumi, reklāma, svešvalodas, higiēna, mikrobioloģija, bioloģija un ģenētika, biofizika, estētika	Medicīnas ētika, SASKARSMĒ, Pētniecība, Ievads podoloģijas zinātnē, Psiholoģija, Datu apstrāde un analīze, Statistika	Svešvaloda, Morfoloģija, Patoloģija un higiēna, Pētnieciskā metodoloģija humanitārajās un veselības zinātnēs, Biznesa pamati.
Nozares mācību kursi	Anatomija, Fizioloģija/vispārējā patoloģija un patoloģiskā fizioloģija, Vispārīgā medicīna, Ķirurģija, Farmakoloģija, Endokrinoloģija, Ortopēdija, Aprūpes process podoloģijā, Dermatoloģija, Neatliekamā palīdzība, Nagu korekcijas metodes, Diabētiskās pēdas aprūpe, Ārstnieciskā pēdas aprūpe, Praktiskā darba iemaņas podoloģijā, Fizioterapija un ergonomija podoloģijā, Masāžas pamatkurss	Fizikas un ķīmijas pamati, Anatomija un fizioloģija, Vispārējā un speciālā patoloģija, Farmakoloģija, Higiēna un mikrobioloģija, Pirmā palīdzība un pārsiešana, Profilakse un rehabilitācija, Teorētiskie pamati podoloģiskajā aprūpē, Pēdu kopšanas vispārējie pasākumi, Podoloģiskās ārstēšanas pasākumi, Fizikālā terapija podoloģijā, Podoloģijas materiāli un palīgīdzekļi.	Podoloģisko simptomu noteikšana un terapija, riska pacientu aprūpe, pēdas statika un dinamika, dermatoloģija, farmakoloģija, profesionālā ētika un datu aizsardzība, anatomija, fizioloģija, infektoloģija, higiēna, tehniskie palīgīdzekļi	1.modulis Klīniskā prakse -1, cilvēka fizioloģija, dermatoloģija, funkcionālā anatomija, pētījumi- 1 2.modulis Klīniskā prakse -2, medikamenti podiatrijā, vietējā atsāpināšana (analgēzija), muskuļu un skeleta patoloģija, pētījumi- 2 3.modulis Klīniskā prakse- 3, nagu ķirurģija, farmakoloģija, praktiskā biomehānika podiatrijā, pētījumi -3	Anatomija, histoloģija, fizioloģija, patoloģiskā fizioloģija, bioķīmija, imunoloģija, farmakoloģija, pirmā medicīniskā palīdzība, ādas ārstnieciskā kosmetoloģija, dekoratīvā kosmetoloģija, dermatoloģija, kosmētikas formulas, fizioterapija, kosmētiskā ķīmija I, II kursi, profesionālā ētika, dietoloģija, toksikoloģija, estētiskā dermatoloģija, kosmetoloģiskās novērtējuma metodes, sensorika un smaržu mācība, herbālā medicīna, dabiskā kosmetoloģija, aromterapija, plastiskā ķirurģija, bakalaura eksāmena tēzes, BS seminārs	Anatomija, Patoloģija un fizioloģija, Praktiskā darba iemaņas podoloģijā, Biomehānika, Dermatoloģija, Pirmsklīniskā podoloģija, Hematoloģija, Materiāl-mācība, Farmakoloģija, Gastroenteroloģija un endokrinoloģija, Vispārējā medicīna, Anestēzija, Sporta medicīna, Reimatoloģija, Diabetoloģija, Fizikālā terapija	Fizioloģija, Ādas slimības, Iekaisuma un vielmaiņas slimības, Balsta un kustību sistēma, Rehabilitācija, farmakoloģija un ķīmija, Ķirurģija, Fizikālās zinātnes un attēldiagnostika, Neiroloģija, Vispārējā medicīna un ārstēšanas metodes

	Latvija	Vācija	Šveice	Lielbritānija	Polija	Malta	Itālija
Prakse	16 KP (24 ECTS) 640 stundas Studējošiem ir iespēja praksi vai prakses daļu veikt ārvalstu partnerinstitūcijās mūžizglītības programmas ERASMUS ietvaros.	1000 stundas (Vācijā netiek izteiktas ECTS) Studējošiem ir iespēja prakses daļu veikt ārvalstu partnerinstitūcijās Mūžizglītības programmas ERASMUS ietvaros	720 stundas	Klīniskā prakse notiek visu 6 semestru garumā Durkham klīnikās; stundu skaits netiek norādīts	Kosmetoloģija 540 h Podoloģija 60 h (5 ECTS)	Klīniskā prakse 32 ECTS	Klīniskā prakse 60 KP
Sadarbība ar darba devējiem un nodarbinātība	Sadarbība starp koledžu, profesionālo apvienību, citu valstu speciālistiem, darba devējiem un karjeras attīstības pakalpojumu sniedzējiem. Sadarbības virzieni: -prakses nodrošināšana; -izglītības un prakses vienotības nodrošināšana; -projektu realizācija. Koledžas mācībspēki sadarbojas ar Latvijas, Eiropas un pasaules profesionālajām asociācijām, kā rezultātā tiek pilnveidota studiju programma. Lai saskaņotu profesionālās izglītības saikni ar darba tirgu, koledžai ir tradīcija rīkot starptautiskās konferences, iesaistot darba devējus, absolventus un partnerus.	Pateicoties ciešai saiknei starp teoriju un praksi, notiek pastāvīga programmas pielāgošana darba tirgus norisēm un darba devēju iestādes prasībām. Galvenie sadarbības partneri: Izglītības ministrija, darba aģentūras, Eiropas Sociālie fondi, Vācijas armijas profesionālās integrācijas programma, kā arī dažādas rehabilitācijas iestādes. Studenti pilnībā izmanto piedāvātās sadarbības iespējas.	Absolventi tiek orientēti uz privātprakses atvēršanu, organizēšanu un attīstību.	Absolventi pēc koledžas absolvēšanas ir tiesīgi iestāties un darboties Podiatru biedrībā; tiek reģistrēti Veselības un aprūpes speciālistu padomes (HCPC) reģistrā	Absolventi ir pilnībā sagatavoti, lai studētu maģistratūrā, mācību programmas atbilstība Eiropas standartiem nodrošina darba iespējas fizioterapijā, skaistumkopšanas salonos, īpašos podoloģijas kabinetos gan Polijā gan citās ES valstīs.	Jaunie podiatrijas absolventi var turpināt savu karjeru gan valsts, gan privātajā sektorā. Studenti, kuri vēlas turpināt studijas Podiatrijā, var reģistrēties pēcdiploma apliecības vai diploma saņemšanai, vai arī viņi varēs reģistrēties maģistra grāda iegūšanai gan vietējā, gan citā ārzemju universitātē.	Absolventi var turpināt karjeru podoloģijas pakalpojumos slimnīcās vai valsts, privātajās akreditētajās vai privātajās klīnikās ārstata vai pašnodarbināto statusā.
Studentu pārcelšana	Nokārtoti pārbaudījumi studiju plānā paredzētajā apjomā	Nokārtoti pārbaudījumi mācību ciklos	100% prakšu un 80% lekciju apmeklējums	100% klīnisko prakses stundu, un vismaz 80% lekciju apmeklējums	Nenorāda informāciju	Sekmīgi nokārtoti semestra studiju kursi 60 KP apmērā gadā	75% apmeklējums un nokārtoti semestra pārbaudījumi

Vairākās Eiropas valstīs, kā Latvijā, Vācijā, Šveicē, Polijā un Lielbritānijā profesionālās studiju programmas podoloģijā tiek realizētas koledžās pilna laika studijās, kas ilgst 2-3 gadus (3.1.1.tabula). Minētajās koledžās galvenais uzsvars tiek likts uz praksi vērsta studiju procesa organizēšanā, kas ietver interaktīvās lekcijas un praktiskās nodarbības gan divgadīgajās, gan trīsgadīgajās studiju programmās. Paralēli lekcijām katru nedēļu studenti apmeklē seminārus un klīniskās prakses. Koledžu programmas apvieno teoriju un praksi, kas nostiprina ne tikai klīniskās prasmes, diagnostiku un ārstēšanu, bet arī veicina profesionālās karjeras attīstību, ko nosaka studiju procesa pedagoģiski mērķtiecīga organizēšana, virzīta uz karjeras vadības prasmju attīstību.

Veicot Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” salīdzinājumu ar Eiropas augstākās izglītības telpas dažādu tipu izglītības iestāžu podologu studiju programmām Vācijā, Šveicē, Polijā, Lielbritānijā, Itālijā un Maltā konstatēts, ka Latvijas podologu profesionālā kvalifikācija (4.līmenis Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūrā), salīdzinājumā ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru, atbilst 5.kvalifikācijas līmenim Eiropā (Ivanova, Saulīte, Andersone, 2014). Latvijas izglītības sistēmā ir noteikti pieci profesionālās kvalifikācijas līmeņi, savukārt ES augstākās izglītības telpā noteikti 8 profesionālās kvalifikācijas līmeņi (AIC, 2017). Tas ir jāņem vērā organizējot Latvijas podologu studentu mobilitāti Eiropas augstskolās, kā vienu no mūžplašās mācīšanās iespējām un karjeras vadības prasmju attīstības komponentiem, jo podologa izglītību Eiropā, paralēli koledžām piedāvā arī universitātes, piemēram, Itālijā Milānas Universitātē 3 gadu pilna laika studijās iespējams iegūt bakalaura grādu podoloģijā, bet Maltā 4 gadu pilna laika studijās - veselības zinātnes bakalaura grādu podoloģijā. Minētās universitātes (3.1.1.tabula) piedāvā studentiem gan teorētiskas, gan praktiskas zināšanas, īsteno sadarbības projektus ar starptautiskām organizācijām un Eiropas mobilitātes programmām, piemēram ERASMUS.

Salīdzinoši lielais prakšu skaits podologu izglītības programmās, nodrošina studentu gatavību profesionālajai darbībai, piemēram, Vācijā, Šveicē, Lielbritānijā un Itālijā, līdzīgi kā Latvijā mācību prakses tiek organizētas studentu grupās (līdz 10 studenti) gan izglītības iestāžu pirmsklīniskas kabinetos, gan veselības aprūpes institūcijās. Mācību praksēs studenti nostiprina iemaņas un prasmes darbā ar dažādām pacientu grupām – pacienti ar asinsrites un jušanas traucējumiem, balsta un kustību sistēmas patoloģiskiem stāvokļiem un/vai hroniskām slimībām; pacienti ar cukura diabēta izraisītiem apakšējo ekstremitāšu bojājumiem un pacienti ar dermatoloģiskām saslimšanām. Programmu satura analīze liecina, ka Šveicē podologu studiju programmā

praktiskā darba uzsvars tiek likts uz ortopēdiju, bet Polijā uz estētisko dermatoloģiju un skaistumkopšanu. Paralēli praktiskajām nodarbībām mācību iestādes pirmsklīnikas kabinetos, prakses notiek arī universitāšu un valsts klīnikās, piemēram Milānas un Maltas Universitātēm ir sava klīniskā bāze, pārējām izglītības iestādēm ir Eiropas standartiem atbilstoši ar inovatīvām podoloģijas iekārtām aprīkoti pirmsklīnikas kabineti, bet klīniskās prakses tiek organizētas valsts un privātajās veselības aprūpes institūcijās (3.1.1.tabula). Secināms, ka ievērojamais praktisko nodarbību skaits no 24 ECTS Latvijas Universitātes P.Straiņa medicīnas koledžā un Polijas „*Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi*” koledžā, līdz 60 ECTS Milānas Universitātē, atbilst īsa cikla augstākās izglītības kritērijiem un topošajiem podologiem palīdz nostiprināt zināšanas, attīsta darbības veidu pieredzi, palīdz realizēt saikni ar reālo darba vidi un veicina teorētisko zināšanu pielietošanu praksē, tādējādi veicinot inovatīvo prasmju attīstību.

Latvijā, līdzīgi kā Vācijas, Šveices un Lielbritānijas koledžās, studiju programmu realizācija (3.1.1.tabula) notiek ar dažādu studiju formu palīdzību, kas ietver lekcijas, praktisko darbu, gan individuāli, gan grupās, kā arī praktisku problēmu un situāciju analīzi. Koledžu studiju programmu organizācijas un studiju veida analīzes rezultāti liecina, ka studentiem tiek dota iespēja apgūt studiju programmās definētās zināšanas un prasmes, kā arī pilnveidot un attīstīt darba tirgū un karjeras vadībā nepieciešamās komunikatīvās prasmes, prezentācijas prasmi, kritiskās domāšanas prasmi, prasmi darboties grupā, kā arī ievērot multidisciplinārās veselības aprūpes komandas darba principus.

Savukārt Polijas „*Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi*” koledžā studiju process tiek organizēts lekciju, demonstrāciju, praktisko nodarbību veidā un virzīts uz studentu sadarbību ar dermatologiem ādas slimību ārstēšanas jomā. Salīdzinot, Latvijas Universitātes P. Stradiņa Medicīnas koledžas un Lodzas kosmetoloģijas un veselības zinātnes koledžas podologu apmācības programmas (3.1.1.tabula), var secināt, ka Latvijas Universitātes P. Stradiņa Medicīnas koledžā, neraugoties uz īsāku studiju ciklu, apmācība ir ar plašāku klīnisko studiju kursu spektru, īpašu vērību veltot diabēta slimniekiem, tādējādi paverot studentiem plašākas darba iespējas nozarē un veicinot komandas un multidisciplināras sadarbības prasmes. Lodzas kosmetoloģijas un veselības zinātnes koledžā maz uzmanības tiek pievērsts protezēšanai, diabēta pēdas aprūpei un ārstēšanai (tikai preventīvie pasākumi), toties padziļināti tiek mācīta estētiskā medicīna, kas skaidrojams ar studiju pamatvirzienu kosmetoloģijā, un norāda par šaurāku specializāciju un mazāku sadarbības prasmju attīstības iespēju.

Veiksmīgi apgūstot „*Berufs-und Weiterbildung Zofingen Bildungszentrum*” koledžas programmu Šveicē, līdzīgi kā Latvijā (3.1.1.tabula), tiek iegūts podologa diploms, ar tiesībām atvērt, organizēt un attīstīt privātpraksi, kas veicina uzņēmējdarbības prasmes attīstību.

Visos līmeņos gan koledžās, gan universitātēs studiju procesā iekļauts patstāvīgais darbs, lai studenti paši apgūtu jaunāko literatūru un pētījumus podoloģijas nozarē. Studiju procesā 5. un 6.līmenī lielāks uzsvars tiek likts uz studentu patstāvību, mācoties grupu darbā un attīstot pētniecības prasmes. Maltas un Milānas universitātēs paveras plašākas e-vides studiju iespējas, pieejami elektroniskie literatūras avoti un Moodle sistēma, kas veido prasmi mācīties un sasaucās ar mūžplašo mācīšanos, kritiskās domāšanas attīstību un patstāvīgu lēmumu pieņemšanas prasmi.

Atšķirīgs programmas modelis ir „*New College Durham*” Lielbritānijā (New College Durham, 2016), kur studiju kursi netiek iedalīti vispārizglītojošos un nozaresursos, bet atspoguļoti 3 studiju līmeņos (moduļos). Lielbritānijas „*New College Durham*” koledžas moduļu sistēma sniedz iespēju iegūt akadēmisko bakalaura, maģistra un doktora grādu veselības zinātnē, sadarbībā ar Teesside University, tādējādi nodrošinot studentiem izglītības pēctecību nākamajos līmeņos un secīgu augšupejošu karjeras attīstību.

Sadarbība ar darba devējiem un jauno speciālistu nodarbinātība aizsākas jau podologu studiju procesā klīnisko prakšu laikā, kad studenti nonāk reālā darba vidē gan ambulatorās iestādēs, gan veco ļaužu pansionātos, gan stacionāros (klīnikās), kur prakšu vadītāji veic profesionālo darbību specialitātē un iesaista studentus veselības aprūpes komandā, ko apliecina Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas, Vācijas „*Sozialpflegeschulen Heimerer*”, Šveices „*Berufs-und Weiterbildung Zofingen Bildungszentrum*” un Lielbritānijas „*New College Durham*” koledžu studiju programmu apraksti. Šveicē Studiju kursa pamats tika izstrādāts sadarbībā ar Federālo Arodizglītības un Tehnoloģiju Biroju FATB un Šveices Podoloģijas Asociāciju un līdzīgi kā Vācijā, orientēts uz vietējo darba tirgu, kur jaunajiem speciālistiem ir iespējas strādāt pēdu aprūpes centros, sociālās mājās, nodrošināt pacientu aprūpi mājās vai dibināt savas privātprakses.

Podologa profesionālā darbība kopumā tiek vērsta uz pacientu pēdu veselības saglabāšanu, medicīnisko aprūpi un pacientu izglītošanu (ZFD, 2017; Berufenet, 2017), kas tiek veikta:

- podologa praksē

- rehabilitācijas klīnikās un slimnīcās
- veselības aprūpes iestādēs, kuru darbība saistīta ar podoloģiskās aprūpes nepieciešamību, piemēram, fizioterapijas prakses vai diabētiskās pēdas ambulancēs, kas piedāvā pacientu aprūpi mājās.

Lielbritānijā kvalificēti podologi turpina savu profesionālo izaugsmi, izmantojot nepārtrauktu profesionālās pilnveides kursus (profesionālo tālākizglītību) un daudzi turpina mācības maģistrantūras un doktora līmenī, līdzīgi kā Polijas „*Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi*” absolventi, kuri ir pilnībā sagatavoti studijām maģistratūrā, kā arī, pateicoties mācību programmas atbilstībai Eiropas standartiem, absolventi var strādāt fizioterapijā, skaistumkopšanas salonos, īpašos podoloģijas kabinetos Polijā. Milānas Universitātes absolventiem ir iespēja strādāt valsts slimnīcās, ambulatorās nodaļās un privātās akreditētās klīnikās, kā arī turpināt studijas un iegūt zinātņu maģistra grādu rehabilitācijā un veselības aprūpē. Maltas Universitāte vienīgā no salīdzinātajām augstskolām ir *European Network of Podiatry in Higher Education* (ENDPODHE) organizācijas biedre, nodrošinot absolventiem starptautisku podologa kvalifikācijas atzīšanu, profesionālo pilnveidi un darba iespējas vairākās Eiropas reģiona valstīs.

Analīzes rezultāti liecina (3.1.1.tabula), ka jauno Eiropas Savienības dalībvalstu- Polijas, Maltas podologu izglītība un kvalifikācija orientēta uz nodarbinātību Eiropas kopējā darba tirgū, savukārt tā sauktās „vecās Eiropas” valstis - Vācija, Šveice un Lielbritānija jaunajiem podologiem organizē (nodrošina) darba tirgus pieejamību savas valsts robežās.

Rezultāti apliecina, ka Vācijas podoloģijas studiju modelis vairāk atbilst Latvijā realizētajai studiju programmai, jo Maltas un Itālijas studenti iegūst augstāku kvalifikācijas līmeni- 6. EKI līmeni. Līdz ar to secināms, ka katras valsts konkrētā apgūstamā mācību priekšmeta programmas tiek veidotas atbilstoši ES kopīgajam mērķim sasniegt plānotos mācīšanās rezultātus.

Karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā notiek sintezējot dažādu studiju kursu saturu un studentu darbību tajos. Karjeras vadības prasmju attīstība podologu studiju procesā Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā (LU PSK, 2014) apkopota tabulā (skat. 3.1.2. tabulu).

3.1.2.tabula. Karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā (autores veidota)

Karjeras vadības prasmes	Prasmju veidošanās studiju procesā (studiju kursi)	Nozīme karjeras vadībā
Saskarsmes un komunikācijas prasme	Psiholoģijas un androgoģijas pamati; Svešvaloda; Ievads profesionālajās tudijās un ētiskie principi; Latīņu medicīniskā terminoloģija	Palīdz veidot pozitīvu saskarsmi ar pacientiem, ievērojot vecuma un kultūras atšķirības
Prasme rīkoties sarežģītās situācijās	Psiholoģijas un androgoģijas pamati; Ievads profesionālajās tudijās un ētiskie principi; Neatliekamā palīdzība; Praktiskā darba iemaņas podoloģijā II	Palīdz izvērtēt, risināt un novērst sarežģītas problēmas profesionālajā jomā un ikdienā
Prasme pieņemt lēmumus	Neatliekamā palīdzība; Praktiskā darba iemaņas podoloģijā II; Nagu korekcijas metodes; Diabētiskās pēdas aprūpe	Attīsta spēju pieņemt pamatotus, izsvērtus un ātrus lēmumus pacientu aprūpē un ikdienā
Prasme darboties multidisciplinārā komandā	Vispārīgā medicīna I,II; Ķirurģija; Endokrinoloģija; Dermatoloģija; Neatliekamā palīdzība; Ortopēdija, Fizioterapija un ergonomija; Vides zinātnes;Farmakoloģija	Īpaši nozīmīga podologa profesionālajā darbībā, jo podologi strādā multidisciplinārā pacientu aprūpes komandā
Plānošanas prasme	Aprūpes process podoloģijā; Ārstnieciskā pēdas aprūpe; Praktiskā darba iemaņas podoloģijā I, II	Attīsta spēju efektīvi plānot darbu ar pacientiem, mērķtiecīgi pašizglītoties, plānot un vadīt personisko izaugsmi
Pašvērtēšanas prasme	Visi 29 studiju kursi	Attīsta spēju izvērtēt savu darbību, tās kvalitāti un izvirzīt mērķus profesionālai pilnveidei
Inovatīvās prasmes	Lietišķā informātika medicīnā; Pētniecība I, II; Praktiskā darba iemaņas podoloģijā II; Nagu korekcijas metodes; Diabētiskās pēdas aprūpe	Attīsta spēju mērķtiecīgi pašizglītoties un izmantot jaunās atziņas, zinātnes sasniegumus pacientu aprūpē, veiksmīgi risināt problēmsituācijas
Uzņēmējdarbības prasmes	Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana; Aprūpes process podoloģijā	Sagatavo jauno speciālistu patstāvīgas darbības uzsākšanai, privātprakses veidošanai un mērķu sasniegšanai

Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā podologu studiju programmas realizācija notiek ar dažādu mācību metožu palīdzību, kas ietver lekcijas, seminārus, praktisko darbu, gan individuāli, gan grupās, kā arī praktisku problēmu un situāciju analīzi, lai izglītības procesa gaitā topošais podoloģijas speciālists apgūtu standartā noteiktās kopīgās prasmes nozarē, specifiskās prasmes profesijā un attīstītu savas individuālās vispārējās prasmes un spējas, kas sekmētu prasmi adaptēties un integrēties mainīgajā darba vidē, attīstot savu profesionālo karjeru.

Nozīmīga loma ir tām interaktīvām studiju metodēm, kas balstās uz savstarpējo docētāja un studējošā mijiedarbību, tāpēc izglītības programmas apgūvē tiek izmantotas diskusijas, problēmsituāciju risināšana, lomu spēles, grupu darba projekti. Problēmsituāciju metode tiek pielietota tajos studijuursos, kuros studējošiem jāveido izpratne par reālām situācijām veselības aprūpē, kas sastopamas profesionālajā darbībā. Mācību praksēs, kas tiek realizētas gan medicīnas koledžas pirmsklīnikas kabinetos, gan veselības aprūpes institūcijās, docētājs strādā ar studējošo grupām (6-8 studenti). Mācību praksēs studējošie nostiprina prasmes un iemaņas docētāja vadībā, strādājot ar dažādām pacientu grupām.

Secināms, ka karjeras vadības aspekts tiek integrēts podologu izglītības programmas saturā netiešā veidā, gan saistībā ar vispārējām prasmēm, gan ar profesionālo prasmju veidošanu. Augstskolu, īpaši koledžu praksē svarīgi nodrošināt, ka karjeras vadības prasmes tiek apgūtas mācību programmā un ikdienas mācīšanās pieredzē, skaidri norādot prasmes, kas jauniešiem nepieciešamas tālākajā profesionālās karjeras attīstībā podoloģijas nozarē. Arī mūžplašas mācīšanās kontekstā tiek ieteikts (Education Scotland, 2017) nodrošināt studentiem pieejamas mācīšanās un karjeras iespējas realizēto programmu ietvaros:

- plānojot studiju procesu, kas veicina pakāpenisku prasmju attīstību,
- skaidri norādot prasmes, kuras tiek attīstītas studiju procesā un izmantojamas tālākajā karjeras attīstībā,
- sniedzot atbalstu jauniešiem, lai pārdomātu un apspriestu viņu panākumus šo prasmju attīstīšanā,
- skaidrojot mācīšanās un studiju procesa saikni ar dzīvi un darbu,
- veidojot studentu izpratni par vairākām/dažādām mācīšanās iespējām (mūžplašu mācīšanos) un to relatīvajiem ieguvumiem,
- veidojot saikni ar darba tirgus iespējām un turpmākajām karjeras attīstības iespējām,
- piedāvājot darba tirgus informāciju un tendences, kas saistītas ar nozares studiju programmu, piemēram, analizējot esošās un paredzot iespējamās darba vietas.

Universitātes un koledžas var būtiski uzlabot studentu sagatavotību mūžplašām mācībām (Jackson, 2014), un karjeras vadības prasmju attīstība podologu studiju procesā ir viena no vissvarīgākajām lietām, ko augstākā izglītība var darīt, lai sagatavotu indivīdus turpmākajai dzīvesdarbībai.

3.2. Podologa karjeras vadības prasmju attīstība dzīvesdarbībā

Karjeras vadības prasmju attīstība, indivīda personīgā un profesionālā attīstība ir nedalāms process visā darba un dzīves laikā- dzīvesdarbībā. Profesionālajā attīstībā ir svarīgi pārskatīt un regulāri attīstīt savas prasmes visas profesionālās darbības laikā. Šobrīd, kad karjera tiek ne tik daudz "izvēlēta", cik veidota, izmantojot vairākas mācīšanās un darba iespējas dzīves laikā – dzīvesdarbībā, mācīšanās ir kļuvusi par neatņemamu dzīves daļu, kā rezultātā izpratne par mācīšanos kļuvusi holistiska un mūžizglītības jēdzieni tiek integrēti arī augstākajā izglītībā (Barnett, 2010).

Mūžplašā mācīšanās ir mūžizglītības dimensija (Cedefop, 2014), kas paplašina mūžizglītības iespējas, uzsverot, ka lielākā daļa cilvēku, neatkarīgi no viņu vecuma vai apstākļiem, vienlaicīgi dzīvo vairākās dažādās vidēs (Jackson, 2014), piemēram, darbā vai skolā, mājās, ģimenes locekļu uzturēšanā vai aprūpē, klubā vai sabiedrībā, ceļo un ņem brīvdienas, rūpējas par savu labklājību fiziski un garīgi. Dzīvojot šādās paralēlās vidēs gan ikdienas un darba dzīve, gan dzīves ciklu periodi mijiedarbojas un pārklājas, līdz ar to zūd striktas robežas tradicionālajam (Super, 1974; Karpova, 1998; Svence, 2003, u.c.) vecumposmu iedalījumam, īpaši mūžplašās mācīšanās kontekstā. Šīs mijiedarbības sekas ir ne tikai indivīdu pieredzes veidošanās un attīstība visas dzīves laikā, bet arī demogrāfisko, ekonomisko un sociālo faktoru radīts jauns dzīves ciklu etalons ar četriem galvenajiem posmiem - līdz 25 gadiem, no 25 līdz 50 gadiem, no 50 līdz 75 gadiem un vecāki par 75 gadiem (Schuller, 2010), kas atspoguļojas arī podologu studiju procesā, kur studējošo pārsvars ir tieši otro dzīves ciklu sasniegušas personas, kas atbilstoši tradicionālajam vecumposmu iedalījumam jau sasniegušas personības (Karpova, 1998; Svence, 2003) un karjeras briedumu (Super, 1974). Minētais apstāklis ir vērā ņemams podologu studiju procesa organizācijā, mācību metožu izvēlē, podologu karjeras vadības prasmju un tālākās podologu profesionālās attīstības veicināšanā dzīvesdarbībā, jo studiju programmas saturs un plānoto rezultātu apraksts atspoguļo zināšanas, prasmes un kompetenci, tomēr arī tādas mācīšanās komponentes, kā piemēram, viedoklis, izpratne, uzvedība, vērtības, attieksmes, metodes, stratēģijas, u.c. palīdz veidot studējošā spēju kapacitāti risināt praktiskās dzīves izaicinājumus, un veido kopējo personālo funkcionalitāti (Illeris, 2009).

Analizējot mūžplašās mācīšanās konceptu (Jackson, 2014; Redecker, 2014; Barnett, 2010), kas aptver visu veidu mācīšanos un personīgo attīstību (Schuller, 2010; Illeris, 2009), un meklējot kopsakarības podologa profesijas standartā, studiju

programmas mērķi un plānotajos studiju rezultātos, atbilstoši podologa karjeras vadības prasmju definīcijai un karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam -modelim, secināms, ka laikā, kamēr studējošie iesaistīti formālajās studijās augstākajā izglītībā, īpaša uzmanība pievēršama arī viņu dzīves neformālajai dimensijai, izmantojot tādas mācību metodes, kas uzlabo studējošo pašapziņu, veicinot attieksmi, kas skata dzīves pieredzi kā mācīšanās un attīstības iespēju, kā arī novērtējot un atzīstot dzīves pieredzē iegūto. Mūžplašās mācīšanās koncepta institucionālā shēma (Jackson, 2014) atspoguļo indivīdu mūžplašās attīstības trīs galvenos fokusus:

1. nodarbinātības fokuss- balstīts uz karjeras attīstību un sagatavošanos nākotnes nodarbinātībai,
2. holistisks attīstības fokuss- balstīts uz mācīšanās koncepciju un spēju plānot nākotni, jeb izcilību visās situācijās,
3. līderības/ uzņēmējspējas fokuss- balstīts uz specifisku prasmju pilnveidošanu un vadību.

Podologa karjeras attīstība dzīvesdarbībā, kam pamatā ir karjeras vadības prasmes, raksturojas ar :

- studijām,
- tālākizglītību,
- pašpieredzi,
- pašvadītu mācīšanos,
- mācīšanos darot/ mācīšanos darba vietā.

Podologu studijas ir aktīvs process, īpaši izmantojot inovatīvo tehnoloģiju iespējas. Mūžplašā mācīšanās konceptuālā shēma sniedz iespēju veidot sakārtotu un holistiskas formas izglītību, kurā indivīdi integrē un iekļauj savu iepriekšējo izglītības pieredzi (formālo, neformālo un informālo), personīgos un profesionālos sasniegumus. Šie kritēriji izglītībā nav jauni, bet šobrīd tie kļūst par centrālo vadības principu organizētām mācībām (Illeris, 2009). Podologu studiju procesā līdz ar profesijā nepieciešamajām zināšanām, prasmēm un profesionālajām kompetencēm (skatīt 3.2.1. tabulu), tiek attīstīts radošums un kritiskā domāšana, lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas prasmes, uzņēmējspēja un saskarsmes prasmes, vērtību un kultūras izpratne, humānisms un pilsoniskums, kas palīdz studentiem sasniegt mērķus, veicina personības attīstību un ļauj attīstīt karjeras vadības prasmes, kas ir nepieciešamas dzīvesdarbībai mūsdienu mainīgajā sabiedrībā (Saulīte, Andersone, 2016).

3.1.1. tabula. Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju rogrammas „Podoloģija” plānotie studiju rezultāti (LU PSK studiju programmas "Podoloģija" saturs, 2016)

Prasmes:	<p>prasme sasaistīt pacientu aprūpes filozofiju ar visiem pacienta aprūpes etapiem, iekļaujot ētikas principus un veiksmīgus komunikāciju pamatnoteikumus,</p> <ul style="list-style-type: none"> · prasme pielietot informācijas tehnoloģijas informācijas iegūšanai, apstrādei un analīzei, · prasme pielietot pēdu aprūpes tehnoloģijas un dažādas pēdu izmeklēšanas metodes, veikt pēdu aprūpi atbilstoši pēdu problēmām, · prasme izvēlēties pēdu aprūpes metodes atbilstoši pacienta problēmām un izvērtēt pacientu kāju un pēdu aprūpes rezultātus.
Zināšanas:	<ul style="list-style-type: none"> · zināšanas par par orgānu sistēmu slimību un citu primāro lokalizāciju slimību saistību ar pēdas saslimšanām, subjektīvām, objektīvām un instrumentālām izmeklēšanas metodēm pacienta veselības stāvokļa izvērtēšanā, · zināšanas par higiēnisko pasākumu ievērošanas nepieciešamību podoloģijas nozarē, · zināšanas vispārīgajā medicīnā, profesionālās zināšanas un prasmes ārstnieciskajā pēdu aprūpē, pacientu kāju nagu, ādas un balsta kustību aparāta stāvokļa un konstitucionālo īpatnību novērtēšanā, metodiski pareizu procedūru realizēšanā, izmantojot atbilstošas pēdu aprūpes tehnoloģijas, · studējošais iegūst specifiskās zināšanas un prasmes podoloģijā, prot pielietot pēdu aprūpes tehnoloģijas un dažādas pēdu izmeklēšanas metodes, plānot, un veikt pēdu aprūpi.
Kompetences:	<ul style="list-style-type: none"> · spēj plānot, realizēt un novērtēt izglītojošas aktivitātes pacientiem par nagu un kāju pēdu ādas veselības saglabāšanas nepieciešamību, · spēj strādāt patstāvīgi, uzņemties iniciatīvu un atbildību, · spēj strādāt multidisciplinārā komandā.

Analizējot podologu studiju procesu (skatīt 3.1.nodaļu), kā galvenās mācību metodes, kas palīdz attīstīt patstāvīgu un radošu darbību mūžplašās mācīšanās kontekstā ir atzīmējamas: problēmsituāciju risināšana, seminārnodarbības, pētniecība, pašvadītas mācības, kuras veicina tādu karjeras vadības prasmju attīstību, kā prasmi pieņemt lēmumus, kas ietver patstāvību, piemērotāko lēmumu pieņemšanu un alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritisko domāšanu), un prasmi darboties multidisciplinārā komandā, kas ietver sadarbību, atbalsta sniegšanu un pielāgošanos darba vides maiņai. Tieši šo prasmju kopums, atzīmējams kā būtiski nepieciešams podologa profesionālai attīstībai dzīvesdarbībā, jo apliecina jaunā profesionāļa gatavību veidot sadarbību un sniegt atbalstu, pieņemt patstāvīgus un atbilstošus lēmumus visās dzīves situācijās. Podologa prasme darboties komandā nozīmē ne tikai profesionālu darbību multidisciplināras veselības aprūpes komandas sastāvā, bet arī sadarbību un atbalsta sniegšanu līdzcilvēkiem, dinamisku pielāgošanos apstākļu un darba vides maiņai. Tieši

šīs karjeras vadības prasmes veidošanās nosaka jaunā podologa izaugsmi un karjeras attīstību kopumā. Arī nākotnes izglītībā (Illeris, 2009; Barnett, 2010; Jackson, 2014, u.c.) galvenās mācīšanās izpratnes jomas tiek centrētas uz personalizāciju, sadarbību un informālo mācīšanos.

Podologu studiju procesa organizēšanā tiek ņemti vērā absolventu, darba devēju un profesionālo asociāciju ieteikumi, lai nodrošinātu darba tirgus prasībām atbilstošu studentu profesionālo kompetenču apguvi un sagatavotu konkurētspējīgus profesionāļus. Lai veicinātu specifiskās prasmes podoloģijā un attīstītu prasmes līdzdarboties veselības aprūpes komandā tiek pilnveidota kvalifikācijas prakse, palielināts kontaktstundu skaits, tiek organizētas vieslekcijas, kas veicina studentu izpratni par multidisciplināru pacientu aprūpes komandas modeli un jaunāko tehnoloģiju pielietošanu atbilstoši starptautiskai praksei (LU PSK studiju programmas "Podoloģija" saturs, 2016). Lielākais ieguvums no tām ir praktiskā pieredze, inovatīva informācija nozarē un ārvalstu speciālistu skatījums.

Profesionālā pilnveide, jeb **tālākizglītība** ir turpinājums podologa profesionālās karjeras attīstībā, ne tikai ārstniecības personu reģistra un serifikācijas (Ministru kabinets, 2016) uzturēšanai, drošu un efektīvu podoloģijas pakalpojumu nodrošināšanai, zināšanu un kompetences paplašināšanai, bet arī podologa personīgai attīstībai dzīvesdarbībā.

Podologu profesionālo attīstību nodrošina arī profesionālās asociācijas, kā piemēram, Latvijas Podologu biedrība- Latvijā, Eiropas Podiatru Padome (ECP) Eiropā un Starptautiskā Podologu Federācija (FIP) pasaulē, piedāvājot profesionālās pilnveides iespējas konferenču, semināru, meistarklašu veidā un organizējot tālākizglītības pasākumus tematisko ciklu, kursu un semināru veidā, ko izmanto vairākums speciālistu gan profesionālās darbības uzsākšanai, gan profesionālās attīstības turpināšanai (ZFD - Deutscher Verband für Podologie, 2017; Podiatry Board of Australia 2015; Coppin and Fisher, 2015). Podologu tālākizglītība (neformālā izglītība) ir interaktīvs un nepārtraukts process, kurš palīdz uzturēt, pilnveidot un paplašināt teorētiskās zināšanas, praktisko pieredzi un profesionālo kompetenci, kā arī attīstīt dzīves laikā (dzīvesdarbībā) nepieciešamās personīgās īpašības, kas ietver kompleksu zināšanu, prasmju, profesionālās uzvedības un lēmumu mijiedarbību (Podiatry Board of Australia, 2015). Turklāt, tālākizglītība mūžplašās mācīšanās kontekstā, ir katra personiskā brīvība (Jackson, Willis 2011), ko raksturo:

- atbildība,
- izvēle,
- patstāvība.

Tālākizglītības procesā indivīds mācās, lai uzlabotu savu dzīves un darba kvalitāti, ko raksturo atbildīga attieksme, spēja atteikties no nevajadzīgā, līdzdalība un sadarbība (Jarvis, 2009), kā rezultātā notiek indivīda transformācija jaunu izglītības (attīstības) mērķu izvirzīšanai. Tālākizglītības procesā zināšanas, prasmes un kompetence tiek nevis iegūtas, bet izmantotas profesionālajā darbā un dzīvē caur empīriskās mācīšanās veidiem- pašpieredzi, pašvadītu mācīšanos, mācīšanos darba vietā un mācīšanos darbībā (Maslo E., 2003; Koķe, 2012; Muraškovska, 2012).

Mūžplašās mācīšanās koncepts (Barnett, 2010) tiek integrēts podologu studiju programmā ar mērķi attīstīt karjeras vadības prasmes un sniegt indivīdam iespēju izmantot augstākās izglītības pieredzi jebkurā tālākās dzīves (dzīvesdarbības) posmā. Paralēli podologa profesionālās karjeras attīstības dzīvesdarbībā pamata raksturlielumiem- studijām un tālākizglītībai, karjeras vadības prasmju attīstībā būtiska nozīme ir tādām dzīvesdarbības komponentēm, kā pašpieredze, pašvadītas mācīšanās darbība un mācīšanās darba vietā (darba vidē).

Patstāvību, lēmumu pieņemšanu, kritisko domāšanu un alternatīvu pieeju problēmu risināšanā ietekmē pieredze, kuras pamatā ir prasme izmantot jau esošo (dzīvesdarbībā iegūto) jaunā speciālista potenciālu - **pašpieredzi** (Alheit, 2009; Špona, 2006). Pašpieredze tālāk attīstās arī podologu studiju procesā, pilnveidojot attieksmju un vērtību kritērijus tālāku mērķu izvirzīšanai, bet prasmes pieņemt lēmumus, kritiski domāt, patstāvīgi rast alternatīvas pieejas problēmu risināšanā, nostiprinās jau profesionālās izaugsmes ceļā (Saulīte, Koha, 2017), kas sniedz jaunu pieredzi no kuras mācīties tālāk. Mūžplašās mācīšanās kontekstā mācīties no pieredzes nozīmē pašmācīties.

Atbilstoši mūžplašās mācīšanās koncepcijai (Jackson, 2014; Holm, 2011; Jackson, Willis, 2011; Barnett, 2010) indivīda dzīvesdarbības laikā lielāka daļa profesionālo prasmju un zināšanu tiek iegūtas ārpus formālās izglītības (skolas, koledžas universitātes), arī podologu profesionālā attīstība galvenokārt norit realizējot **pašvadītu mācīšanos** neformālās un informālās mācīšanās ceļā, tādēļ podologu karjeras vadības prasmju grupā būtiska nozīme ir tieši mācīšanās prasmes (prast mācīties) (Glenn; Dakin, 2018) attīstībai studiju procesā, lai veicinātu pieredzē balstītu un pašvadītu mācīšanos, un mācīšanās prasmi uzturētu dzīvesdarbībā. Pašvadītas mācīšanās prasmes veidošanos sekmē didaktisko principu maiņa jau formālās mācīšanās laikā (studiju procesā), pārejot no mācīšanas uz mācīšanās atbalstu.

Mūžplašā mācīšanās vairāk saistās ar mācīšanos dažādās vidēs un dažādos apstākļos, mācīšanos apvienojot ar brīvā laika, darba un ārpusdarba aktivitātēm, mācoties

gan individuāli, gan grupās. Profesionālās attīstības skatījumā mācīšanās darba vietā-darba vidē (Bae, Darche, 2019), raksturojas ar mācīšanos caur darbu. **Mācīšanās darba vidē** sadarbībā ar nozares profesionāļiem un iesaistīšanās autentiskos darba apstākļos (Bae, Darche, 2019), jaunajiem profesionāļiem nodrošina akadēmisko zināšanu saikni ar praksi, tādējādi paplašinot karjeras iespējas, veicinot profesionālo un pārnesamo prasmju attīstību, un sekmējot karjeras vadības prasmju attīstību, piemēram, prasmi strādāt komandā un veidot sadarbību. Tas jaunajiem profesionāļiem liek būt aktīviem un uzņemties lielāku atbildību par savu karjeras attīstību, apgūt prasmes, lai vadītu un izmantotu dažādas karjeras iespējas un pieņemtu iespējamo darba maiņu (Neary; Dodd; Hooley, 2016).

Teorētiskās izpētes procesā secināms, ka podologu profesionālo attīstību dzīvesdarbībā sekmē karjeras vadības prasmes, kuru attīstības iezīmes veidojas uz mūžplašas mācīšanās konceptu vērstā studiju procesā. Tādēļ empīriskā pētījuma gaitā tiek noskaidrota profesionālās karjeras vadības prasmju attīstības pieredze podologu specialitātes studentiem un absolventiem.

4. PODOLOGU KARJERAS VADĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBAS IZPĒTE

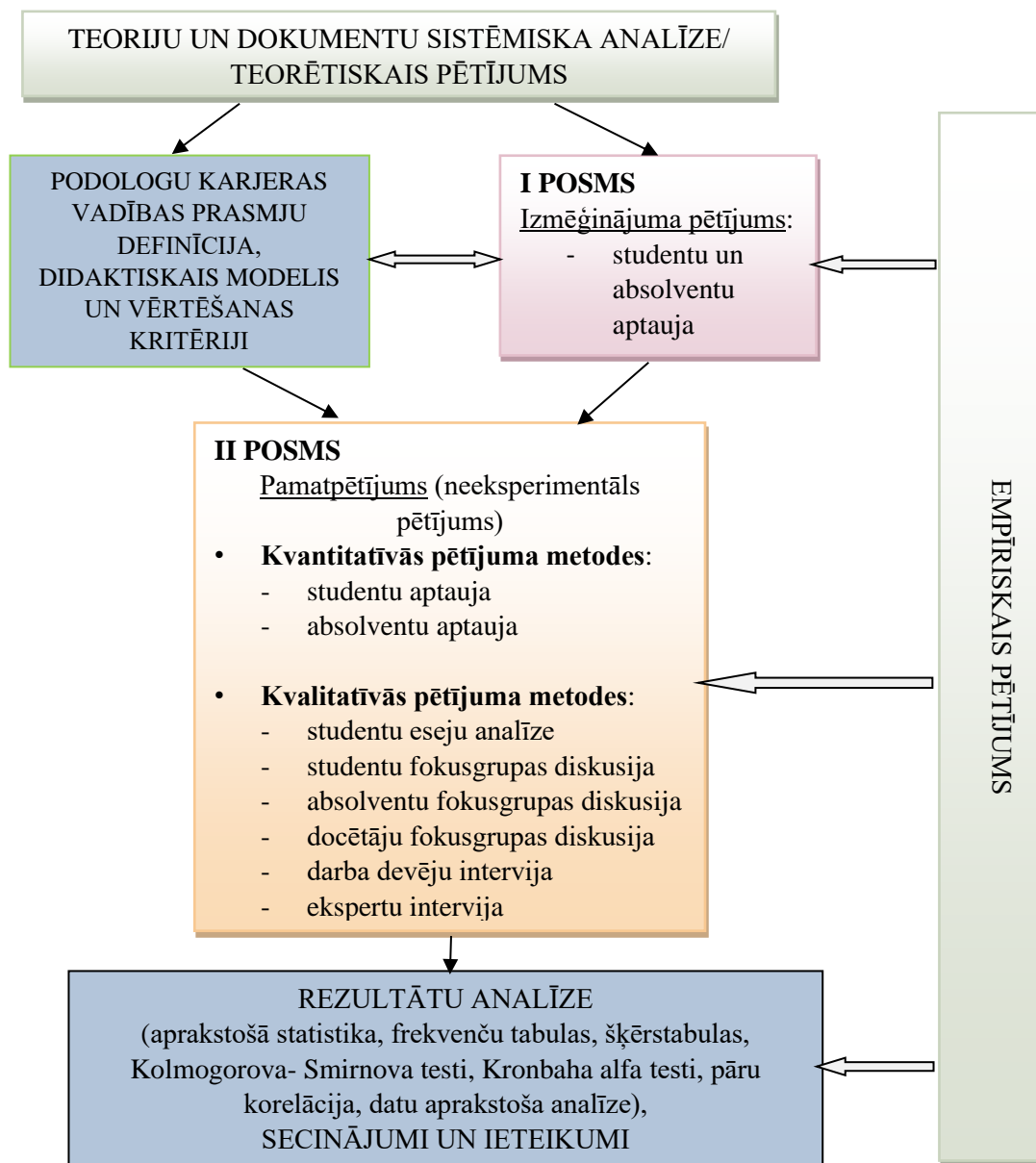
Pamatojoties uz teorētiskās analīzes rezultātā gūtajām atziņām, saistošo dokumentu un podologu studiju programmu salīdzinošās analīzes rezultātiem, promocijas darba ceturtajā daļā analizēta veiktā podologu karjeras vadības prasmju attīstības studiju procesā izpēte.

Pētījumā izmantota gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā pētījuma stratēģija, kas ļauj veikt zinātnisko pētījumu tā vispārpieņemtajā nozīmē. Jaukto metožu pieejā */mixed methods approach/* kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes tiek skatītas kā viena nepārtraukta pētījuma sastāvdaļas vairākos posmos (Mārtinsone, Pipere, Kamerāde, 2016). Teorētiskajā pētījumā izstrādātais podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis, atlasītās karjeras vadības prasmes un to vērtēšanas kritēriji tiek precizēti empīriskā pētījuma 1. posmā-izmēģinājuma pētījumā, savukārt empīriskā pētījuma 2. posmā- pamatpētījumā, atbilstoši šiem kritērijiem tiek vērtēta podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā un izdarīti secinājumi saskaņā ar izstrādāto podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli.

Atbilstoši pētījuma mērķim- *izpētīt podologu karjeras vadības prasmju būtību un izstrādāt teorētiski pamatotu podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli studiju procesā*, empīriskā pētījuma datu ieguves, analīzes un interpretācijas plāns strukturēts pēc secīgi izskaidrojošā jauktā pētījuma parauga */sequential explanatory/*, kur kvantitatīvo datu ieguvei un analīzei, seko kvalitatīvo datu vākšana un analīze, un abas stratēģijas tiek integrētas pētījuma rezultātu interpretācijas posmā (Pipere, 2016). Šāda pētījuma struktūra nosaka, ka galvenā prioritāte ir kvantitatīvajai metodoloģijai, tādēļ atbilstoši kvantitatīvo pētījumu stratēģijai, izmantots neeksperimentāla pētījuma dizaina */non-experimental design/* paraugs, kas ļauj spriest par jaunu parādību eksistenci - podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim. Kvantitatīvo datu ieguvei izmantotas studentu un absolventu aptaujas, datu apstrādē, analīzē un tabulu sagatavošanā izmantota datu apstrādes programma *IBM SPSS Statistics Version 22*.

Savukārt, empīriskā pētījuma 2. posmā secīgi izmantotā kvalitatīvā pētījuma stratēģija sniedz detalizētu situācijas skaidrojumu un palīdz kvantitatīvo datu interpretēšanā. Kvalitatīvo datu ieguvei izmantota studentu eseju analīze, organizētas fokusgrupu diskusijas un intervijas. Kvalitatīvo datu apstrāde un analīze veikta pēc

kvalitatīvo datu tematiskās analīzes */thematic analysis/* parauga. Izvēlēto metožu kombinācija nodrošina precīzāku rezultātu iegūvi, atklājot ne tikai skaitliskus faktus, bet arī atspoguļojot parādības un to ietekmējošos faktoros, kas ļauj izstrādāt rekomendācijas Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei, atbilstoši izstrādātajam didaktiskajam modelim, un izdarīt secinājumus par podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā. Pētījuma konceptuālā shēma atspoguļota 4.1. attēlā.



4.1. attēls. Pētījuma koncepta shematisks attēlojums

4.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija

Ar mērķi izpētīt un pedagoģiski pamatot podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, laika posmā no 2014. līdz 2017.gadam Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžā tika realizēts neeksperimentāls, secīgi veikts jauktu metožu konstatējošs pētījums. Empīriskā pētījuma norise organizēta divos posmos:

1. pētījuma posmā- veikts izmēģinājuma pētījums, ar mērķi pilnveidot teorētiskās izpētes rezultātā izstrādāto podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli, precizēt teorētiskās kontentanalīzes gaitā noteiktās podologu karjeras vadības prasmes un to vērtēšanas kritērijus, izmantojot kvantitatīvo pētījuma metodi - aptauju;
2. pētījuma posmā- veikts pamatpētījums, ar mērķi izvērtēt podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, secīgi izmantojot kvantitatīvo pētījuma metodi-studentu un absolventu aptauju, un kvalitatīvās pētījuma metodes-studentu eseju analīzi, fokusgrupu diskusijas un intervijas.

Pētījuma bāze:

Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas 118 studiju programmas „Podoloģija” studenti, 94 absolventi, 8 pedagogi-studiju programmas docētāji, 6 darba devēji un 2 eksperti.

Atbilstoši neeksperimentāla pētījuma struktūrai, pētījuma dalībnieki (respondenti) netiek iedalīti kontroles un eksperimenta grupās.

Pētījuma robežas

Lai ievāktu empīriskā pētījuma kvantitatīvos datus, atbilstoši varbūtīgas izlases veidošanas parametriem (Mārtinsone, Pipere, Kamerāde, 2016, 305.lpp.) tika izveidota sērijveida pētījuma dalībnieku kopa, no kuriem 118 studenti (empīriskā pētījuma 1.posmā, 2014./2015. studiju gadā 50 studenti, un empīriskā pētījuma 2.posmā, 2015./2016.studiju gadā 68 studenti) un 94 absolventi (empīriskā pētījuma 1.posmā 50 absolventi un empīriskā pētījuma 2.posmā 44 absolventi), kuri koledžu absolvējuši laikā no 2009.gada jūnija -2014.gada jūnijam.

Pētījuma dalībnieku izlases kopa prezentē visu Latvijas podologu ģenerālkopu, jo Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmā „Podoloģija” vienā studiju gadā studē 50-70 studenti, savukārt visi podologi Latvijā, pirmā līmeņa

profesionālo augstāko izglītību un kvalifikāciju „Podologs” ir ieguvuši Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā. Atzīmējams, ka empīriskā pētījuma datu vākšanas un apkopošanas laikā- 2017.gada jūnijā, Latvijā bija 197 kvalificēti podologi un 31 topošais podologs.

Pētījumā izmantotās datu ieguves metodes:

Aptauja empīriskā pētījuma 1. posmā- 2014/2015 studiju gadā tika veikta Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” 50 studentu un 50 absolventu grupā. Situācijas analīzei tika sagatavotas un klātienē izsniegtas 100 strukturētas aptaujas anketas. Saņemtas un par derīgām uzskatāmas visas 100 izsniegtās anketas.

Aptaujas anketā (skatīt 1.pielikumu) tika iekļauti pieci slēgta tipa jautājumi ar piedāvāto atbilžu sarakstu un iespēju novērtēt 4 ballu skalā karjeras vadības prasmju nozīmi, individuālās prasmes, podologu karjeras attīstībā nepieciešamās prasmes, to attīstību veicinošos apstākļus, pielietotās mācību metodes un karjeras vadības prasmju attīstību noteicošos faktorus studiju procesā. Vērtēšanai izmantoti Likerta skalas mērījumi intervālā no 1 līdz 4, vērtības: **4 –īpaši nozīmīga, 3- nozīmīga, 2-maznozīmīga un 1-beznozīmīga.** Katra jautājuma noslēgumā, noderīgas informācijas, attieksmes un viedokļa iegūšanai (Geske, Grīnfelds, 2006), un podologu karjeras vadības prasmju un podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskā modeļa precizēšanai, piedāvāta iespēja arī brīvi paust savu viedokli.

Aptauja empīriskā pētījuma 2. posmā –atbilstoši teorētiskās izpētes rezultātā izstrādātajam un empīriskā pētījuma 1. posmā pilnveidotajam, podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, astoņām noteiktajām karjeras vadības prasmēm un to vērtēšanas trīs grupu kritērijiem, 2015./ 2016. studiju gadā tika veikta aptauja Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” 68 studentu un 44 absolventu grupā.

Aptaujā (skatīt 2.pielikumu), lai noteiktu podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, atbilstoši astoņu karjeras vadības prasmju attīstības vērtēšanas kritērijiem, tika izmantota strukturēta anketa. Kā rādītāji prasmes lietojuma noteikšanai praksē, izmantoti Likerta skalas mērījumi intervālā no 1 līdz 4, kur rādītājs **4** apzīmē prasmes lietojumu visās situācijās, **3** – vairumā situāciju, **2** - atsevišķās situācijās un **1** - nevienā situācijā. Anketā iekļauta arī informatīvā sadaļa par pētījuma dalībnieka statusu, tālākizglītību un studijām citās izglītības programmās, informācijas iegūšanai un rezultātu salīdzināšanai dzīvesdarbības un mūžplašās mācīšanās kontekstā.

Studentu esejas empīriskā pētījuma 2.posmā- 2015./2016. studiju gada sākumā 32 pirmā kursa studentiem, pēc profesionālās ievirzes nodarbības- mācību ekskursijas medicīnas muzejā (anatomikumā) un ortopēdijas centrā, kurā strādā arī podologs, tika dots patstāvīgā darba uzdevums- uzrakstīt strukturētu eseju „*Mana karjeras vīzija uzsākot profesionālās studijas programmā „Podoloģija”*”, kuras izklāstā lūgts atspoguļot domas par savas dzīves nākotnes redzējumu četrās sadaļās (skatīt 3.pielikumu):

- 1.nākotnes sapnis, karjeras vīzija, kuru vēlas sasniegt;
- 2.ieceres, lai realizētu šo karjeras vīziju;
- 3.pašanalīze/ sevis raksturojums šajā iedomātajā un sasniedzamajā procesā;
4. atziņas, secinājumi, jautājumi, kas radās apmeklējot medicīnas muzeju un medicīnas iestādi.

Pirms uzdevuma izpildes studentiem sniegts jēdziena „vīzija” skaidrojums. Studenti tika informēti par esejās paustā viedokļa izmantošanu pētījuma nolūkos, saglabājot anonimitāti un ievērojot konfidencialitāti, visi studenti sniedza piekrišanu esejās paustā viedokļa izmantošanai pētnieciskos nolūkos.

2016./2017. studiju gada (3.studiju semestra noslēgumā), pirms došanās valsts kvalifikācijas praksē, šiem pašiem studentiem (n=24, kuri turpināja studijas) tika dots atkārtots patstāvīgā darba uzdevums- uzrakstīt strukturētu eseju „*Mana karjeras vīzija noslēdzot profesionālās studijas programmā „Podoloģija”*”, atbilstoši augstāk minētajiem kritērijiem (skatīt 3.pielikumu).

Fokusgrupu diskusija empīriskā pētījuma 2.posmā- 2016./2017. studiju gada vidū Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā tika organizēta diskusija trijās fokusgrupās, jautājumu apspriešanai, par podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā.

Fokusgrupu diskusijas dalībnieku kopa tika veidota atbilstoši mērķtiecīgas izlases veidošanas pamatprincipiem (Mārtinsons, Pipere, Kamerāde, 2011), veidojot stratificētas mērķa izlases grupas- studentus, absolventus un studiju programmas docētājus. Veidojot diskusiju grupas tika ņemti vērā sekojoši respondentu atlases kritēriji:

- ✓ studentu grupā- respondenti, kuri aktīvi iesaistījušies studiju procesā un izpildījuši studiju kursu prasības (nokārtoti pārbaudes darbi un patstāvīgie darbi (iegūtajiem vērtējumiem netika piešķirta nozīme respondentu atlasē), apmeklētas praktiskās nodarbības koledžā un ārpuskoledžas prakses vietās), kuri spēj brīvi paust savu viedokli un iesaistīties diskusijās;

✓ absolventu grupā- respondenti, kuri strādā nozarē, papildina savas profesionālās zināšanas un prasmes tālākizglītības pasākumos (kursi, konferences, semināri u.c.), uztur ārstniecības personu reģistru un ir sertificēti, vai gatavojas sertifikācijai specialitātē;

✓ docētāju grupā-respondenti, kuri ir tiešā veidā saistīti ar podologu studiju procesa organizēšanu un vadīšanu, docētāji, kuri docē profesionālos studiju kursus, praktizē nozarē.

Diskusija tika organizēta tiekoties vienu reizi katrā grupā- 12 otrā kursa studentu grupā un 8 absolventu grupā. Iegūtie rezultāti tika apspriesti trešajā fokusgrupā- podologu studiju procesā iesaistīto 8 docētāju grupā.

Diskusiju organizēja un vadīja pētījuma autore. Diskusiju norisi un rezultātus protokolēja piesaistīts asistents. Diskusijas sākumā dalībnieki tika iepazīstināti ar pētījuma problēmas aktualitāti par podologu karjeras vadības prasmju attīstības nepieciešamību studiju procesā, kā arī diskusijas dalībniekiem tika izsniegtas kartītes, kuru vienā pusē norādītas astoņas podologu karjeras vadības prasmes, bet otrā pusē uzrakstīti to vērtēšanas kritēriji. Diskusijas laikā tika uzdoti pieci jautājumi par podologu karjeras vadības prasmju attīstības iespējām studiju procesā, to attīstības saikni ar studiju mērķi un plānotajiem rezultātiem, kā arī sniegta iespēja izteikt viedokli, kas pilnveidojams studiju procesā situācijas uzlabošanai (skatīt 4.pielikumu).

Intervija ar darba devējiem empīriskā pētījuma 2.posmā- 2016./2017. studiju gadā, tiekoties ar podologu darba devējiem klātienē, tika veikta daļēji strukturēta mutvārdu intervija par podologam nepieciešamajām karjeras vadības prasmēm podologa profesionālās karjeras attīstībā un dzīvesdarbībā.

Intervijai klātienē tika mērķtiecīgi izvēlēti seši darba devēju organizāciju pārstāvji, kuru organizācijā strādā ne mazāk par diviem podologiem vismaz piecus gadus (kadru mainībai netika piešķirta pētnieciska nozīme). Izlases veidošanā bija būtiski, lai tiktu pārstāvētas valsts dotētās un privātā sektora veselības aprūpes iestādes galvaspilsētā un reģionos. Intervijas laikā darba devējiem tika uzdoti četri iepriekš sagatavoti jautājumi par podologu konkurētspēju veselības aprūpes nozarē, prasmī patstāvīgi vadīt savu karjeru, kā arī norādīt (randžējot ar kārtas ciparu), kuras no astoņām noteiktajām podologu karjeras vadības prasmēm (tika izsniegtas iepriekš izdrukātas tabulas ar podologu karjeras vadības prasmēm) ir visnepieciešamākās darba devēju skatījumā, un kuras būtu noderīgas dzīvesdarbībā (skatīt 5.pielikumu). Iegūtie dati tika transkriptēti.

Rezultātu apspriešana/intervija -2016./2017. studiju gadā tika veikta mutvārdu intervija ar diviem podoloģijas nozares ekspertiem par iegūtajiem provizoriskajiem rezultātiem podologu karjeras vadības prasmju attīstības izvērtēšanā studiju procesā, un ieteikumiem Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” pilnveidei (skatīt 6.pielikumu).

Mutvārdu intervijai klātienē tika uzaicināti divi mērķtiecīgi izvēlēti respondenti-nozares eksperti, ņemot vērā kompetenci un pieredzi podoloģijā, studiju procesa organizācijā un nozares attīstības veidošanā. Iegūtie dati tika transkriptēti.

Empīriskā pētījuma gaita atspoguļota 4.1. tabulā:

3.1.2. tabula. Empīriskā pētījuma gaita

	1.posms-izmēģinājuma pētījums 2014./2015.st.g.	2.posms-pamatpētījums 2015./2016.- 2016./2017.st.g			
Pētījuma metodes	Aptauja	Aptauja	Studentu esejas	Fokusgrupu diskusija	Intervija
Pētījuma izlase	-50 studiju programmas „Podoloģija” studenti -50 studiju programmas „Podoloģija” absolventi	-68 studiju programmas „Podoloģija” studenti -44 studiju programmas „Podoloģija” absolventi	32 studenti uzsākot studijas (1.kurss) un 24 studiju noslēgumā (2.kurss)	-12 otrā studiju kursa studenti -8 studiju programmas absolventi -8 studiju programmas docētāji	-6 darba devēji -2 eksperti
Pētījuma laiks	2015.gada marts-2015.gada jūnijs	2015.gada novembris	2015.gada.sep-tembris/ 2017.gada janvāris	2016.gada decembris	2017.gada janvāris

Pētījumā izmantotās datu apstrādes un analīzes metodes:

Kvantitatīvo datu apstrāde tika veikta, izmantojot *IBM SPSS Statistics Version 22* programmu, iegūto datu analīzē izmantotas:

1)aprapstošās statistikas un grafiskās metodes;

2)secinošās statistikas metodes:

- **datu ticamības pārbaude (piemērotības tests)**- aprēķināts Kronbaha alfa /Cronbach's alpha/ koeficients. Piemērotības koeficienta robežvērtības: līdz 0,2-ļoti vāja piemērotība; līdz 0,5- vāja piemērotība; līdz 0,7 - vidēja piemērotība; līdz 0,9 augsta piemērotība; virs 0,9 ļoti augsta piemērotība.

- **mainīgo vērtību sadalījums**- datu atbilstība normālajam empīriskajam sadalījumam izmantojot *Kolmogorova- Smirnova* testu. Signifikances robežvērtība

$p=0,05$, ja signifikance ir mazāka, tad pastāv būtiskas atšķirības starp empīrisko un normālo sadalījumu.

- **centrālās tendences rādītāji**- mediāna un aritmētiskais vidējais
- **variācijas rādītāji**- standartnovirze
- **pāru korelācijas analīze**- sakarību noteikšana ar Spīrmena /*Spearman*/ testu. Spīrmena korelācijas koeficienta robežas: **vidēji cieša abpusēja korelācija 0,01; * vāja abpusēja korelācija 0,05.
- **šķērstabulas /Crosstabs/ un Hī-kvadrāta (χ^2) tests /Chi-Square Test/.**

Kvalitatīvo datu apstrāde un analīze veikta izmantojot datu tematiskās analīzes (*thematic analysis*) pieeju:

- 1) **datu reducēšanu** (*data reduction*)- transkriptu formā pārveidoto datu atlase, koncentrēšana un transformēšana tālākai pētījuma problēmas risināšanai;
- 2) **datu atspoguļojumu** (*data display*)- tabulās sakārtotu reducēto datu (garāku teksta fragmentu) kompakts informācijas atspoguļojums vārdiskā formā;
- 3) **tēmu definēšanu**- reducēto datu kodēšana pamatojoties uz teorētiskās izpētes rezultātu (podologu karjeras vadības prasmes);
- 4) **datu apraksošu analīzi**- rakstisks datu atspoguļojums, saglabājot respondentu izteikumu izteiksmes veidu un stilu.

4.2. Empīriskā pētījuma rezultāti

4.2.1. Empīriskā pētījuma 1.posma- izmēģinājuma pētījuma rezultāti

Izmēģinājuma pētījuma dati tika apstrādāti *IBM SPSS Statistics Version 22* programmā. Iegūto rezultātu skaitliskais un procentuālais sadalījums studentu un absolventu grupā atspoguļots frekvenču tabulā (skatīt 7. pielikumu). Aprakstošās statistikas dati studentu un absolventu grupā redzami 8.pielikuma tabulā.

Lai noskaidrotu, kuras datu korelācijas analīzes metodes izmantojamas tālākai datu analīzei, visi empīriskā pētījuma 1.posma aptaujas rezultāti apkopotā veidā (skatīt 9.pielikumu) tika analizēti ar Kolmogorova-Smirnova testa palīdzību. Testa analīzes rezultāti liecina, ka pēc visiem (kopā 69) aptaujas parametriem pastāv būtiskas atšķirības starp empīrisko un normālo sadalījumu, jo signifikance ($p=0,05$ robeža) ir mazāka par 0,05, no tā izriet, ka turpmākajā pētījuma gaitā izmantojamas neparametriskās statistikas metodes.

Izmēģinājuma pētījumā vispirms tika analizēta vispārīgā informācija par izlasi, kas atspoguļo gan pētījuma dalībnieka statusu- students/absolvents, gan pieredzi-studiju kurss/absolvēšanas gads (skatīt 4.2.1.1.tabulu):

4.2.1.1.tabula Vispārīgā informācija par 1.posma pētījuma izlasi

Kurss				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Studenti:	50	50,0	50,0
	1.kurss	18	18,0	68,0
	2.kurss	32	32,0	100,0
	Total	100	100,0	

Absolvēšanas gads				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Absolventi:	50	50,0	50,0
	2009	7	7,0	57,0
	2010	5	5,0	62,0
	2011	7	7,0	69,0
	2012	6	6,0	75,0
	2013	12	12,0	87,0
	2014	13	13,0	100,0
	Total	100	100,0	

Lai gan studentu un absolventu viedokļi vairākās jautājumu grupās ir līdzīgi, tomēr absolventu viedokli ietekmē arī profesionālā un dzīvesdarbības pieredze, līdz ar to turpmāk dati tiks analizēti, salīdzināti un grafiski attēloti studentu un absolventu grupās atsevišķi.

Mērķtiecīga karjeras vadības prasmju apguve studiju procesā ir būtisks stimuls to attīstībai. Empīriskā pētījuma 1.posma aptaujā, pirmkārt, tika noskaidrots studentu

viedoklis par mērķi, kura sasniegšanai nepieciešamas karjeras vadības prasmes, prasmes nozīmi vērtējot 4 ballu skalā. Ar Kronbaha alfa koeficientu tika pārbaudīta jautājuma - „*kādam nolūkam (kādu mērķu sasniegšanai) nepieciešamas karjeras vadības prasmes*” piemērotība (skatīt 4.2.1.2.tabulu). Atbilžu analīzes rezultāti liecina, ka šis jautājums ir vidēji piemērots absolventu grupā, jo Kronbaha alfa koeficients (α) ir 0,733, savukārt studentu grupā tam ir vāja piemērotība, jo koeficients $\alpha = 0,470$. Tomēr rezultāti tiek uzskatīti par piemērotiem turpmākai datu interpretācijai, jo analizējot abu grupu atbildes kopā, Kronbaha alfa koeficients $\alpha = 0,666$, tātad dati ir vidēji piemēroti tālākai rezultātu interpretācijai (skatīt 4.2.1.3.tabulu).

4.2.1.2.tabula. 1.jautājuma atbildes-„*kādam nolūkam (kādu mērķu sasniegšanai) nepieciešamas karjeras vadības prasmes*”

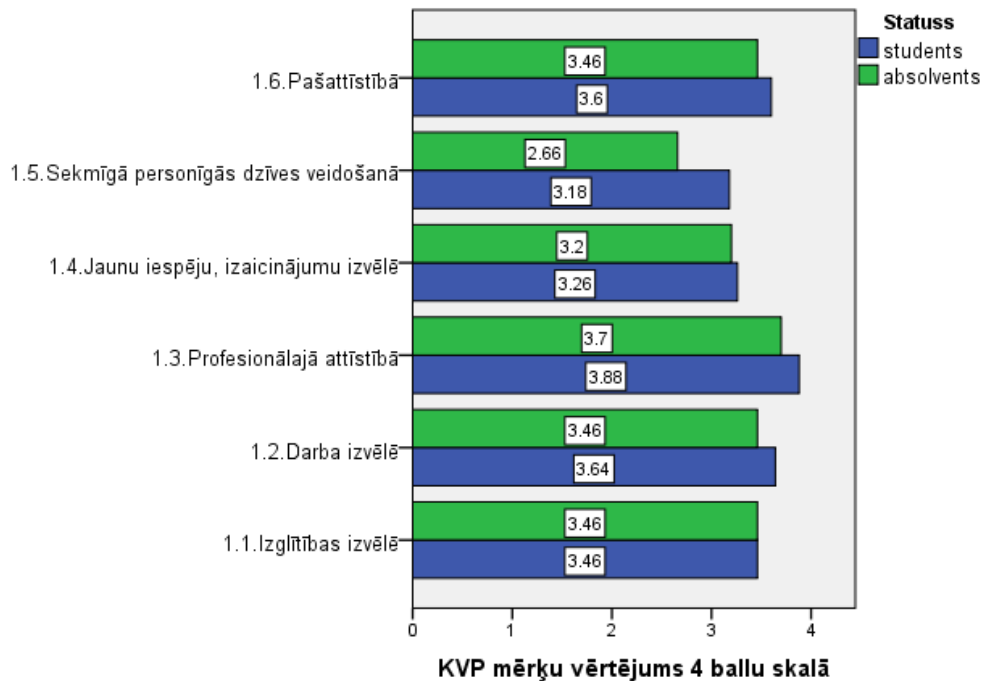
Kronbaha alfa koeficients- absolventu viedoklis			Kronbaha alfa koeficients-studentu viedoklis		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,733	,698	7	,470	,502	5

4.2.1.3.tabula. 1.jautājuma atbildes- Podologa viedoklis par karjeras vadības prasmju nepieciešamību, apkopotā veidā

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	7

Rezultātu grafiskais atspoguļojums rāda (skatīt 4.2.1.1.attēlu), ka karjeras vadības prasmes gan studentu grupā, gan absolventu grupā galvenokārt, nepieciešamas tālākajā podologa profesionālajā attīstībā un pašattīstībā. Attiecīgi studentu grupā karjeras vadības prasmju nepieciešamība tālākajā profesionālajā attīstībā aritmētiski vidēji vērtēta ar 3,88 ballēm 4 ballu skalā un karjeras vadības prasmju nepieciešamība pašattīstībā vērtēta vidēji ar 3,6 ballēm 4 ballu skalā, absolventu grupā līdzīgi- karjeras vadības prasmju nepieciešamība tālākajā profesionālajā attīstībā vērtēta vidēji ar 3,7 ballēm un karjeras vadības prasmju nepieciešamība pašattīstībā vērtēta vidēji ar 3,46 ballēm 4 ballu skalā. Atbilstoši variācijas rādītājiem, studentu vērtējums par karjeras vadības prasmju nepieciešamību profesionālajā attīstībā ir vienots, jo standartnovirze (*Std. Deviation-0,385*) liecina par salīdzinoši augstu vienprātību sniegtajās atbildēs (skatīt 8.pielikumu), savukārt absolventu grupā standartnovirze - 0,614, liecina par lielāku viedokļu atšķirību, vērtējot karjeras vadības prasmju nozīmi profesionālajā attīstībā, kas skaidrojams ar

absolventu atšķirīgo profesionālo un dzīvesdarbības pieredzi. Arī teorētiskās izpētes gaitā analizētajās Eiropas izglītības pamatnostādnēs (VIAA, 2012; OECD, 2014; Eurydice, 2014, u.c.), kas atspoguļo mūsdienīgu karjeras izpratni atzīmēts, ka karjeras vadības prasmes aptver ne tikai profesionālo izaugsmi, bet visu cilvēka mainīgo dzīves kontekstu un personību kopumā.



4.2.1.1.attēls. Podologu viedoklis par mērķi, kura sasniegšanai nepieciešamas karjeras vadības prasmes

Salīdzinoši liela nozīme karjeras vadības prasmēm tiek piešķirta arī izglītības (aritmētiskais vidējais 3,46 balles abās grupās) un darba izvēlē (aritmētiskais vidējais 3,46 balles absolventu grupā un 3,64 balles studentu grupā). Pāru korelācijas analīzes rezultāti ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu arī apstiprina būtisku pozitīvu korelāciju ($r=0,518$, $p=0,00$) starp izglītības izvēli un darba izvēli un statistiski nozīmīgu saikni ($r=0,494$, $p=0,00$) starp viedokli par pašattīstību un viedokli par sekmīgu personīgās dzīves veidošanu (skatīt 4.2.1.3. tabulu), tādējādi apliecinot pētījuma aktualitāti un nosakot nepieciešamību karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajā modelī ietvert mūžplašās mācīšanās komponenti, kuras pamatā ir indivīda pašattīstības mērķi un pašvirzīta mācīšanās, kas nosaka ne tikai profesionālo attīstību, bet ir pamats arī sekmīgai personiskās dzīves veidošanai.

4.2.1.3.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu par mērķi, kura sasniegšanai nepieciešamas karjeras vadības prasmes studentu un absolventu grupā

		1.1.Izglītības izvēlē	1.2.Darba izvēlē	1.3.Profesionālajā attīstībā	1.4.Jaunu iespēju, izaicinājumu izvēlē	1.5.Sekmīgā personīgās dzīves veidošanā	1.6.Pašattīstībā
1.1.Izglītības izvēlē	Correlation Coefficient	1,000	,518**	,216*	,252*	,237*	,093
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,031	,011	,018	,358
	N	100	100	100	100	100	100
1.2.Darba izvēlē	Correlation Coefficient	,518**	1,000	,388**	,270**	,182	,189
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,007	,069	,060
	N	100	100	100	100	100	100
1.3.Profesionālajā attīstībā	Correlation Coefficient	,216*	,388**	1,000	,229*	,177	,310**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	.	,022	,078	,002
	N	100	100	100	100	100	100
1.4.Jaunu iespēju, izaicinājumu izvēlē	Correlation Coefficient	,252*	,270**	,229*	1,000	,221*	,211*
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,022	.	,027	,035
	N	100	100	100	100	100	100
1.5.Sekmīgā personīgās dzīves veidošanā	Correlation Coefficient	,237*	,182	,177	,221*	1,000	,494**
	Sig. (2-tailed)	,018	,069	,078	,027	.	,000
	N	100	100	100	100	100	100
1.6.Pašattīstībā	Correlation Coefficient	,093	,189	,310**	,211*	,494**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,358	,060	,002	,035	,000	.
	N	100	100	100	100	100	100

**vidēji cieša korelācija 0,01 līmenis (abpusēja)

*vāja koelācija 0.05 līmenis (abpusēja)

Tomēr studentu un absolventu viedokļi izvērtējot mērķi, kura sasniegšanai nepieciešamas karjeras vadības prasmes, ir salīdzinoši atšķirīgi. Variācijas rādītāji liecina (skatīt 8.pielikumu), ka, piemēram, karjeras vadības prasmju nepieciešamība sekmīgas personiskās dzīves veidošanā vērtēta izteikti neviennozīmīgi, jo standartnovirze studentu grupā ir 0,72, bet absolventu grupā 1,099. Viedoklis par karjeras vadības prasmju nepieciešamību sekmīgas personīgās dzīves veidošanā analizēta šķērstabulā (*Crosstabulation*), kur redzama respondentu vērtējumu atšķirīgā amplitūda (skatīt 4.2.1.4.tabulu).

4.2.1.4.tabula. Respondentu viedokļu par karjeras vadības prasmju nepieciešamību sekmīgas personiskās dzīves veidošanā, atbilstoši respondentu statusam, šķērstabula

		Statuss		Kopā
		Students	Absolvents	
1.5.Sekmīgā personīgās dzīves veidošanā	beznozīmīga	1	10	11
	maznozīmīga	6	11	17
	nozīmīga	26	15	41
	īpaši nozīmīga	17	14	31
Kopā		50	50	100

Analīzes rezultāti liecina ne tikai par viedokļu atšķirību karjeras vadības prasmju mērķa izvērtēšanā, bet norāda arī kopējo tendenci, joprojām karjeru saistīt tikai ar darbu, un ir vērtējamams apstākļi, precizējot podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli un podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijus.

Studiju procesā veidojas ne tikai profesionālās prasmes, bet tiek veicināta arī jaunā speciālista personības izaugsme. Tādēļ ir svarīgi noskaidrot pētījuma dalībnieku viedokli par podologa individuālai attīstībai nepieciešamajām prasmēm (individuālās prasmes) un karjeras veidošanai nepieciešamajām prasmēm (karjeras vadības prasmes). Balstoties uz teorijas izpētes rezultātiem par karjeras vadības prasmju saturu, lai noskaidrotu vai podologi spēj diferencēt individuālās prasmes un karjeras vadības prasmes, izvērtēšanai tika piedāvātas vienādi sakārtotas prasmes no individuālo un karjeras vadības prasmju grupas (skatīt 1.pielikuma 2. un 3.jautājumu).

Jautājuma piemērotība un rezultātu ticamība tika vērtēta ar Kronbaha alfa testu. Kronbaha alfa koeficients otrajā jautājumā absolventu grupā ir $0,881$ un studentu grupā $\alpha = 0,777$, kas liecina par augstu piemērotību rezultātu interpretācijai, skatīt 4.2.1.5.tabulu.

4.2.1.5.tabula. 2.jautājuma - „kuras no minētajām individuālajām prasmēm visvairāk nepieciešamas sekmīgai karjeras veidošanai” atbildes

Kronbaha alfa-viedoklis par nepieciešamajām individuālajām prasmēm absolventu grupā			Kronbaha alfa- viedoklis par nepieciešamajām individuālajām prasmēm studentu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,872	21	,777	,771	21

Kopumā viedokļi par prasmēm, kuras ir nepieciešamas sekmīgai dzīvesdarbībai un, kuras no minētajām prasmēm nepieciešamas tieši podologu karjeras attīstībā būtiski neatšķiras, tomēr studenti kā nozīmīgas individuālās prasmes (skatīt 4.2.1.6.tabulu)

atzīmē prasmi pieņemt lēmumus (aritmētiskais vidējais 3,84 balles) un prasmi rīkoties nestandarta situācijās (aritmētiskais vidējais 3,8 balles), kā arī prasmi strādāt (aritmētiskais vidējais 3,82 balles), kas atbilst teorētiskās izpētes rezultātiem par pamata prasmju un nodarbinātībā nepieciešamo prasmju kopuma nozīmi tālākā karjeras attīstībā. Arī standartnovirzes rādītāji minētajās atbildēs ļauj saskatīt viedokļu sakritību, piemēram, prasme strādāt visbiežāk vērtēta, kā “īpaši nozīmīga”- standartnovirze 0,38; prasme pieņemt lēmumus, vērtēta kā “nozīmīga” un “īpaši nozīmīga”- standartnovirze 0,42 un prasme rīkoties nestandarta situācijās-standartnovirze 0,4 (skatīt 8.pielikumu).

4.2.1.6.tabula. Podologa karjerā nepieciešamās individuālās prasmes

Individuālo prasmju izvērtējuma kopsavilkums			
Aritmētiskais vidējais- Mean			
	Statuss		
	students	absolvents	kopā
2.1.Prasme plānot	3,66	3,86	3,76
2.2.Prasme ievērot noteikumus	3,38	3,34	3,36
2.3.Prasme organizēt	3,54	3,70	3,62
2.4.Prasme vadīt	3,38	3,52	3,45
2.5.Prasme mācīties	3,66	3,64	3,65
2.6.Prasme strādāt	3,82	3,72	3,77
2.7.Prasme darboties multidisciplinārā komandā	3,44	3,52	3,48
2.8.Prasme pielāgoties	3,32	3,32	3,32
2.9.Prasme pieņemt lēmumus	3,84	3,80	3,82
2.10.Prasme rīkoties nestandarta situācijās	3,80	3,72	3,76
2.11.Prasme izteikt viedokli	3,36	3,48	3,42
2.12.Prasme risināt problēmas	3,58	3,62	3,60
2.13.Prasme izzināt sevi	3,06	3,10	3,08
2.14.Pašvērtēšanas prasme	3,20	3,26	3,23
2.15.Saskarsmes un komunikācijas parsme	3,76	3,62	3,69
2.16.Prasme saņemt un nodot informāciju	3,36	3,46	3,41
2.17.Prasme uzsākt sarunu	3,40	3,36	3,38
2.18.Prasme izmantot tehnoloģijas	3,44	3,52	3,48
2.19.Inovatīvās prasmes	3,24	3,42	3,33
2.20.Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmība)	3,04	3,22	3,13
2.21.Citas prasmes	-	-	-

Savukārt absolventi, kā būtiskas individuālo prasmju grupā vērtē - plānošanas (aritmētiskais vidējais 3,86 balles) un lēmuma pieņemšanas (aritmētiskais vidējais 3,8 balles) prasmes, kā arī prasmi strādāt (aritmētiskais vidējais 3,72 balles), prasmi rīkoties nestandarta situācijās (aritmētiskais vidējais 3,72 balles) un prasmi organizēt (aritmētiskais vidējais 3,7 balles), kas saistāms ar viņu profesionālo darbību un pieredzi kopumā. Variācijas rādītāji liecina, ka vislielākā vienprātība absolventu vidū vērojama vērtējot prasmi plānot, standartnovirze - 0,351 (skatīt 8.pielikumu), kura arī karjeras vadības prasmju attīstības teorētiskās izpētes gaitā, saistībā ar strauji mainīgajiem sociāli

ekonomiskajiem apstākļiem un nepieciešamību mācīties visu mūžu, ne tikai formālās izglītības vidē, bet arī darba un dzīves vidē, atzīmēta kā nozīmīga pamatprasme, kas iekļauta arī karjeras vadības prasmju grupā. Plānošanas prasmes nozīme, atbilstoši pieredzei, absolventu grupā atspoguļota šķērstabulā (*Crosstabulation*) Nr.4.2.1.7.

4.2.1.7.tabula **Prasmes plānot izvērtējuma un absolvēšanas gada šķērstabula**

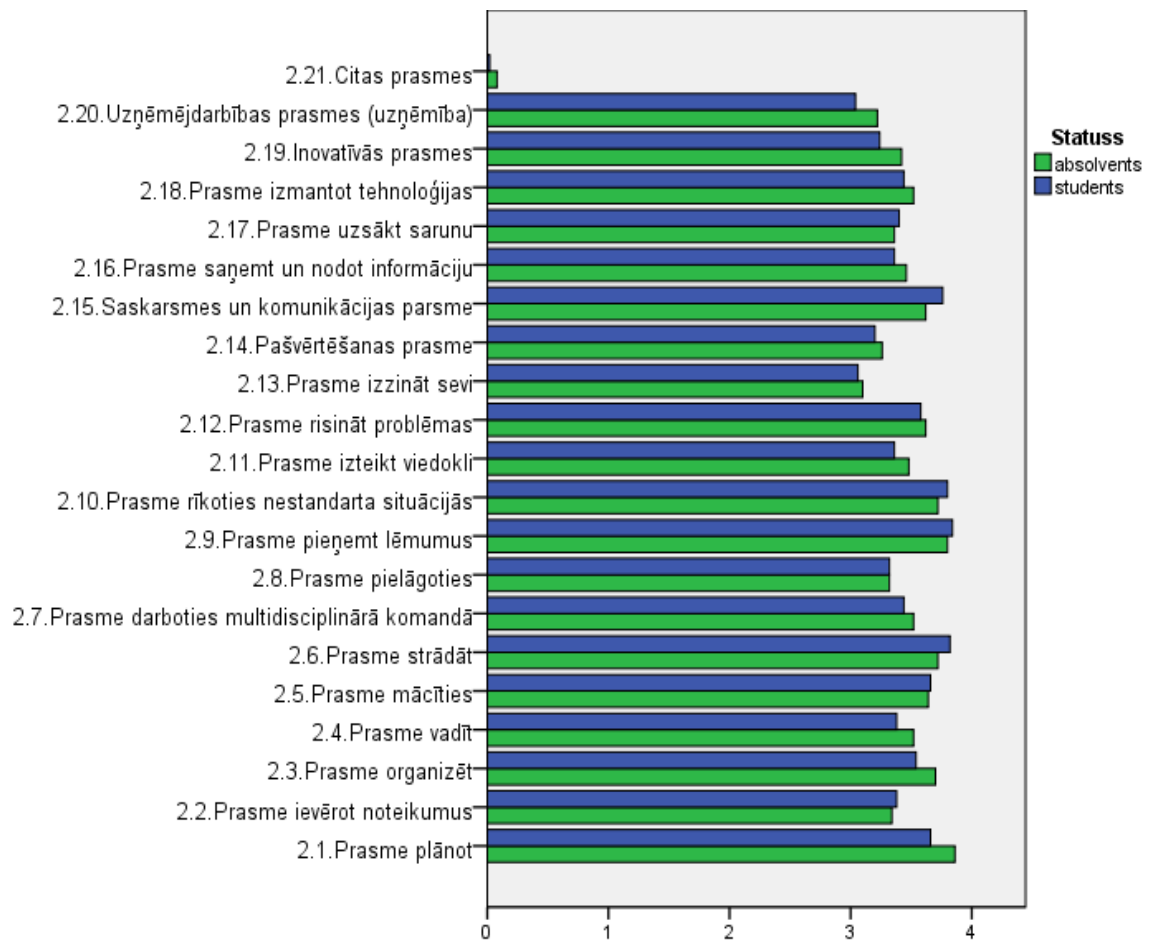
		2.1.Prasme plānot		Kopā
		nozīmīga	īpaši nozīmīga	
Absolvēšanas gads	2009	0	7	7
	2010	0	5	5
	2011	2	5	7
	2012	0	6	6
	2013	4	8	12
	2014	1	12	13

Kā līdzvērtīgas individuālās prasmes gan absolventi, gan studenti atzīmē prasmi mācīties (aritmētiskais vidējais 3,64 balles absolventu un 3,66 balles studentu grupā) un prasmi risināt problēmas (aritmētiskais vidējais 3,62 balles absolventu un 3,58 balles studentu grupās), kas atbilst teorētiskās izpētes rezultātā izstrādātā karjeras vadības prasmju satura (skatīt 1.2. nodaļu) komponentiem, kuru struktūru veido arī individuālo prasmju grupa. Turklāt studentu grupā vērojama salīdzinoši liela vienprātība, vērtējot minēto prasmju nozīmi, standartnovirze 0,479 – vērtējot prasmi mācīties, un standartnovirze - 0,49, vērtējot prasmi risināt problēmas. Savukārt absolventu grupā vislielākā vienprātība vērojama vērtējot saskarsmes un komunikācijas prasmes nozīmi individuālo prasmju grupā, standartnovirze-0,49 (skatīt 8.pielikumu).

Pētījuma dalībniekiem tika piedāvāta iespēja arī paust savu viedokli, un individuālo prasmju grupā, kuras nepieciešamas sekmīgai karjeras veidošanai, ierakstīt citas, iepriekš neminētas prasmes. Rezultāti liecina, ka absolventu grupā no visiem respondentiem (n=50) savu viedokli par citām prasmēm izteikuši tikai četri (n=4) podologi, no kuriem divi respondenti, kā nozīmīgu prasmi sekmīgai karjeras veidošanai, minējuši *empātiju un emocionālo inteliģenci*, un *mērķtiecību*, kas vairāk atbilst individuālajām rakstura īpašībām, un divi respondenti minējuši prasmi *pieņemt jebkuru situāciju un notikumus, un prasmi noskaidrot sarežģītas problēmas un neskaidros jautājumus pajautājot*, kas atbilst aptaujā nosauktajām prasmēm- prasmei rīkoties nestandarta situācijās, prasmei pielāgoties un prasmei risināt problēmas. Savukārt studentu grupā (n=50) tikai viens pētījuma dalībnieks (n=1) izteicis savu viedokli par citām prasmēm, minot *prasmi kritiski izvērtēt*, bet neprecizējot ko tieši- sevi, kas atbilst

pašvērtēšanas prasmei, vai esošo situāciju, kas atbilst prasmei rīkoties nestandarta situācijā un prasmei pieņemt lēmumus. Rezultātu analīzes gaitā visi pētījuma dalībnieku viedokļi ņemti vērā, salīdzināti ar podologu karjeras vadības prasmju teorētiskās izpētes rezultātiem, un izmantoti podologu karjeras vadības prasmju kritēriju izstrādē empīriskā pētījuma 2.posma- pamatpētījuma aptaujā.

Analizēto rezultātu grafiskais atspoguļojums redzams 4.2.1.2.attēlā.



4.2.1.2.attēls. Podologam nepieciešamās individuālās prasmes

Pārbaudot jautājuma par karjeras veidošanā nepieciešamajām prasmēm (karjeras vadības prasmes) piemērotību ar Kronbaha alfa koeficientu (skatīt 4.2.1.8. tabulu) redzams, ka absolventu grupā Kronbaha alfa koeficients ir 0,889 un studentu grupā $\alpha = 0,789$, kas norāda par augstu piemērotību un rezultātu ticamību.

4.2.1.8.tabula. 3.jautājuma - „kuras no minētajām prasmēm nepieciešamas podologu karjeras attīstībā” atbildes

Kronbaha alfa koeficients-absolventu viedoklis par karjeras attīstībā nepieciešamajām prasmēm			Kronbaha alfa koeficients-studentu viedoklis par karjeras attīstībā nepieciešamajām prasmēm		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,889	,880	21	,789	,779	21

Neraugoties, ka atbilstoši teorijas atziņām karjeras jēdziens mūsdienās ieguvis plašāku nozīmi nekā darbs, aptaujas rezultāti tomēr liecina (skatīt 4.2.1.9.tabulu), ka gan studentu, gan absolventu vidū kā galvenā prasme podologu karjeras attīstībā tiek atzīmēta prasme strādāt (aritmētiskais vidējais 3,86 balles studentu un 3,84 balles absolventu grupā, attiecīgi standartnovirze - studentu grupā 0,351 un absolventu grupā 0,37), kas sasaucās ar pirmajā jautājumā iegūto studentu un absolventu viedokli, ka karjeras vadības prasmes galvenokārt nepieciešamas tālākajā podologa profesionālajā attīstībā, skaidri iezīmējot pētījuma problēmu - karjeras vadības prasmju attīstības nepieciešamību jau studiju procesā, lai veicinātu ne tikai indivīdu profesionālo attīstību, bet arī mūžplašas mācīšanās un pašattīstības procesu, to balstot uz individuāliem nākotnes mērķiem dzīvesdarbībā.

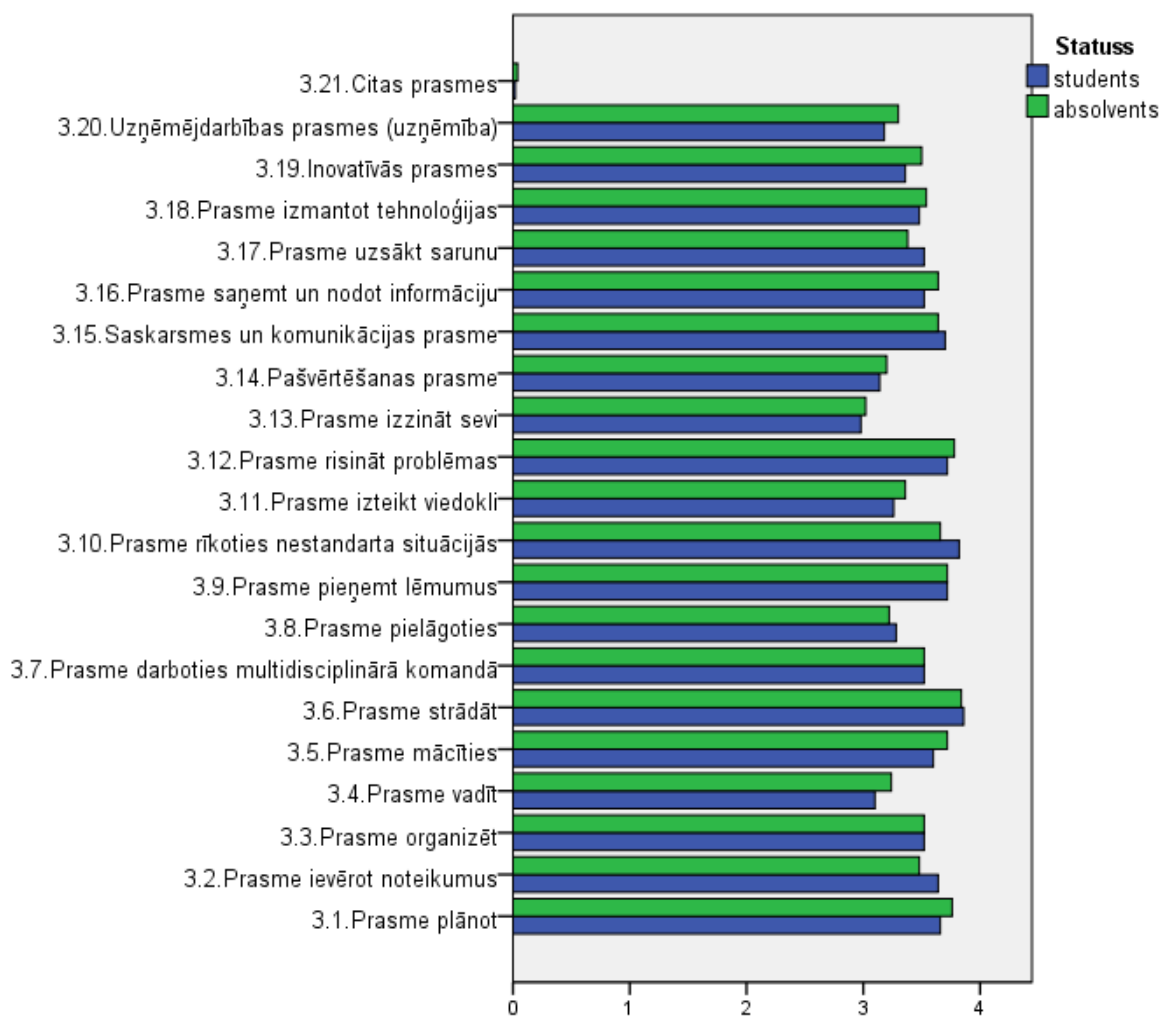
Pārējo prasmju nozīme karjeras attīstībā studentu un absolventu grupās nedaudz atšķiras, ja studenti kā īpaši nozīmīgu atzīmē prasmi rīkoties nestandarta situācijās (aritmētiskais vidējais 3,82 balles), kas iespējams saistīts ar studiju procesā plašāk izmantotajām mācību metodēm- nestandarta situāciju uzdevumu risināšanu un klīniskajiem piemēriem, tad absolventiem šī prasme jau šķiet vairāk pašsaprotama (aritmētiskais vidējais 3,66 balles) un saistīta ar ikdienas pienākumu pildīšanu, līdzīgi kā saskarsmes un komunikācijas prasme (aritmētiskais vidējais 3,64 balles), un prasme saņemt un nodot informāciju (aritmētiskais vidējais 3,64 balles). Absolventi, podologu karjeras attīstībā kā nozīmīgu, atzīmē prasmi risināt problēmas (aritmētiskais vidējais 3,78 balles, standartnovirze- 0,418) un prasmi plānot (aritmētiskais vidējais 3,76 balles, standartnovirze-0,431), kā arī norāda nepieciešamību prast mācīties (vidēji 3,72 balles) un pieņemt lēmumus (vidēji 3,72 balles), kas sasaucās ar teorētiskās izpētes rezultātiem par podologu prasmju, tajā skaitā, karjeras vadības prasmju apguvi nevis izolētā un fragmentārā veidā, bet gan karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajā modelī akcentētajā mūžplašās mācīšanās kontekstā.

4.2.1.9.tabula. Podologu karjeras attīstībā nepieciešamās prasmes

1.posma 3.jautājuma rezultātu kopsavilkums			
Aritmētiskais vidējais- Mean			
	Statuss		
	students	absolvents	Kopā
3.1.Prasme plānot	3,66	3,76	3,71
3.2.Prasme ievērot noteikumus	3,64	3,48	3,56
3.3.Prasme organizēt	3,52	3,52	3,52
3.4.Prasme vadīt	3,10	3,24	3,17
3.5.Prasme mācīties	3,60	3,72	3,66
3.6.Prasme strādāt	3,86	3,84	3,85
3.7.Prasme darboties multidisciplinārā komandā	3,52	3,52	3,52
3.8.Prasme pielāgoties	3,28	3,22	3,25
3.9.Prasme pieņemt lēmumus	3,72	3,72	3,72
3.10.Prasme rīkoties nestandarta situācijās	3,82	3,66	3,74
3.11.Prasme izteikt viedokli	3,26	3,36	3,31
3.12.Prasme risināt problēmas	3,72	3,78	3,75
3.13.Prasme izzināt sevi	2,98	3,02	3,00
3.14.Pašvērtēšanas prasme	3,14	3,20	3,17
3.15.Saskarsmes un komunikācijas prasme	3,70	3,64	3,67
3.16.Prasme saņemt un nodot informāciju	3,52	3,64	3,58
3.17.Prasme uzsākt sarunu	3,52	3,38	3,45
3.18.Prasme izmantot tehnoloģijas	3,48	3,54	3,51
3.19.Inovatīvās prasmes	3,36	3,50	3,43
3.20.Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmība)	3,18	3,30	3,24
3.21.Citas prasmes	,02	,04	,03

Arī trešajā jautājumā savu viedokli par citām podologu karjeras attīstībā nepieciešamajām prasmēm izteikuši tikai trīs pētījuma dalībnieki. Studentu grupā (n=50) viens (n=1) respondents minējis prasmi *izraisīt pacienta patiku un simpātijas*, respektīvi veidot pozitīvu pacienta attieksmi, kas vairāk saistāms ar saskarsmes un komunikāciju prasmēm, un absolventu grupā (n=50) divi podologi (n=2) minējuši, ka karjeras attīstībā nepieciešama *mērķtiecība*, kas atbilst individuālajām rakstura īpašībām, un *prasme pielietot holistiskas metodes problēmu risināšanā*, kas atbilst medicīnas pamata prasmju grupai un prasmei risināt problēmas. Pētījuma dalībnieku viedokļi ņemti vērā podologu karjeras vadības prasmju kritēriju izstrādē empīriskā pētījuma 2.posma- pamatpētījuma aptaujā.

Podologu karjeras attīstībā nepieciešamo prasmju izvērtējuma rezultāti atspoguļoti 4.2.1.3.attēlā.



4.2.1.3.attēls Podologa karjeras attīstībā nepieciešamās prasmes

Empīriskā pētījuma 1.posmā tika noskaidrots arī viedoklis par karjera vadības prasmju attīstību studiju procesā veicinošiem faktoriem, kur vērtēšanai tika piedāvāti pieci teorētiskās izpētes rezultātā nosaukti faktori, kā arī sniegta iespēja minēt atsevišķus studiju kursus programmā, kuri veicina karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, un minēt citus karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošus resursus studiju procesā. Kronbaha alfa koeficients ceturtajā jautājumā (skatīt 4.2.1.10. tabulu) absolventu grupā $\alpha = 0,485$, kas norāda ka šīs grupas datiem ir vāja piemērotība, savukārt studentu grupā Kronbaha alfa koeficients ir $0,669$, kas ir vidēji piemēroti analīzei. Līdz ar to 4. jautājumā iegūtie rezultāti analizēti tikai studentu grupā un atspoguļoti 4.2.1.4.attēlā.

4.2.1.10.tabula. 4.jautājuma atbildes- „kas veicina karjeras vadības prasmju veidošanos studiju procesā „

Kronbaha alfa koeficients- KVP attīstību veicinošie faktori absolventu grupā			Kronbaha alfa koeficients-KVP veicinošie faktori studentu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,485	,516	5	,669	,661	5

Analizējot podologa karjeras vadības prasmju attīstību veicinošo faktoru vērtējumu studentu grupā (skatīt 4.2.1.11. tabulu), redzams, ka studenti kā trīs galvenos faktoros vērtē: personības briedumu (aritmētiskais vidējais 3,52 balles, standartnovirze 0,544), studiju programmas saturu (aritmētiskais vidējais 3,62 balles, standartnovirze 0,53) un kvalifikācijas praksi (aritmētiskais vidējais 3,62 balles, standartnovirze 0,635). Salīdzinoši vienprātīgs studentu vērtējums sniegts arī docētāja personiskajam paraugam (aritmētiskais vidējais 3,52 balles, standartnovirze 0,544), kā karjeras vadības prasmju attīstību veicinošam faktoram podologu studiju procesā.

4.2.1.11.tabula Podologa karjera vadības prasmju veidošanos veicinošie faktori studiju procesā

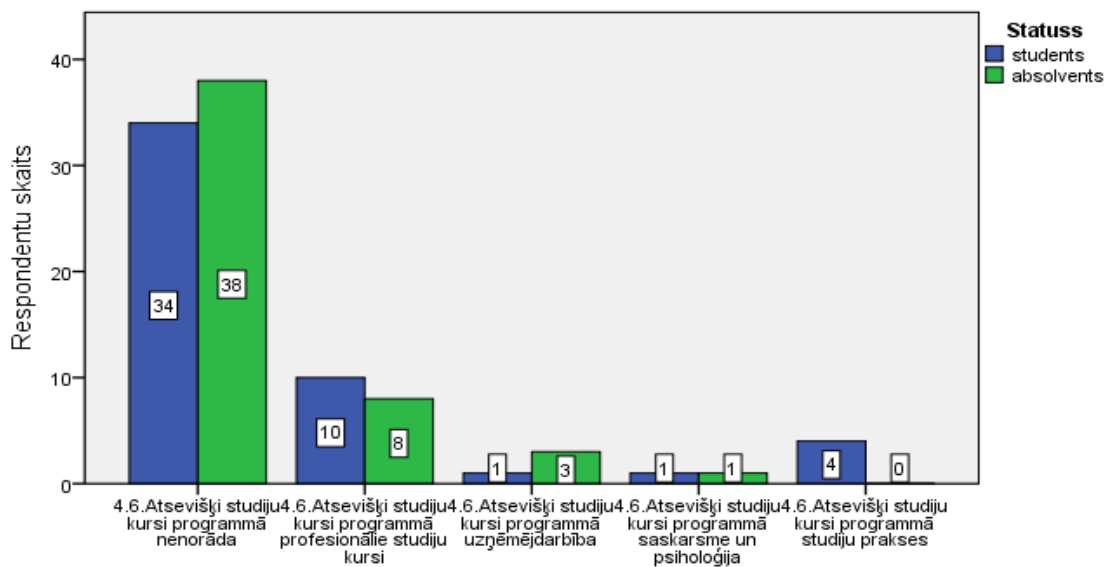
1.posma 4.jautājuma rezultātu kopsavilkums studentu grupā Aritmētiskais vidējais-Mean	
4.1.Personības briedums (pašattīstība)	3,52
4.2.Karjeras atbalsta pasākumi-karjeras dienas, tikšanās ar darba devējiem, profesionālās asociācijas pasākumi koledžā, u.c	3,12
4.3.Kvalifikācijas prakse	3,62
4.4.Docētāja personiskais paraugs	3,46
4.5.Studiju programmas saturs (visi studiju kursi ietverot teoriju, praksi un patstāvīgo darbu)	3,62
4.6.Atsevišķi studiju kursi programmā	,86
4.7.Citi resursi	,18

Studentu vērtējums kopumā sasauca ar D. Supera karjeras attīstības teoriju, kur galvenais jēdziens ir karjeras briedums (*career maturity, vocational maturity*), kas skaidrots kā veiksmīga un harmoniska karjeras attīstība dzīves garumā. Arī citu karjeras veidošanas teorētiku (Chen, 2015, Amundson, 2005; Климов, 2004; Зеер, 2008, u.c.) atziņu izpētes rezultātā atzīmētas pārmaiņas, kurām cilvēki pakļauti brieduma

sasniegšanas gaitā, un balstās uz iekšēju vajadzību garīgi pilnveidoties kā vienu no būtiskiem individuāliem faktoriem, tāpat arī ārēju faktoru, piemēram, studiju procesa un darba vides (kvalifikācijas prakse), izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes, kas ir būtiski tieši podologu profesionālajā un karjeras vadības attīstībā.

Frekvenču tabulā (skatīt 7.pielikumu) redzams, ka 4. jautājuma datu analīzes piemērotības problēma absolventu grupā varētu veidoties pēdējo divu atvērto jautājumu atbildēs, kur tika izteikti viedokļi par atsevišķiem studiju kursiem un citiem karjeras vadības prasmju veicinošajiem resursiem studiju procesā. Tomēr, analizējot podologa karjeras vadības prasmju attīstību veicinošos faktoros, lai pilnveidotu podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli, īpaši nozīmīgs bija tieši pētījuma dalībnieku personiskais viedoklis par atsevišķiem studiju kursiem un citiem resursiem, kuri tad tieši ietekmē karjeras vadības prasmju veidošanos. Absolventu grupā atsevišķus studiju kursus norādījuši 12 respondenti (n=12) un studentu grupā 16 respondenti (n=16), savukārt citus karjeras vadības prasmju veicinošos faktoros absolventu grupā nosaukuši 5 respondenti (n=5), bet studentu grupā tikai 3 respondenti (n=3).

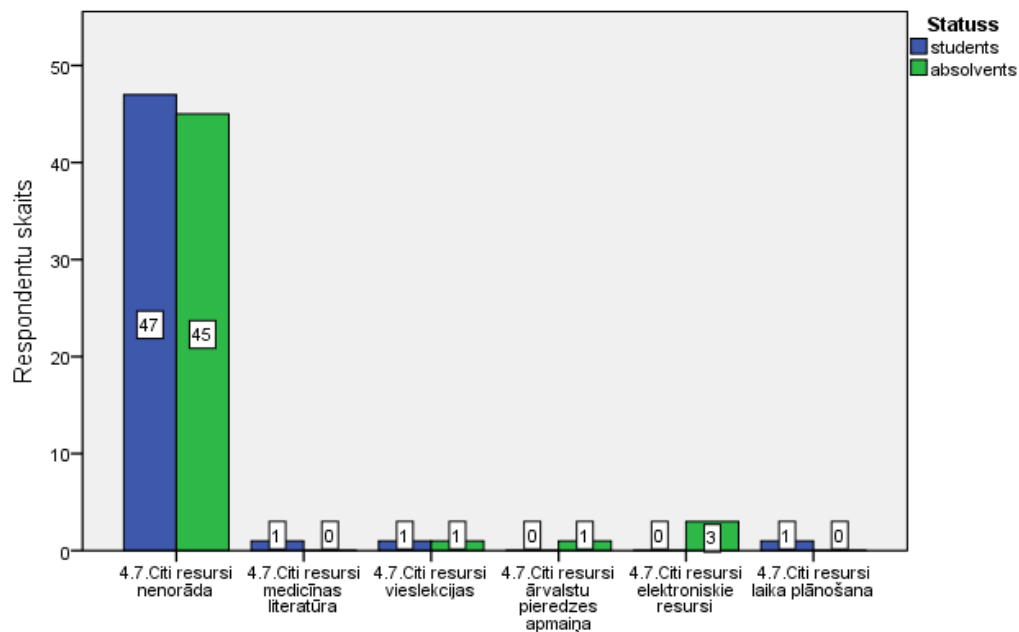
Respondentu viedoklis par atsevišķiem studiju kursiem, kuri veicina podologu karjeras vadības prasmju veidošanos studiju procesā grafiski atspoguļots 4.2.1.4. attēlā.



4.2.1.4.attēls. Podologa karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošie studiju kursi

Lai gan vairākums respondentu (n=34 studentu grupā no n=50) un (n=38 absolventu grupā no n=50) nenorāda konkrētus studiju kursus, tomēr 18 respondenti (n=10 studentu grupā) un (n=8 absolventu grupā), kā karjeras vadības prasmju attīstību veicinošus minējuši profesionālos studiju kursus, četri respondenti (n=1 studentu grupā) un (n=3 absolventu grupā) nosaukuši studiju kursu uzņēmējdarbībā, un pa vienam respondentam studentu un absolventu grupā minējuši studiju kursu saskarsmē un psiholoģijā. Savukārt studiju praksi, kā karjeras vadības prasmju veicinošu studiju kursu nosaukuši četri (n=4) studentu grupas respondenti, kas skaidrojams ar karjeras vadības prasmju attīstību mācoties reālā darba vidē.

Citus podologu karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošus resursus studiju procesā nosaukuši tikai astoņi (n=8) respondenti (skatīt 4.2.1.5. attēlu).



4.2.1.5.attēls. Podologa karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošie resursi studiju procesā

Trīs studentu grupas (n=3 no n=50) un pieci (n=5 no n=50) absolventu grupas respondenti nosauc citus karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošus resursus studiju procesā- studentu grupā minēti tādi resursi, kā medicīnas literatūra, vieslekcijas un laika plānošana, savukārt absolventi minējuši vieslekcijas, elektroniskos resursus un ārvalstu pieredzi. Minētās atbildes attiecināmas uz sekmīgu studiju procesa norisi kopumā un mācību satura apguvi, tai skaitā uz podologu karjeras vadības prasmju attīstības

veicināšanu. Tādēļ jautājumi par podologu karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošajiem faktoriem studiju procesā tiek iekļauti 2. posma-pamatpētījumā organizētajā fokusgrupu diskusijā studentiem un absolventiem.

Empīriskā pētījuma 1.posmā tika noskaidrots arī pētījuma dalībnieku viedoklis par mācību metodēm, kuras studiju procesā veicinājušas karjeras vadības prasmju attīstību. Analizējot respondentu atbildes par mācību metodēm, kuras studiju procesā veicinājušas karjeras vadības prasmju attīstību, tika pārbaudīta datu ticamība, aprēķinot Kronbaha alfa koeficientu, un tika iegūts augsts ticamības rezultāts $\alpha = 0,8$ absolventu grupā un $\alpha = 0,762$ studentu grupā (skatīt 4.2.1.12. tabulu).

4.2.1.12.tabula 5.jautājuma atbildes- „kuras mācību metodes veicināja karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā”

Kronbaha alfa koeficients- KVP attīstību veicinošās mācību metodes absolventu grupā			Kronbaha alfa koeficients- KVP attīstību veicinošās mācību metodes studentu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,800	,778	13	,762	,765	12

Atbilstoši teorētiskās izpētes atziņām, karjeras vadības prasmju veidošanās cieši saistīta ar tādām zināšanām, kuras nepieciešams gan iegūt, gan prast pielietot dzīvesdarbībā, jo podologa izglītība ir ne tikai sagatavošanās profesionālajai darbībai, bet arī pamats mūžplašam mācīšanās procesam. Kā nozīmīgākās mācību metodes, kas veicinājušas podologu karjeras vadības prasmju attīstību (skatīt 4.2.1.13. tabulu) absolventu grupā tiek vērtētas praktiskās nodarbības (aritmētiskais vidējais 3,88 balles, standartnovirze 0,328) un nestandarta situāciju risināšana (aritmētiskais vidējais 3,72 balles, standartnovirze 0,497). Savukārt studenti kā nozīmīgākās vērtē studiju praksi (aritmētiskais vidējais 3,92 balles, standartnovirze 0,476) un praktiskās nodarbības (aritmētiskais vidējais 3,76 balles, standartnovirze 0,34). Iegūtie rezultāti ļauj secināt, ka pētījuma dalībnieku izpratnē karjeras vadības prasmes galvenokārt saistās ar profesionālo darbību un attīstību, un iespēju studiju procesā tuvināties darba videi gan studiju prakses laikā, gan praktisko nodarbību laikā, kā arī risinot dažādus nestandarta klīniskos gadījumus, kas rada drošību un pārliecību sasniegt tūlītējus mācīšanās mērķus- iegūt izglītību un darbu.

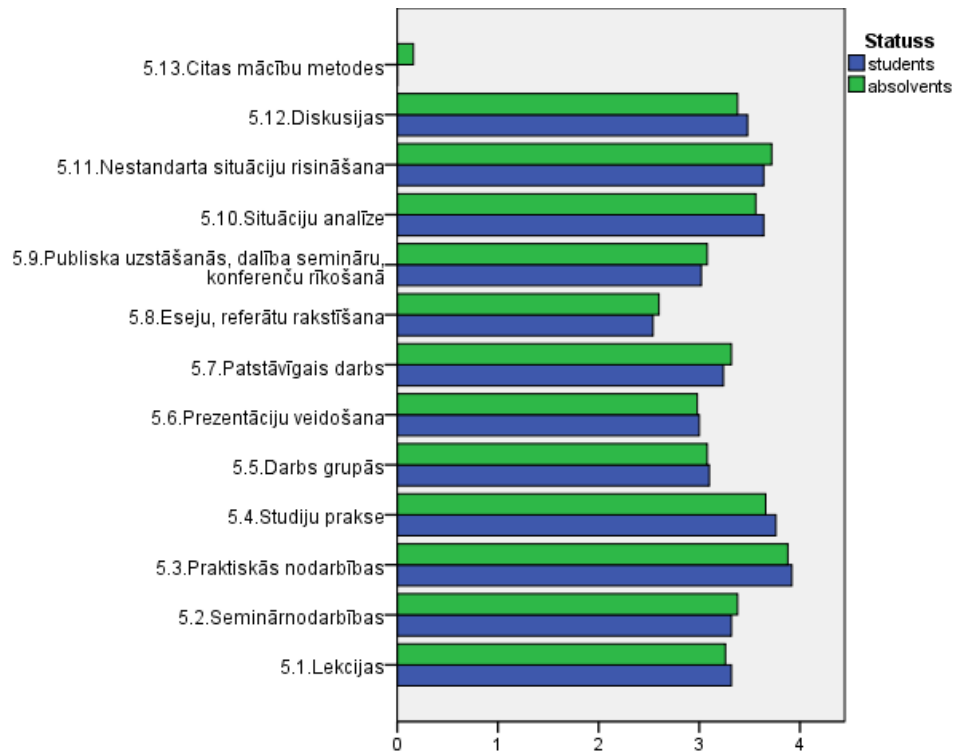
Kā nozīmīgu karjeras attīstību veicinošo mācību metodi gan absolventi (aritmētiskais vidējais 3,56 balles), gan studenti (aritmētiskais vidējais 3,64 balles) atzīmē situāciju analīzi, kas atbilstoši karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskajiem

aspektiem un podologu studiju procesa specifikai, uz pieredzi balstītai mācīšanās pieejai, palīdz sasniegt gan tūlītējus mācīšanās mērķus un uzlabot profesionālās prasmes, gan veicina tālāku karjeras vadības prasmju attīstību.

4.2.1.13.tabula **Podologu karjeras vadības prasmju attīstību veicinošās mācību metodes**

Podologu karjeras vadības prasmju attīstību veicinošo mācību metožu izvērtējuma kopsavilkums			
Aritmētiskais vidējais-Mean			
	Statuss		
	students	absolvents	Total
5.1.Lekcijas	3,32	3,26	3,29
5.2.Seminārnodarbības	3,32	3,38	3,35
5.3.Praktiskās nodarbības	3,92	3,88	3,90
5.4.Studiju prakse	3,76	3,66	3,71
5.5.Darbs grupās	3,10	3,08	3,09
5.6.Prezentāciju veidošana	3,00	2,98	2,99
5.7.Patstāvīgais darbs	3,24	3,32	3,28
5.8.Eseju, referātu rakstīšana	2,54	2,60	2,57
5.9.Publiska uzstāšanās, dalība semināru, konferenču rīkošanā	3,02	3,08	3,05
5.10.Situāciju analīze	3,64	3,56	3,60
5.11.Nestandarta situāciju risināšana	3,64	3,72	3,68
5.12.Diskusijas	3,48	3,38	3,43
5.13.Citas mācību metodes	,00	,16	,08

Podologa karjera vadības prasmju attīstību veicinošo mācību metožu pāru korelācijas analīzes rezultāti izmantojot Spīrmena testu (skatīt 10.pielikumu) arī apstiprina statistiski nozīmīgu saikni ($r=0,572$, $p=0,00$) starp situāciju analīzi un nestandarta situāciju risināšanu. Analīzes rezultāti par podologu karjera vadības prasmju attīstību veicinošajām mācību metodēm ņemti vērā podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskā modeļa pilnveidē, vienu no modelī iekļautajām pamatkomponentēm, paralēli studiju programmas mērķim un saturam, papildinot ar mācību metodēm, kas podologu karjeras vadības prasmju apguvē veido ilglaicīgas attīstības perspektīvu. Rezultātu grafiskais atspoguļojums skatāms 4.2.1.6.attēlā.



4.2.1.6.attēls. Podologa karjeras vadības prasmju attīstību veicinošās mācību metodes

Apkopojot empīriskā pētījuma 1.posma – izmēģinājuma pētījuma rezultātus, secināms:

1. Respondentu vidū novērotā tendence karjeru saistīt tikai ar darbu (lai gan vairāk vērojama absolventu grupā), ir vērā ņemams apstāklis studiju procesa organizēšanā, un tādu teorētiskās kontentanalīzes gaitā noteikto podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriju precizēšanai, kā – plānošanas un pašvērtēšanas prasme, medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, prasme pieņemt lēmumus un prasme darboties komandā.
2. Empīriskā pētījuma 1.posma – izmēģinājuma pētījuma rezultāti ņemti vērā podologu karjeras vadības prasmju didaktiskā modeļa pilnveidē, tā struktūrā akcentējot mūžplašās mācīšanās komponenti, kā nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā un tālākajā dzīvesdarbībā, ko apliecina respondentu atbildes un pierāda Spīrmena pāru korelācijas analīzes testa rezultāti.
3. Jautājumi par podologu karjeras vadības prasmju veidošanos veicinošajiem faktoriem studiju procesā, kā piemēram, studiju programmas saturs, kvalifikācijas prakse un docētāja personiskais paraugs, iekļaujami 2.posma-pamatpētījumā

organizētajā fokusgrupu diskusijā studentiem, absolventiem un studiju programmas docētājiem.

4. Empīriskā pētījuma 1. posma rezultāti iezīmē promocijas darba ievadā izvirzīto pētījuma problēmu – studiju procesā nodrošināt saikni starp zināšanām un tādām prasmēm, kas nepieciešamas darbā un dzīvesdarbībā kopumā, un nodrošināt podologu karjeras vadības prasmju attīstību jau studiju procesā, lai veicinātu ne tikai indivīdu profesionālo attīstību, bet arī mūžplašas mācīšanās un pašattīstības procesu, tādējādi apliecinot ne tikai pētījuma zinātnisko, bet arī praktisko novitāti.

Minētie secinājumi ņemti vērā empīriskā pētījuma 2.posma - pamatpētījuma metodoloģijas izstrādē.

4.2.2. Empīriskā pētījuma 2.posma- pamatpētījuma rezultāti

Atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, empīriskā pētījuma 2.posma - pamatpētījuma dati tika iegūti secīgi veiktu jauktu pētījuma metožu ceļā. Pamatpētījuma mērķis bija izvērtēt podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, atbilstoši izstrādātajiem kritērijiem.

Pirmkārt, 2015./ 2016. studiju gadā Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” 68 studentu un 44 absolventu grupā tika veikta aptauja, izmantojot kvantitatīvo pētījuma stratēģiju un aptaujas anketu, kas izstrādāta atbilstoši teorētiskās izpētes gaitā noteiktajām astoņām podologu karjeras vadības prasmēm un pētījuma 1. posmā precizētajiem to vērtēšanas kritērijiem.

Otrkārt, 2015./2016.- 2016./2017. studiju gadā, tika iegūti studentu eseju analīzes, studentu, absolventu un docētāju fokusgrupu diskusiju, darba devēju un ekspertu interviju dati, izmantojot kvalitatīvo pētījuma stratēģiju, atbilstoši teorētiskās izpētes rezultātā izstrādātajam un empīriskā pētījuma 1. posmā pilnveidotajam, podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim. To rezultāti tika izmantoti kvantitatīvo datu interpretēšanā un rekomendāciju /ieteikumu izstrādē Latvijas Universitātes P.Stradiņa Medicīnas koledžas studiju programmas „Podoloģija” studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā.

Empīriskā pētījuma 2.posmā iegūto rezultātu analīze, atbilstoši secīgi izskaidrojoša jaukta pētījuma paraugam (*sequential explanatory*), kur galvenā prioritāte tiek piešķirta kvantitatīvai metodoloģijai, atspoguļota katrai prasmei atsevišķi, un sakārtota 4.2.2. nodaļas 4.2.2.1.- 4.2.2.8. apakšnodaļās, 4.2.2.9.apakšnodaļā atspoguļota podologu karjeras vadības prasmju savstarpējo sakarību analīze. Empīriskā pētījuma 2.posmā iegūtie kvalitatīvie dati, izmantojot datu tematiskās analīzes (*thematic analysis*) pieeju tika reducēti un sakārtoti tabulās atbilstoši tēmu (podologu karjeras vadības prasmju) kodiem un pievienoti 14. un 15. pielikumā. Tematiski transformētie dati tika aprakstoši integrēti kvantitatīvo pētījuma rezultātu interpretācijas gaitā, saglabājot esejās, fokusgrupu diskusijās un intervijās lietoto izteiksmes formu, un precīzu respondentu izteikumu pierakstu izmantotajos citātos.

Podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā analizēta atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trīs grupu kritērijiem- indivīda iekšējiem resursiem, ārējiem resursiem un individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem, izvērtējot

un raksturojot to lietojumu 4 līmeņos pēc Likerta skalas, kur rādītājs **4**- apzīmē lietojumu visās situācijās, **3**- vairumā situāciju, **2**- atsevišķās situācijās un **1**- nevienā situācijā.

Kvantitatīvo pētījuma rezultātu skaitliskais un procentuālais sadalījums studentu un absolventu grupās atspoguļots frekvenču tabulā (skatīt 11. pielikumu). Aprakstošās statistikas dati studentu un absolventu grupā pievienoti 12. pielikumā.

Pamatpētījuma kvantitatīvo datu mainīgo vērtību sadalījums studentu un absolventu grupās analizēts, izmantojot Kolmogorova - Smirnova testu (skatīt 13. pielikumu). Testa analīzes rezultāti liecina, ka signifikances rādītāji ($p=0,05$ robeža) visos parametros ir 0,000, tādēļ turpmākajā rezultātu analīzes gaitā izmantojamas neparametriskās statistikas metodes.

4.2.2.1. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju attīstības nozarē vērtējuma analīze

Podologu karjeras vadības prasmju grupā, sākotnēji tika pārbaudīta medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtēšanas rezultātu piemērotība ar Kronbaha alfa koeficientu (skatīt 4.2.2.1.tabulu). Piemērotības koeficients $\alpha= 0,595$ studentu grupā liecina par iegūto datu vidēju piemērotību, un $\alpha= 0.756$ absolventu grupā- par labu piemērotību rezultātu tālākai interpretācijai.

4.2.2.1.tabula. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,595	,613	3	,756	,761	3

Tālākās izpētes procesā aprēķināti centrālās tendences un variācijas rādītāji respondentu vērtējumiem par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu grupā (skatīt 4.2.2.2. tabulu) un absolventu grupā (skatīt 4.2.2.3.tabulu). Tabulās, atbilstoši katram medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē kritērijam, izvietoti šādi rādītāji- mediāna/*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

4.2.2.2.tabula Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	3,50	3,44	,608	,370	-,590	,291
1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	3,00	3,10	,577	,333	,004	,291
1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	3,00	2,68	,781	,610	-,323	,291

Centrālās tendences rādītāji studentu vērtējumam par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojuma līmeni liecina, ka pirmajam kritērijam- „Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību” mediāna ir 3,5 un aritmētiskais vidējais 3,44. Standartnovirze 0,608 un dispersija 0,37 rāda, ka studenti savos vērtējumos bijuši salīdzinoši vienoti un prasmes lietojumu praksē atbilstoši pirmajam kritērijam vērtējuši kā lietotu gandrīz visās situācijās, (3-vairumā situāciju; 4-visās situācijās). Negatīvais asimetrijas rādītājs (-,590) liecina, ka kopumā studentu vērtējumi, atbilstoši kritērijam- „Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību”, vairāk nosvērušies uz prasmes lietojumu „visās situācijās” pusi, kas ir teicams rādītājs studentu grupā.

Analizējot medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtēto lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam-„ Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” redzams, ka studentu vērtējumos mediāna ir 3 („vairumā situāciju”). Aritmētiskais vidējais 3,1; standartnovirze 0,577; dispersija 0,333 un asimetrijas rādītājs ap nulli (0,004) liecina par izteiktu vienprātību, izvērtējot medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam, ko studenti kopumā vērtē, kā lietotu vairumā situāciju.

Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējuma dati, atbilstoši trešajam kritērijam- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” sakrīt ar otrā kritērija vērtējumu- mediāna 3 (vairumā situāciju), bet aritmētiskais vidējais 2,68 un standartnovirze 0,781, kā arī datu izkliedes rādītājs 0,61 liecina par lielāku studentu viedokļu atšķirību, vērtējot prasmes lietojumu atbilstoši trešajam kritērijam. Lai gan kritēriju rādītāju amplitūda (skatīt 12.pielikumu) studentu vērtējumos ir plaša, no 1-

nevienā situācijā līdz 4- visās situācijās, tomēr negatīvais asimetrijas rādītājs - 0,323 un nelielā asimetrijas kļūda 0,291 norāda, ka studenti medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, atbilstoši trešajam kritērijam biežāk vērtē, kā lietotas vairumā situāciju, kas studentu grupā kopumā uzskatāms kā optimāls rādītājs, un ļauj spriest par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstību studiju procesā.

4.2.2.3.tabula **Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā**

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	4,00	3,59	,542	,294	-,838	,357
1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	3,00	3,39	,579	,336	-,284	,357
1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	3,00	3,27	,624	,389	-,259	,357

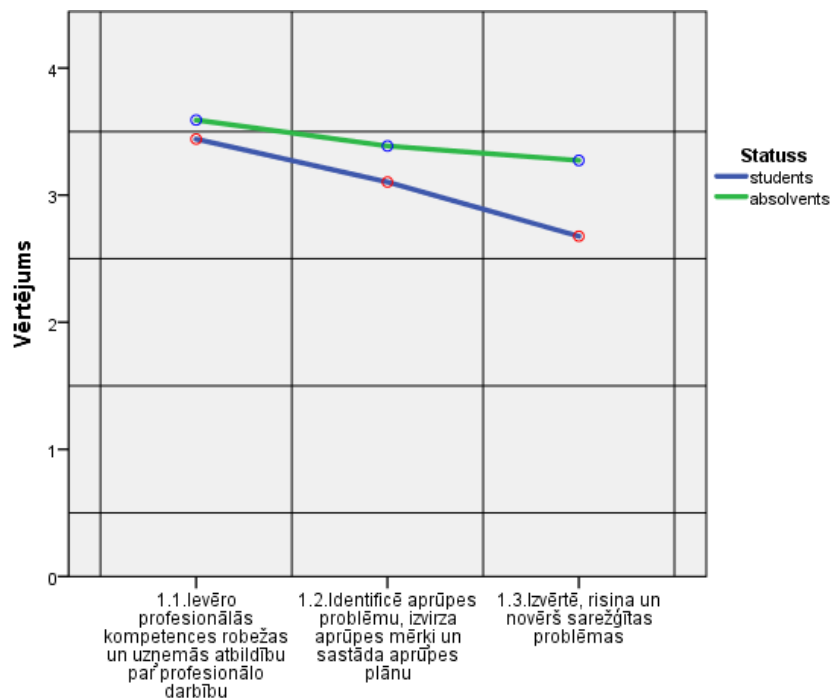
Centrālās tendences rādītāji absolventu vērtējumam par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojuma līmeni, atbilstoši pirmajam kritērijam- „Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību” liecina, ka absolventi medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē vērtējuši kā lietotas visās situācijās ($M_e=4$). Aritmētiskais vidējais 3,59, standartnovirze 0,542 un nelielā datu izkliede 0,294 liecina, ka respondenti savās atbildēs ir bijuši salīdzinoši vienprātīgi.

Analizējot novērtēto medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam- „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” redzams, ka absolventu vērtējumos mediāna ir 3 („vairumā situāciju”). Aritmētiskais vidējais 3,39, standartnovirze 0,579 un datu izkliede 0,336 liecina par nelielu viedokļu atšķirību, vērtējot prasmes lietojumu atbilstoši otrajam kritērijam. Tomēr negatīvā asimerija (- 0,284) parāda tendenci, ka arī absolventi medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, atbilstoši otrajam kritērijam, kopumā vērtējuši, kā lietotas vairumā situāciju, bet ne visās situācijās.

Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, atbilstoši trešajam kritērijam- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” absolventi vērtējuši, kā

lietotas vairumā situāciju ($M_e=3$). Aritmētiskais vidējais 3,27, standartnovirze 0,624 un dispersija 0,389 liecina par lielāku viedokļu atšķirību, nekā pirmajos divos kritērijos, tomēr izkliede ap mediānu ir salīdzinoši neliela. Asimetrijas rādītājs liecina, ka absolventu viedokļi izvērtējot medicīnas prasmes un specifiskās prasmes nozarē, atbilstoši kritērijam - „*Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas*” arī vairāk nosvērušies uz „*vairumā situāciju*” pusi. Šāds medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējums, atbilstoši kritērijiem- „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” un „*Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas*”, absolventu grupā nav uzskatāms par optimālu, izvērtējot podologa karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā kopumā, tādēļ rezultātu izpēti tālākā procesā veikta medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētiskā vidējā (*Mean*) un absolventu pieredzes analīze (skatīt 4.2.2.2.attēlu).

Salīdzinot studentu un absolventu vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāju līknes (4.2.2.1.attēls) par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojumu praksē, atbilstoši kritērijiem redzams, ka vērtējumi respondentu grupās atšķiras nedaudz. Prasmes vērtējums atbilstoši kritērija – „*Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību*” rādītājiem liecina, ka studenti ir gatavi gandrīz visās situācijās ievērot profesionālās kompetences robežas un uzņemties atbildību par profesionālo darbību, bet absolventi pilnīgi visās situācijās. Savukārt, medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējums, atbilstoši otrajam kritērijam- „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” liecina, ka gan studenti, gan absolventi aprūpes problēmu identificēšanu, aprūpes mērķu izvirzīšanu un aprūpes plāna sastādīšanu vērtē kā lietotu praksē vairumā situāciju, bet tomēr ne visās situācijās. Piebilstams, ka atbilstoši podologa profesijas standartam un tur noteiktajām profesionālajām kompetencēm, podologam jāspēj identificēt aprūpes problēmu, izvirzīt aprūpes mērķi un sastādīt aprūpes plānu pilnīgi visās situācijās.

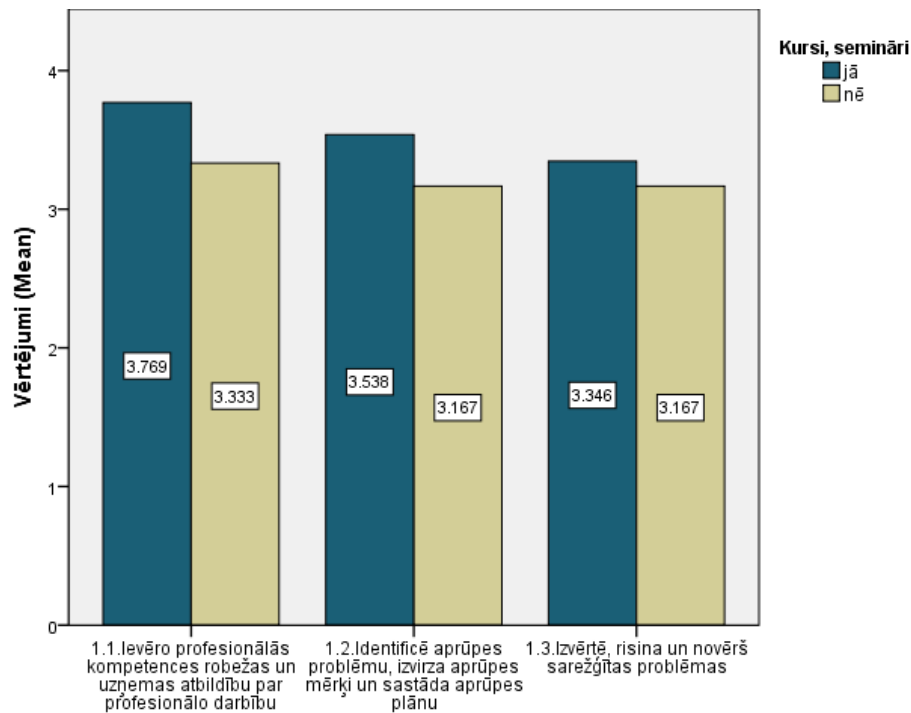


4.2.2.1.attēls. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Kopumā studentu un absolventu viedokļi, vērtējot profesionālās kompetences robežu ievērošanu un atbildību par profesionālo darbību uzņemšanos, kā arī aprūpes problēmu identificēšanu, aprūpes mērķu izvirzīšanu un aprūpes plāna sastādīšanu praksē, ir salīdzinoši vienoti. Lielāka viedokļu atšķirība vērojama prasmes lietojuma vērtēšanā, atbilstoši trešajam kritērijam- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas (nestandarta situācijas)” gan studentu, gan absolventu grupā, kur kritēriju rādītāju amplitūda ir plaša, no 1- nevienā situācijā līdz 4- visās situācijās studentu grupā, un no 2-atsevišķās situācijās, līdz 4-visās situācijās absolventu grupā. Redzamā tendence skaidrojama ar studentu nelielo pieredzi izvērtēt, risināt un novērst sarežģītas problēmas, salīdzinājumā ar absolventiem, kuriem minētās darbības lietojums praksē saistīts ar ikdienas darbu.

Ja nestandarta gadījumu risināšana atsevišķās situācijās ir pieņemams rādītājs studentu grupā, jo medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstības pamati studiju procesā tiek veicināti ar nestandarta situāciju uzdevumu un klīnisko gadījumu risināšanu, tad šāds prasmju vērtējuma rādītājs absolventu grupā liecina par prasmju izvērtēt, risināt un novērst sarežģītas problēmas (nestandarta situācijas) nepietiekamu attīstību pieredzē, kura veidojas atbilstoši katra podologa individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem. Podologu karjeras vadības prasmju izpētē absolventu

grupā, kā profesionālo pieredzi raksturojošs rādītājs, ņemta vērā absolventu profesionālā pilnveide (tālākizglītības kursi, semināri). Tādēļ, tālākās podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes gaitā, vispirms veikta medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju salīdzinoša analīze, atbilstoši kritērijiem un absolventu pieredzei (skatīt 4.2.2.2. attēlu).

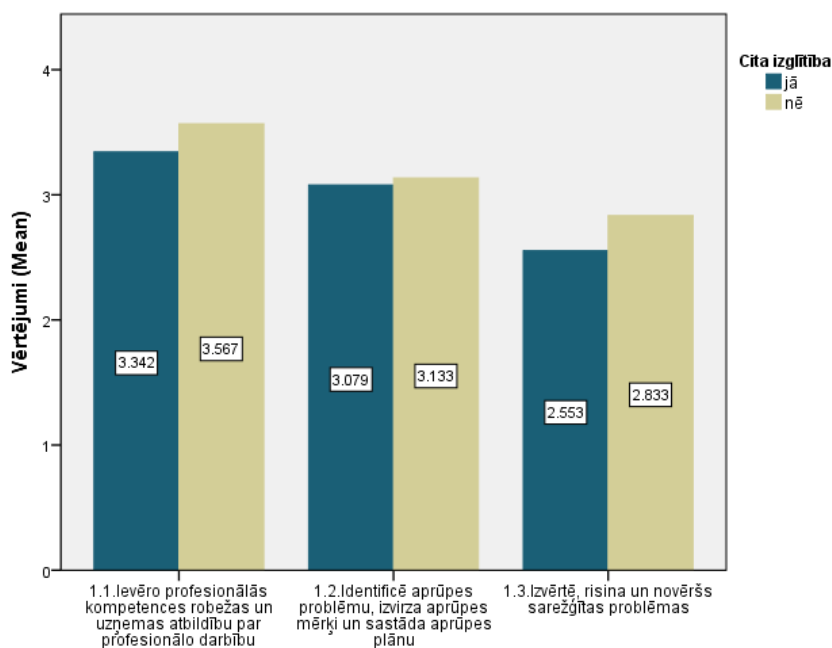


4.2.2.2.attēls. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un absolventu pieredzei

Analizējot medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētiskos vidējos rādītājus, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un absolventu pieredzei, redzams (skatīt 4.2.2.2.attēlu), ka absolventu, kuri profesionālo pieredzi papildinājuši tālākizglītībasursos un semināros, medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē vērtējumi, atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem un indivīda ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem ir nedaudz augstāki, kā absolventiem bez profesionālās pilnveides pieredzes, kas ļauj izdarīt pieņēmumu, ka karjeras vadības prasmju attīstību, kas aizsākusies studiju procesā, sekmē nepārtraukta profesionālās pieredzes pilnveide dažādosursos un semināros.

Lai noskaidrotu, vai arī studentu grupā medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumi ir saistīti ar studentu pieredzi, tiek veikta medicīnas pamata

prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju salīdzinoša analīze, atbilstoši kritērijiem un studentu pieredzei. Studentu grupā kā pieredzes rādītājs izmantota informācija par citu, iepriekš iegūtu profesionālo vai akadēmisko izglītību. Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē attīstības izvērtēšana un saikne ar citu iegūto izglītību, uzsākot studijas Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas programmā „Podoloģija”, atspoguļota grafiskajā attēlā (skatīt 4.2.2.3.attēlu).



4.2.2.3.attēls. Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un studentu pieredzei

Analizējot medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē vērtējumu aritmētiskos vidējos (*Mean*) rādītājus, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un studentu pieredzei, grafiskajos attēlos ir redzama neliela aritmētisko vidējo rādītāju atšķirība, piemēram, prasmes vērtējumā atbilstoši trešās grupas kritērijam, respondentiem ar iepriekšēju izglītības pieredzi ($M_e=2,553$) un respondentiem bez citas profesionālās vai akadēmiskās izglītības ($M_e=2,833$), turklāt studentiem bez iepriekšējas izglītības pieredzes, prasmes vērtējumu aritmētiskais vidējais rādītājs ir nedaudz augstāks visos kritērijos. Tas skaidrojams ar studentu, bez iepriekšējas izglītības pieredzes, pārliecību par izvēlēto profesiju un salīdzinoši augstāku pašvērtējumu, kā respondentiem ar citu izglītības pieredzi, kuri izdarījuši atkārtotu profesijas izvēli un ir piesardzīgi savos vērtējumos par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojumu.

Turpinājumā tiek pārbaudīts, vai uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību, kas aizsākas studiju procesā (skatīt 2.2.nodaļu), un kuru grupai atbilst arī medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, sekmē respondentu pieredze. Izmantojot šķērstabulas un Hī kvadrāta koeficientu tiek salīdzināts aptaujas izlases (n=112) empīriskais sadalījums pēc interesējošas pazīmes- pieredzes, ko raksturo “cita izglītība” un “profesionālā pilnveide”, izvērtējot respondentu medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu statistisko saikni starp pieredzi, ko sniedz cita iegūtā profesionālā vai akadēmiskā izglītība, un medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumu, atbilstoši individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam kritērijam- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas”(skatīt 4.2.2.7.tabulu).

4.2.2.7.tabula Kritērija „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” un respondentu pieredze- „cita izglītība” šķērstabula

		1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas				Kopā
		nevienā situācijā	atsevišķās situācijās	vairumā situāciju	visās situācijās	
Cita izglītība	jā	3	14	18	6	41
	nē	2	10	41	18	71
Kopā		5	24	59	24	112

Hī – kvadrāta ttests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,400 ^a	3	,038
Likelihood Ratio	8,224	3	,042
Linear-by-Linear Association	6,803	1	,009
N of Valid Cases	112		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,83.

Secinošās statistikas rezultāti rāda, ka pastāv statistiska saikne ($p=0,038 < 0,05$) starp respondentu izglītības pieredzi (cita iepriekš iegūta profesionālā vai akadēmiskā izglītība) un prasmes izvērtēt, risināt un novērst sarežģītas problēmas lietojuma vērtējumiem, apliecinot, ka izglītības un karjeras attīstības mijiedarbība (skatīt 1.2.nodaļu) sekmē jaunu indivīda pašattīstības mērķu izvērzišanu tālākai karjeras vadības prasmju attīstībai.

Turpinājumā, izmantojot šķērstabulas un Hī kvadrāta koeficientu tiek pārbaudīta statistiskā saikne starp respondentu pieredzi, ko sniedz profesionālā pilnveide, un medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, atbilstoši individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam kritērijam- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” vērtējumiem (skatīt 4.2.2.8.tabulu).

4.2.2.8.tabula Kritērija „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” un respondentu pieredze- „profesionālā pilnveide” šķērstabula

		1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas				Kopā
		nevienu situācijā	atsevišķās situācijās	vairumā situāciju	visās situācijās	
Kursi, semināri	Nav datu	5	20	35	8	68
	jā	0	2	13	11	26
	nē	0	2	11	5	18
Kopā		5	24	59	24	112

Hi-kvadrāta tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,330 ^a	6	,008
Likelihood Ratio	19,184	6	,004
Linear-by-Linear Association	10,954	1	,001
N of Valid Cases	112		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

Tabulas rādītāji liecina par statistiski nozīmīgu ($p=0,008 < 0,05$) saikni starp profesionālo pieredzi (tālākizglītības kursi, semināri) un prasmes vērtējumu rādītājiem, atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi) vērstajam kritērijam. Tātad, medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstība, kura sākas studiju procesā, ir nepārtraukts profesionālās pieredzes pilnveides process tālākizglītībasursos un semināros, kas sekmē gan profesijā nepieciešamo, gan karjeras vadības prasmju attīstību.

Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē kvantitatīvās analīzes rezultāti liecina, ka jau studiju procesā nepieciešams pievērst uzmanību tādām studiju metodēm un studiju organizācijas formām, kas jaunajiem podologiem palīdzētu izvirzīt augstākus pašattīstības mērķus, kā rezultātā nodrošinātu ne tikai sekmīgu medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstību, bet arī podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā. Minēto apliecina arī izteikumi studentu esejās (14. pielikums), kurās:

-uzsākot studijas studiju programmā „Podoloģija”, studenti galvenokārt akcentē nepieciešamību apgūt medicīnas pamata prasmes un gūt pieredzi podoloģijā praktisko nodarbību veidā un analizējot dažādus klīniskos gadījumus, un izsaka vēlmi apgūt prasmes darbam ar jaunāko podoloģijas aprīkojumu un mācīties reālā darba vidē;

-noslēdzot studijas programmā „Podoloģija”, jaunie speciālisti atzinīgi vērtē tādas nodarbības, kuras veicinājušas gan profesionālo prasmju podoloģijas nozarē, gan vispārējās medicīnas prasmju attīstību, piemēram, iespēju apmeklēt podologa kabinetu,

lekcijas vispārīgajā medicīnā un prakses slimnīcā, praktiskās nodarbības un kvalifikācijas praksi Latvijā un ārpus Latvijas (ERASMUS programmas ietvaros).

Lai gan esejās studentu ieceres galvenokārt saistītas ar tādiem indivīda iekšējiem un ārējiem resursiem, kā vēlmi apgūt medicīnas pamata prasmes un nozares prasmes, uzsākt savu profesionālo darbību un uzkrāt pieredzi specialitātē, ko raksturo šāds citāts- „...*esmu apguvusi pamatzināšanas un pamatprasmes podologa specialitātē, un uzskatu, ka man vēl daudz ir jāpraktizējas, lai varētu sevi ierindot labāko speciālistu vidū. Nākotnē varu izmantot savas zināšanas un praktiskās iemaņas, lai piedalītos preventīvo pasākumu veikšanā manā darba vietā, vairāk uzmanību veltot tieši pēdu problēmsituācijām...*”, tomēr studiju procesa noslēgumā rakstītajās esejās saskatāma arī pozitīva tendence, veidoties konkrētiem tālākas pašattīstības mērķiem- „...*koledžas mācības ir tikai pirmais solis ceļā uz veiksmīgu un pacientu/klientu novērtētu speciālistu, un izglītošanās ies roku rokā ar ikdienas darbu, lai saviem pacientiem/klientiem sniegtu vislabāko aprūpi, izglītotu tos un spētu viņus iesaistīt problēmas risināšanā. Jo darbs medicīnā ietver izglītošanos mūža garumā...*”;

„...*koledžas studijas dod pamatu un motivāciju dziļākām patstāvīgām studijām, mudina „rakt dziļāk”, izprast procesu un lietu darbību, sakarības...*”. Studentu viedokļi esejās cieši sasaucas ar 4.2.2.1.attēlā atspoguļotajiem respondentu vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītājiem.

Atbilstoši teorētiskās izpētes ceļā izveidotajam podologu karjeras vadības prasmju kritēriju saturam (skatīt 2.2.nodaļu), uz rezultātu sasniegšanu virzīto prasmju grupā ietilpst ne tikai medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, bet arī mācīšanās prasme un prasme pieņemt lēmumus. Praksē medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē tiek apgūtas jau studiju procesā, un to nosaka studenta prasme mācīties. Lai pārlicinātos par datu statistisko saikni medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes vērtējumos, atbilstoši kritērijiem, tika veikts Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas tests. Iegūtie rezultāti analizēti un atspoguļoti tabulās (studentu vērtējumi - 4.2.2.9. tabulā, un absolventu vērtējumi - 4.2.2.10. tabulā).

Medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes izvērtējuma pāru analīzes rezultāti, atbilstoši kritērijiem, studentu grupā apstiprina statistiski nozīmīgu saikni ($r=0,314$, $p=0,09$) kritērijos- „*Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību*” un „*Uztver jaunu informāciju*”, kā arī vidēji ciešu korelāciju ($r=0,471$, $p=0,00$) starp kritērijiem - „*Ievēro*

profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību” un „Reflektē zināšanas un pieredzi”.

4.2.2.9.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	Correlation Coefficient	1,000	,417**	,117	,314**	,471**	,200
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,342	,009	,000	,102
		N	68	68	68	68	68	68
	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	Correlation Coefficient	,417**	1,000	,358**	,294*	,477**	,149
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,003	,015	,000	,224
		N	68	68	68	68	68	68
	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	Correlation Coefficient	,117	,358**	1,000	-,001	,098	-,011
		Sig. (2-tailed)	,342	,003	.	,991	,426	,928
		N	68	68	68	68	68	68
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlation Coefficient	,314**	,294*	-,001	1,000	,569**	,534**
		Sig. (2-tailed)	,009	,015	,991	.	,000	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlation Coefficient	,471**	,477**	,098	,569**	1,000	,430**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,426	,000	.	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlation Coefficient	,200	,149	-,011	,534**	,430**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,102	,224	,928	,000	,000	.
		N	68	68	68	68	68	68
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Pāru analīzes rezultāti norāda uz statistiski nozīmīgu saikni arī studentu vērtējumos starp kritērijiem – „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” un „Uztver jaunu informāciju” ($r=0,294$, $p=0,15$), un vidēji ciešu korelāciju starp kritērijiem- „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un

sastāda aprūpes plānu” un „Reflektē zināšanas un pieredzi” ($r=0,477$, $p=0,00$), apstiprinot teorētiskās izpētes gaitā aktualizēto, podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriju savstarpējo sinerģiju.

Statistiski nenozīmīga negatīva korelācija saskatāma ($r= -0,011$ $p= 0,928$) medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes vērtējuma rezultātos, atbilstoši kritērijiem – „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” un „Īsteno pašvadītu mācīšanos”, kā arī statistiskā saikne nav saskatāma starp studentu vērtējumiem kritērijos- „Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību”; „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” un „Īsteno pašvadītu mācīšanos”. Tas skaidrojams ar studējošo tendenci sasniegt tūlītējus mācīšanās rezultātus, kas saistās ar sekmīgu studiju kursu pārbaudījumu kārtošānu un nozarē nepieciešamo pamata prasmju apguvi, bet kavē individuālās attīstības (pašattīstības) mērķu izvirzīšanu, ko zināmā mērā nosaka atsevišķu studiju kursu saturs un plānotie rezultāti. Minētais liecina, ka studiju procesā jāveicina pašvadītas mācīšanās prasmes veidošanās visos studijuursos, lai podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā veidotos, kā uz nepārtrauktu attīstību (dzīvesdarbību) vērsts process.

Savukārt pāru analīzes rezultāti absolventu grupā (skatīt 4.2.2.10. tabulu) apstiprina statistiski nozīmīgu saikni starp medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes vērtējumiem pēc kritērijiem- „Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību” un „Uztver jaunu informāciju” ($r=0,437$, $p=0,003$), „Reflektē zināšanas un pieredzi” ($r=0,553$, $p=0,000$) un „Īsteno pašvadītu mācīšanos” ($r=0,544$, $p=0,000$), pierādot podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriju savstarpējo saikni ne tikai vienas konkrētas karjeras vadības prasmes izvērtējuma robežās, bet podologu karjeras vadības prasmju izvērtējumā kopumā.

Vidēji cieša korelācija pastāv arī starp absolventu vērtējumiem kritērijos- „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” un „Reflektē zināšanas un pieredzi” ($r=0,435$, $p=0,003$), kā arī „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” un „Īsteno pašvadītu mācīšanos” ($r=0,404$, $p=0,007$), apliecinot pašvadītu mācīšanos kā būtisku kritēriju ne tikai mācīšanās prasmes izvērtējumā, bet arī medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtēšanā.

4.2.2.10.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē un mācīšanās prasmes vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

			1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos
Spearman's rho	1.1.Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību	Correlation Coefficient	1,000	,635**	,427**	,437**	,553**	,544**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,004	,003	,000	,000
		N	44	44	44	44	44	44
	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	Correlation Coefficient	,635**	1,000	,482**	,311*	,435**	,404**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,040	,003	,007
		N	44	44	44	44	44	44
	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	Correlation Coefficient	,427**	,482**	1,000	,332*	,382*	,239
		Sig. (2-tailed)	,004	,001	.	,028	,010	,118
		N	44	44	44	44	44	44
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlation Coefficient	,437**	,311*	,332*	1,000	,623**	,467**
		Sig. (2-tailed)	,003	,040	,028	.	,000	,001
		N	44	44	44	44	44	44
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlation Coefficient	,553**	,435**	,382*	,623**	1,000	,594**
		Sig. (2-tailed)	,000	,003	,010	,000	.	,000
		N	44	44	44	44	44	44
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlation Coefficient	,544**	,404**	,239	,467**	,594**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,007	,118	,001	,000	.
		N	44	44	44	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Absolventu vērtējumu analīzes rezultātos korelācija saskatāma arī starp vērtējumiem kritērijos- „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” un „*Uztver jaunu informāciju*” ($r=0.311$, $p=0,04$). Savstarpēji korelē arī absolventu vērtējumi kritērijos - „*Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas*” ($r=0,332$, $p=0,028$) un „*Reflektē zināšanas un pieredzi*” ($r=0,382$, $p=0,01$), apliecinot, ka medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmi.

Savukārt, starp medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, un mācīšanās prasmes vērtējumiem uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajos podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijos- „*Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas*” un „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*”, līdzīgi kā studentu, arī absolventu grupā statistiskā saikne nav saskatāma ($r=0,239$, $p=0,118$). Tomēr absolventu grupā, mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši trešās grupas kritērijam- „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” cieši korelē ar medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumiem kritērijos- „*Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību*” ($r=0,544$, $p=0,00$) un „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” ($r=0,404$, $p=0,007$), apliecinot pašvadītas mācīšanās nozīmi profesionālo prasmju pilnveidē un tālākā karjeras vadības prasmju norisē, kā nepārtrauktā dzīvesdarbības procesā. Tādēļ studiju procesā īpaši jāvērs uzmanība studentu mācīšanās izpratnes attīstībai metakognitīvā līmenī arī profesionālo studiju kursu apguves laikā, lai jaunie profesionāļi spētu caur mācīšanās prasmi uzturēt gan podologu profesionālās, gan karjeras vadības prasmes.

Kopējie datu analīzes rezultāti liecina, ka medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē izvērtējuma rezultāti cieši korelē ar mācīšanās prasmes izvērtējuma rezultātiem gan studentu, gan absolventu grupā:

- atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem- „*Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību*” medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē izvērtējumā un kritērija „*Uztver jaunu informāciju*”- mācīšanās prasmes izvērtējumā;

-atbilstoši indivīda ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem- „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē izvērtējumā, un „*Reflektē zināšanas un pieredzi*” mācīšanās prasmes izvērtējumā;

- atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem- „*Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas (nestandarta situācijas)*” medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē izvērtējumā, un „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” mācīšanās prasmes izvērtējumā studentu grupā bija izteikti negatīva korelācija, bet absolventu grupā netika saskatīta statistiski nozīmīga saikne, pierādot, ka arī pieredzējušiem podologiem (absolventiem) karjeras vadības prasmju attīstību galvenokārt sekmē indivīda iekšējie un ārējie resursi, un mazāk individuālās pašattīstības mērķi, ko nosaka pašvadīta mācīšanās.

Kopējā rezultātu sintēze liecina, ka medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstība sākas studiju procesā, bet nebeidzas studiju procesa noslēgumā. Tā turpinās mūžplašas pašvadītas mācīšanās procesā, kas nosaka tālāko podologu karjeras vadības prasmju attīstību. Arī pētījuma kvalitatīvo datu analīze liecina, ka podologa karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā notiek pamatā attīstot uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes- medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, prasmi mācīties un prasmi pieņemt lēmumus, ko apliecina fokusgrupu diskusiju (15. pielikums) un darba devēju (16. pielikums) interviju rezultāti.

Fokusgrupas diskusijas rezultāti (15.pielikums) studentu grupā reproducē viedokli, ka no astoņām podologu karjeras vadības prasmēm, vislielāko uzmanību nepieciešams veltīt tieši medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē, kā nākamās studenti minējuši inovatīvo tehnoloģiju izmantošanas prasmi un uzņēmējdarbības prasmi, ko pamato ar podologa profesionālo darbību, bet nesaista ar plašāku izpratni par podologa karjeras vadību un dzīvesdarbību kopumā. Tikai trīs no divpadsmit studentu grupas dalībniekiem diskusijā izteikuši viedokli, ka karjeras vadības prasmju attīstība skatāma plašāk nekā tikai profesionālo prasmju jomā:

1.jautājumā -„Kādas ir Jūsu domas (viedoklis) par podologu karjeras vadības prasmju attīstības iespējām studiju procesā?” kāda studente saka:

„.....Visi mērķi ir sasniedzami, ja vien cilvēkam pietiek apņēmības un mērķtiecības. Trīs būtiskākās atziņas, ko esmu ieguvusi sev kā personībai šajā mācību laikā, ir- 1) ja esmu iesākusi veikt kādu darbu, tas ir jāpabeidz līdz galam pat tad, ja kļūst grūti; 2) darba procesā svarīgi ir mācēt sadarboties ar apkārtējiem gan sniedzot, gan saņemot; 3) grūtību un sarežģījumu priekšā būtisks palīgs to atrisināšanā ir pašsavaldība, kas uz apstākļiem ļauj paskatīties objektīvi un skaidri...”

7.jautājumā- „Iespēja papildināt viedokli, noslēdzot diskusiju” kāda studente saka, ka: *„.....karjeras vadības prasmju attīstību redzu atbilstīgi tirgus tendencēm (kursi, semināri, vieslekcijas), kā arī nepārtraukti meklējot inovatīvus risinājumus darbības pilnveidošanai...”*

„.... karjeras vadības prasmes ir būt gan māmiņai, gan ieņemt noteiktu statusu sabiedrībā, gan būt aktīvai darba tirgū...”

Minētajos studentu viedokļos sakatāma pozitīva tendence karjeru skatīt plašāk, kā tikai profesionālo darbību, vairākos viedokļos sakatāma arī tendence karjeras vadības prasmes vērtēt dzīvesdarbībā. Studentu fokusgrupas diskusijas rezultāti daļēji sasaucas ar

4.2.2.1.attēlā atspoguļoto aritmētisko vidējo vērtējumu salīdzinošajiem rādītājiem un 4.2.2.9. tabulā redzamajiem korelācijas testa rezultātiem.

Interviju rezultāti (skatīt 16. un 17. pielikumu) liecina, ka arī darba devēji kā nepieciešamākās prasmes podologu karjeras vadībā uzskata medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, prasmi pieņemt lēmumus un prasmi darboties (multidisciplinārā) komandā, to pamatojot ar „darba pienākumu izpildi” un „podologa profesionālajām kompetencēm (podologa profesijas standartu)”, bet nesaistot ar podologa dzīvesdarbību un personības attīstību kopumā. Tātad darba devēji, galvenokārt, uzmanību pievērš uz rezultātu sasniegšanu un attiecību veidošanu virzītu prasmju attīstību studiju procesā, kas skaidrojams ar darba devēju vēlmi sadarboties ar savas jomas profesionāļiem, kuri viegli pielāgojas darba vides maiņai (šis kritērijs tika norādīts četrās no sešām darba devēju intervijām jautājumā - *Kuras no karjeras vadības prasmēm, Jums, Kā darba devējam šķiet pašas nepieciešamākās podologa karjeras vadībā?*), un kuriem ir teicamas medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē (norādīja visi intervētie darba devēji).

Apkopojot respondentu vērtējumu rezultātus par medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē lietojumu praksē, atbilstoši kritērijiem un respondentu izteiktajam viedoklim fokusgrupu diskusijās un intervijās, secināms, ka:

- 1) podologu karjeras vadības prasmju grupā noteicošā loma ir podologa darba pienākumu veikšanai nepieciešamajām medicīnas pamata prasmēm un specifiskām prasmēm nozarē. To attīstībā noteicoša nozīme ir pašpieredzei, ko sniedz gan citas izglītības pieredze, gan profesionālā pieredze, kas ciešā mērā saistīta ar mācīšanās prasmi, kura šobrīd studiju procesā vairāk saistās ar sekmīgu studiju kursu pārbaudījumu kārtošānu un nozarē nepieciešamo pamata prasmju apguvi, bet mazāk ar mācīšanos dzīvei un darbam-dzīvesdarbībai.
- 2) medicīnas nozarē nepieciešamo pamata prasmju un specifisko prasmju attīstībā podologu studiju procesā, īpaša uzmanība pievēršama tieši pašvadītās mācīšanās veicināšanai, jo šobrīd uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību vairāk nosaka indivīda iekšējie un ārējie resursi, bet mazāk individuālās pašattīstības mērķi;
- 3) podologu studiju procesā nepieciešams pievērst uzmanību tādai studiju organizācijas formai, kas jaunajiem podologiem palīdzētu izvirzīt augstākus pašattīstības mērķus, kā rezultātā nodrošinātu ne tikai sekmīgu medicīnas

pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstību, bet sekmētu arī podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

4.2.2.2. *Saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības vērtējuma analīze*

Podologu karjeras vadības prasmju tālākās izpētes gaitā pārbaudīta saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtēšanas rezultātu piemērotība ar Kronbaha alfa testu (skatīt 4.2.2.11. tabulu). Piemērotības koeficients $\alpha = 0,562$ studentu grupā un $\alpha = 0,596$ absolventu grupā liecina par vidēju iegūto datu piemērotību rezultātu tālākai interpretācijai.

4.2.2.11.tabula. **Saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējuma Kronbaha alfa koeficients**

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,562	,562	3	,596	,571	3

Centrālās tendences un variācijas rādītāji respondentu vērtējumiem par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, studentu un absolventu grupās atspoguļoti 4.2.2.12.un 4.2.2.13.tabulās, kur aprēķināti šādi statistiskie rādītāji- mediāna */Median/*, vidējais aritmētiskais */Mean/*, standartnovirze */Std. Deviation/*, dispersija */Variance/*, asimetrijas rādītājs */Skewness/* un asimetrijas kļūdas rādītājs */Std. Error of Skewness/*, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

Centrālās tendences un variācijas rādītāju dati studentu vērtējumiem (skatīt 4.2.2.12. tabulu) par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu praksē, atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*” liecina, ka kopumā studenti šo prasmi vērtējuši kā lietotu visās situācijās ($M_e=4$). Vidējais aritmētiskais 3,54, standartnovirze 0,531 un dispersija 0,282 norāda, ka studentu viedokļi bijuši salīdzinoši vienprātīgi, arī negatīvais asimetrijas rādītājs – 0,489 liecina, ka respondentu viedoklis vērtējot saskarsmes un komunikācijas prasmi, atbilstoši pirmajam kritērijam, pārsvarā sliecās uz „*visās situācijās*” pusi, kas ir ļoti augsts prasmes vērtējuma rādītājs studentu grupā.

4.2.2.12.tabula. **Saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā**

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	4,00	3,54	,531	,282	-,489	,291
2.2.Izprot rakstiskus dokumentus	3,00	3,07	,630	,397	-,055	,291
2.3.Prot argumentēt	3,00	2,99	,560	,313	-,006	,291

Saskarsmes un komunikācijas prasmes izvērtējumā, atbilstoši otrajam kritērijam- „*Izprot rakstiskus dokumentus*”, mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Aritmētiskais vidējais 3,07, standartnovirze 0,63 un datu izkliede 0,397 liecina par nedaudz lielāku viedokļu atšķirību prasmes lietojuma vērtējumos, atbilstoši otrajam kritērijam, tomēr asimetrijas rādītājs (-0,055) norāda, ka izkļiedētās atbildes nav pastiprināti nosvērušās uz vienu vai otru pusi, tātad saskarsmes un komunikācijas prasmi, atbilstoši kritērijam- „*Izprot rakstiskus dokumentus*”, studenti vērtē kā lietotu praksē vairumā situāciju, kas studentu grupā ir optimāls rādītājs.

Analizējot saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu, atbilstoši trešajam vērtēšanas kritērijam- „*Prot argumentēt*” redzams, ka arī šeit mediāna ir 3. Aritmētiskais vidējais 2,99, standartnovirze 0,56 un dispersija 0,313 liecina, ka studenti salīdzinoši vienprātīgi vērtējuši prasmes lietojumu praksē un visbiežāk atzīmējuši variantu- „*vairumā situāciju*”, ko apliecina arī asimetrijas rādītāji. Tātad studenti saskarsmes un komunikācijas prasmi, atbilstoši kritērijam- „*Prot argumentēt*” galvenokārt vērtējuši, kā lietotu vairumā situāciju, kas studentu grupā ir apmierinošs rādītājs.

Kopumā studentu grupā iegūtie dati par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu praksē atspoguļo tendenci, kas tika novērota arī medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē izvērtējumu analīzes gaitā, ka attiecību veidošanu un individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajos kritērijos prasmes vērtējuma rezultāti ir variabli- no 2- „*atsevišķās situācijās*”, līdz 4- „*visās situācijās*”. Tas liecina par nepieciešamību jau studiju procesā vērst uzmanību uz savstarpējas sadarbības veidošanu, organizējot nodarbības un pastāvīgo darbu tā, lai jaunie podologi veidotu komunikāciju ne tikai ar pacientiem, bet arī savā starpā, kas ļautu apmainīties viedokļiem, veicinātu argumentācijas prasmes un nodrošinātu teicamu saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstību.

Saskarsmes un komunikācijas prasmes nozīme podologu karjeras vadības prasmju attīstībā, atspoguļojas arī studentu eseju analīzes rezultātos (14.pielikums), kur uzsākot studiju procesu jaunie studenti sevi raksturo kā atbilstošus- pacientu konsultēšanā, uzklausišanā, problēmu izskaidrošanā. Vairāki studenti norādījuši, ka jāpilnveido savas saskarsmes spējas un valodu (t.sk.krievu un latviešu) prasmes, prasmi izteikties. Studenti ir gatavi komunicēt arī sociālajos tīklos, veidojot ne tikai savstarpēju komunikāciju, bet komunicēt arī plašākā skatījumā: „...*ir nepieciešams aktīvi darboties sociālajos tīklos, stāstīt saviem radiem, draugiem un paziņām par nodomu kļūt par podologu, tā perspektīvā nodrošinot klientu/pacientu bāzi...*”. Savukārt noslēdzot studiju procesu studenti atzīmē, ka jāprot atrast pareizo pieeju pacientam, jāprot pārliecināt par sava viedokļa un rīcības pareizību. Vairāki studenti savās esejās atzīmējuši, ka viņiem īpaši labi izveidojas, un arī podologa darbā ir nepieciešama, komunikācija ar cilvēkiem, ka svarīga ir saruna ar pacientu: „...*tas protams pagarinātu apmeklējuma laiku, bet es kā podoloģijas speciālists vēlētos izrādīt personisku un individuālu pieeju katram pacientam, katrai problēmai, ko nodrošinātu tieša saruna un uzklausišana...*”. Studentu esejās ir saskatāmi arī uz pašattīstību vērsti mērķi, gan saistībā ar saskarsmes un komunikācijas prasmi, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā: „...*Man ir svarīga komunikācija un atgriezeniskā saite ar cilvēku, ka viņš ir aprūpēts, esmu tam palīdzējusi, un pretim saņemu šo sirdu pateicību. Es vēlos strādāt šajā jomā, dot apkārtējiem to, ko es zinu, protu. Jūtos vajadzīga cilvēkiem, kuriem ir dažāda rakstura problēmas un jūtos novērtēta gan no ģimenes, draugiem, cilvēkiem, kuriem sniedzu savu palīdzību...*”. Empīriskā pētījuma 2.posmā-pamatpētījumā, iegūtie kvalitatīvo datu rezultāti studentu esejās sasaucas ar centrālās tendences un variācijas rādītāju rezultātiem studentu vērtējumos par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu praksē, kas ir pozitīvs rādītājs podologu karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā.

Saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā atspoguļoti 4.2.2.13. tabulā.

Analīzes rezultāti absolventu grupā liecina, ka saskarsmes un komunikācijas prasmi, atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*”, arī absolventi vērtējuši, kā lietotu visās situācijās ($M_e=4$). Aritmētiskais vidējais 3,73, standartnovirze 0,451 un dispersija 0,203 liecina, ka respondenti savos vērtējumos bijuši salīdzinoši vienprātīgi. Izteikti negatīvā asimerija -1,057 liecina, ka izklaidētās absolventu atbildes par prasmes lietojumu praksē, galvenokārt nosvērušās uz „*visās situācijās*” pusi, kas absolventu grupā ir optimāls rādītājs un sasniedz gan podologu

profesijas standartā noteikto kompetenču līmeni, gan liecina par saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstību atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajam kritērijam.

4.2.2.13.tabula. **Saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā**

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	4,00	3,73	,451	,203	-1,057	,357
2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	3,00	3,20	,701	,492	-,308	,357
2.3.Prot argumentēt	3,00	3,36	,574	,330	-,204	,357

Analizējot saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam-„*Izprot rakstiskus dokumentus*” redzams, ka absolventu vērtējumos mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Aritmētiskais vidējais absolventu grupā ir 3,2, standartnovirze 0,701 un dispersija 0,492 norāda par absolventu viedokļu atšķirību izvērtējot prasmes lietojumu praksē. Asimetrijas rādītājs -0,308 liecina, ka izklaidētās atbildes salīdzinoši vienmērīgi sadalās starp vērtējumiem „*vairumā situāciju*” un „*visās situācijās*”, kas absolventu grupā tomēr nesasniedz vēlamo rezultātu, un norāda par saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības veicināšanas nepieciešamību, kas tiktu virzīta uz attiecību veidošanu, arī organizējot tālākizglītības pasākumus un seminārus. Jo podologa darba specifika nosaka, ka podologi galvenokārt strādā individuāli, tādēļ tādu podologu karjeras vadības prasmju attīstība, kā saskarsmes un komunikācijas prasme, kas aizsākusies studiju procesā, tālākajā dzīvesdarbībā nereti stagnē.

Centrālās tendences rādītāji absolventu vērtējumam par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojuma līmeni, atbilstoši trešajam kritērijam- „*Prot argumentēt*” liecina, ka absolventi to vērtējuši, kā lietotu vairumā situācijās ($M_e = 3$). Aritmētiskais vidējais 3,36 un standartnovirze 0,574 liecina, ka respondentu viedokļi bijuši nedaudz atšķirīgi, tomēr datu izkliede ir neliela 0,33. Arī asimetrija ir minimāla (-0,204), apliecinot, ka atbildes ir vienmērīgi izklaidētas ap mediānu, ar tendenci nosliekties uz „*visās situācijās*” pusi, kas liecina par saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstību jau studiju procesā, ko dzīvesdarbībā veicina individuāli uzstādītie tālākās pašattīstības mērķi.

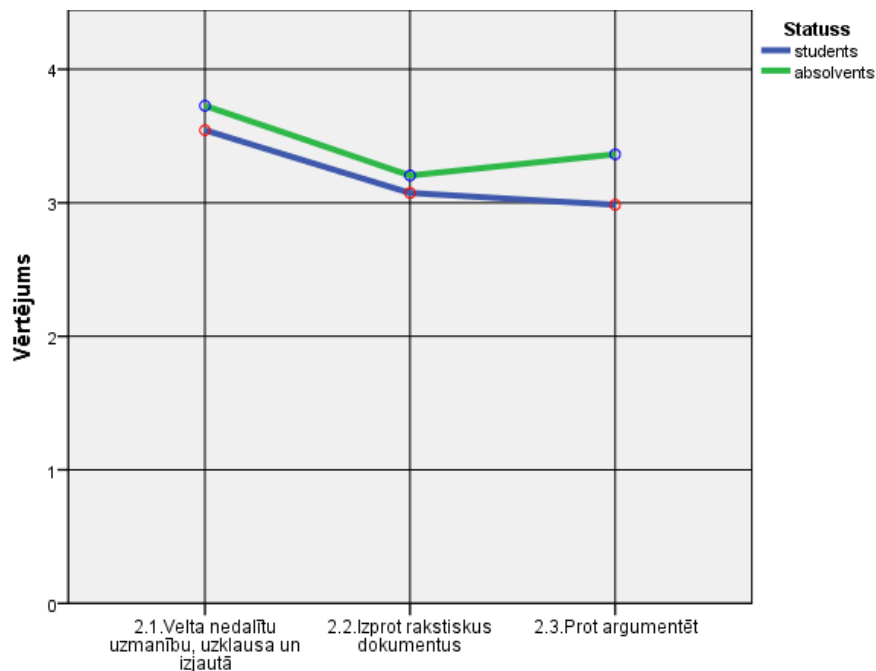
Salīdzinot aritmētiskā vidējā rādītāju datu līkni studentu un absolventu grupās (4.2.2.4.attēls) redzams, ka saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējums atbilstoši pirmās grupas (individuālo iekšējos resursus noteicošā) kritērija- „*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*” rādītājiem liecina, ka gan studenti ($Mean=3,54$), gan absolventi ($Mean=3,73$) saskarsmes un komunikācijas prasmi vērtējuši kā lietotu visās situācijās, kas abās respondentu grupās ir teicams saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības rādītājs, un liecina par minētās prasmes attīstību jau studiju procesā, kas tālāk turpinās dzīvesdarbībā.

Salīdzinot saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju līkni, atbilstoši otrās grupas (individuālo ārējos resursus noteicošā) kritērija- „*Izprot rakstiskus dokumentus*” rādītājiem liecina, ka arī šīs prasmes lietojumu praksē studenti ($Mean=3,07$) un absolventi ($Mean=3,2$) vērtējuši līdzīgi- kā lietotu vairumā situāciju. Ja saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējums, atbilstoši otrajam kritērijam studentu grupā uzskatāms par apmierinošu, tad absolventu grupā šāds saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējums nesasniedz vēlamo rezultātu.

Uzskatāma atšķirība redzama saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju līknē, atbilstoši trešās grupas (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošā) kritērija „*Prot argumentēt*” rādītājiem. Lai gan rādītāji liecina, ka gan studenti, gan absolventi prasmi argumentēt vērtējuši, kā izmantotu vairumā situāciju, tomēr studentu grupā vērojama lielāka viedokļu nesakritība un zemāks prasmes lietojuma vērtējums ($Mean=2,99$), nekā tas vērojams absolventiem ($Mean=3,36$). Redzamā tendence skaidrojama ar podologu profesionālās darbības specifiku (skatīt 2.2. nodaļu), jo podologam ikdienā ir jāprot vēltīt nedalītu uzmanību, uzklaustīt un iztaujāt pacientus. Savukārt salīdzinoši mainīgās prasības medicīnas dokumentu noformēšanā, piemēram e-veselības ieviešana, jaunās pacientu datu aizsardzības regulas, u.c. izmaiņas medicīnas dokumentācijā, speciālistiem (t.sk.podologiem) rada mazāku pārliecību par rakstisku dokumentu izpratni praksē visās situācijās, tajā skaitā arī vērtējot rakstisku dokumentu izpratni kopumā. Līdz ar to, vērojamas atšķirības arī vērtējot argumentācijas prasmes.

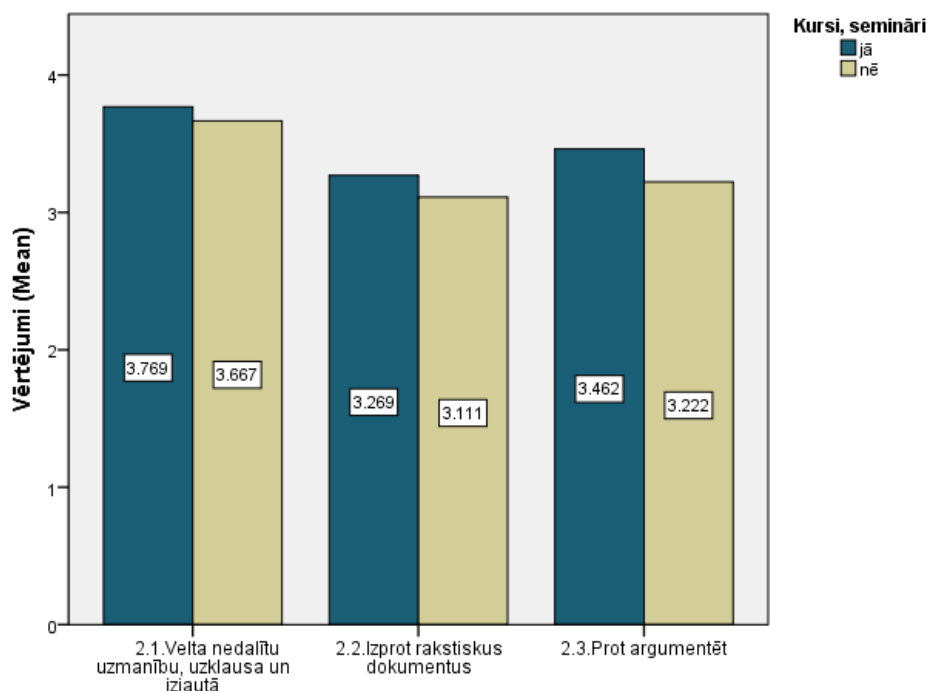
Saskarsmes un komunikācijas prasme ir viena no svarīgākajām karjeras vadības prasmēm, kas nosaka ne tikai profesionālās darbības panākumus, jo podologs strādā ciešā kontaktā ar pacientu, bet arī palīdz veidot attiecības ar līdzilvēkiem, organizēt pašvadītu mācīšanos un iekļauties mūžplašā mācīšanās procesā. Saskarsmes un komunikācijas prasme tiek attīstīta jau studiju procesā, izvēloties tādus didaktiskos paņēmienus, kas

studējošajiem sniedz informāciju, rada iespēju gūt dokumentētu pamatojumu un ļauj analītiski argumentēt savu viedokli. Savukārt profesionāļi (praktizējoši podologi) šīs prasmes turpina attīstīt pašvadītā mūžplašas mācīšanās ceļā, izmantojot pieredzi, profesionālās pilnveides un tālākizglītības iespējas, kā arī iegūstot jaunu informāciju.



4.2.2.4. attēls. **Saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās**

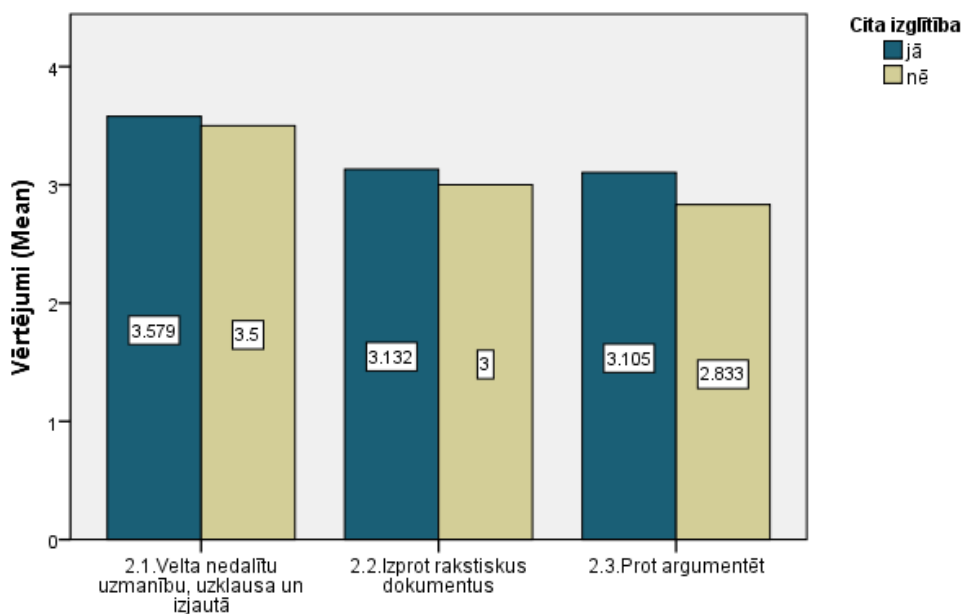
Salīdzinošās analīzes rezultāti atspoguļo, ka studenti, vērtējot saskarsmes un komunikācijas prasmi, savos viedokļos bijuši vienotāki nekā absolventi, ko iespējams nosaka studiju procesa organizācija, savukārt teorētiskās izpētes gaitā (skatīt 3.2.nod.) secināts, ka pieredze ir viena no svarīgām karjeras vadības prasmju attīstību veicinošām komponentēm, tādēļ, tālākās podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes gaitā tiek salīdzināti saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētiskie vidējie rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un absolventu pieredzei, kuru raksturo dalība tālākizglītības programmās un profesionālās pilnveidesursos. Saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstība, atbilstoši prasmes lietojuma vērtēšanas kritērijiem un profesionālās pilnveides pieredzei, absolventu grupā atspoguļota 4.2.2.5 attēlā:



4.2.2.5.attēls. Saksarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un absolventu pieredzei

Attēlā ir saskatāma profesionālās pilnveides nozīme saksarsmes un komunikācijas prasmes attīstībā, ļaujot izvīrīt pieņēmumu, ka pieredze, kas tiek pilnveidota dzīvesdarbībā, aktīvi iesaistoties tālākizglītības, profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā, nodrošinot nepārtrauktu pašattīstību, ir tiešs saksarsmes un komunikācijas prasmes attīstības rādītājs. Šis pieņēmums tālākās izpētes gaitā tiks pārbaudīts ar Hī kvadrāta koeficientu (skatīt 4.2.2.14.tabulu).

Savukārt studējošo pieredzi raksturo cita iepriekš iegūta profesionālā vai akadēmiskā izglītība, tādēļ tiek veikta saksarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu, atbilstoši prasmes lietojuma vērtēšanas kritērijiem, un izglītības pieredzes salīdzinoša analīze arī studentu grupā. Rezultāti atspoguļoti 4.2.2.6 attēlā, kur saskatāma neliela prasmes vērtējumu atšķirība studentiem ar profesionālās vai akadēmiskās izglītības pieredzi, un studentiem bez šādas pieredzes. Tādēļ, turpmākās analīzes gaitā arī izglītības pieredze, kā saksarsmes un komunikācijas prasmes attīstības rādītājs, tiks pārbaudīta ar Hī kvadrāta koeficientu (skatīt 4.2.2.15. tabulu).



4.2.2.6.attēls. Saksarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un studentu pieredzei

Pieredze, kā mācīšanās un karjeras attīstības iespēja mūžplašās mācīšanās kontekstā, tiek integrēta podologu studiju programmā ar mērķi attīstīt karjeras vadības prasmes un sniegt indivīdam iespēju izmantot izglītības pieredzi jebkurā tālākās dzīves (dzīvesdarbības) posmā (skatīt 2.1. nodaļu, 2.1.1.attēlu). Tādēļ šķērstabulā, izmantojot Hī kvadrāta kritēriju, vispirms tiek pārbaudīta respondentu (n=112) profesionālās pieredzes (tālākizglītības kursi, semināri), un saksarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu, atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajam) kritērijam- „Prot argumentēt” statistiskā saikne (skatīt 4.2.2.14. tabulu).

Iegūtie rezultāti liecina par statistiski nozīmīgu saikni ($p=0,01 < 0,05$) starp prasmes vērtējumiem, atbilstoši pašattīstības mērķi noteicošajam kritērijam, un respondentu profesionālo pieredzi, pierādot, ka profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā pilnveidota pieredze, ko sekmē nepārtraukta pašattīstība, ir saksarsmes un komunikācijas prasmes attīstības rādītājs. Tas ļauj secināt, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstība, kas aizsākas studiju procesā, turpinās gan profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā kopumā.

4.2.2.14.tabula. Kritērija „Prot argumentēt” un respondentu pieredze- „profesionālā pilnveide” šķērstabula

		2.3.Prot argumentēt			Kopā
		atsevišķās situācijās	vairumā situāciju	visās situācijās	
Kursi, semināri	Nav datu	11	47	10	68
	jā	0	14	12	26
	nē	2	10	6	18
Kopā		13	71	28	112

Hī-kvadrāta tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,181 ^a	4	,010
Likelihood Ratio	15,600	4	,004
Linear-by-Linear Association	6,116	1	,013
N of Valid Cases	112		
<i>a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,09.</i>			

Savukārt, saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstība, atbilstoši kritērija „Prot argumentēt” un respondentu izglītības pieredzes rādītājiem (cita izglītība) atspoguļota 4.2.2.16.tabulā.

4.2.2.16.tabula. Kritērija „Prot argumentēt” un respondentu pieredze- „cita izglītība” šķērstabula

		2.3.Prot argumentēt			Kopā
		atsevišķās situācijās	vairumā situāciju	visās situācijās	
Cita izglītība	jā	3	29	9	41
	nē	10	42	19	71
Kopā		13	71	28	112

Hī-Skvadrāts tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,815 ^a	2	,403
Likelihood Ratio	1,887	2	,389
Linear-by-Linear Association	,028	1	,866
N of Valid Cases	112		
<i>a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,76.</i>			

Iegūtie dati liecina, ka iepriekšēja izglītības pieredze ne vienmēr ir noteicošais faktors saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstībā podologu studiju procesā, jo nav atrodama statistiski nozīmīga sakarība ($p=0,403 > 0,05$) starp respondentu izglītības pieredzi (cita profesionālā vai akadēmiskā izglītība) un saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu atbilstoši individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem. Ārī teorētiskās izpētes procesā (skatīt 3.2.nod.) tiek uzsvērta profesionālās pilnveides nozīme

līdzdalības un sadarbības attītībā, kā rezultātā notiek jaunu pašattīstības mērķu izvirzīšana.

Kā jau iepriekš minēts (2.2.nodaļā), podologu karjeras vadības prasmju vērtēšana notiek atbilstoši trīs grupu kritērijiem: - indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem- palīdz sasniegt rezultātu, ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem- palīdz veidot attiecības un pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem-palīdz plānot, kuri atrodas savstarpējā sinerģijā. Tieši pašattīstības mērķi ir viens no noteicošajiem faktoriem gan karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā, gan podologa profesionālajā attīstībā dzīvesdarbībā. Tādēļ izmantojot Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu gan studentu grupā (4.2.2.17.tabula), gan absolventu grupā (4.2.2.18.tabula), noteikta medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, saskarsmes un komunikācijas prasmes, inovatīvo tehnoloģiju prasmes, prasmes pieņemt lēmumus un prasmes darboties multidisciplinārā komandā statistiskā saikne, atbilstoši prasmju vērtēšanas trešās grupas (pašattīstības mērķus noteicošajiem) kritērijiem. Minētās prasmes izvēlētas atbilstoši fokusgrupu diskusijās nosauktajām podologu karjeras vadības prasmēm (15. pielikums), kuru attīstībai gan studenti, gan absolventi, gan docētāji iesaka veltīt lielāku uzmanību studiju procesā, jo medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, kā arī inovatīvo tehnoloģiju prasmes ir saistītas ar profesionālo darbību, un studentiem šķiet, ka studiju procesā jāspēj apgūt viss. Šo studentu fokusgrupu diskusijas viedokli raksturo citāts: *“Noteikti vajadzētu mācību procesā palielināt praktisko nodarbību skaitu; gribētos apgūt dažādas tehnoloģijas, ko varētu izmantot ārstniecības procesā, piem., lāzertehniku, arī krioterapiju. Bet visvairāk – vēl nepieciešama liela praktiskā prakse, lai rastos pilnīga un nešaubīga pārlicība, ka varu tikt galā ar jebkuru pēdu problēmu ...”*. Līdzīgs viedoklis ir arī absolventiem: *“...vajadzētu gan padziļināt, gan paplašināt zināšanas par podoloģiskām problemām, to iespējamiem risinājumiem.”*

Savukārt saskarsmes un komunikācijas prasmi, un prasmi darboties multidisciplinārā komandā, kā pilnveidojamu studiju procesā, atzīmējuši studiju programmas docētāji.

Fokusgrupu diskusijās atzīmēto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu statistiskā saikne studentu grupā analizēta 4.2.2.17.tabulā.

4.2.2.17.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, saskarsmes un komunikācijas prasmes, inovatīvo tehnoloģiju prasmes, prasmes pieņemt lēmumus un prasmes darboties multidisciplinārā komandā vērtējumu statistiskā saikne, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem

		1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	2.3.Prot argumentēt	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai
Spearman's rho	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	1,000	,223	,505**	,270*	,028
			,067	,000	,026	,818
		68	68	68	68	68
	2.3.Prot argumentēt	,223	1,000	,188	,153	-,074
		,067	.	,126	,214	,548
		68	68	68	68	68
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	,505**	,188	1,000	,254*	,063
		,000	,126	.	,037	,610
		68	68	68	68	68
	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	,270*	,153	,254*	1,000	,222
		,026	,214	,037	.	,069
		68	68	68	68	68
6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	,028	-,074	,063	,222	1,000	
	,818	,548	,610	,069	.	
	68	68	68	68	68	

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

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

Pāru korelācijas analīzes rezultāti ar Spīrmena testu studentu grupā liecina par vidēji ciešu korelāciju vērtējumos starp kritērijiem – „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” un „Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā” ($r=0,505$, $p=0,00$), un statistiski nozīmīgu saikni starp kritērijiem- „Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas” un „Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)” ($r=0,27$, $p=0,026$), tādējādi pierādot medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, inovatīvo tehnoloģiju prasmes un prasmes pieņemt lēmumus savstarpējo saikni, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, kas apliecina nepieciešamību podologu studiju procesā sekmēt

individuālu pašattīstības mērķu attīstību, jo tas ietekmē gan saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstību, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Pāru analīzes rezultāti starp pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, apstiprina statistiski nozīmīgu saikni arī studentu vērtējumos kritērijā – „*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*” un „*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” ($r=0,254$, $p=0,37$), kas norāda par inovatīvo tehnoloģiju prasmes un prasmes pieņemt lēmumus savstarpējo saikni. Savukārt negatīva korelācija vērojama studentu vērtējumos starp kritērijiem- „*Pielāgojas darba vides maiņai*” un „*Prot argumentēt*” ($r = -0,074$, $p=0,548$), kas liecina, ka nepastāv statistiska sakarība starp saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumiem, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem. Tādēļ studiju procesā īpaši jāpievēršas saskarsmes un komunikācijas un savstarpējās sadarbības organizēšanai, atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstību paredzot jau studiju programmas mērķi, kas nosaka studiju procesa saturu un metodes. Arī studiju programmas docētāji fokusgrupu diskusijā (skatīt 15. pielikumu) vienprātīgi apstiprināja, ka karjeras vadības prasmju attīstību paredz studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti. Docētāju viedokli raksturo šāds fokusgrupu diskusijā izskanējis izteikums:

“*Protams, mēs taču atbilstoši studiju programmas mērķim cenšamies sagatavot darba tirgū konkurētspējīgus speciālistus, turklāt podologiem pastāv iespēja individuāli attīstīt savu karjeru, veidot privātprakses, strādāt kā individuālajam komersantam. Arī darba devēju pieprasījums pēc podologiem nav mazinājies, un mūsējos vēlas arī Eiropā....*”.

Savukārt, absoventu grupā (4.2.2.18.tabula) novērojama izteikta statistiskā saikne gandrīz visos analizēto prasmju pašattīstības mērķus noteicošo kritēriju vērtējumos, kas liecina par profesionāļu spēju uzturēt un turpināt pilnveidot studiju procesā aizsākto podologu karjeras vadības prasmju attīstību. Visaugstākā korelācija ($r=0,696$, $p=0,00$) vērojama absolventu vērtējumos starp kritērijiem- „*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” un „*Prot argumentēt*”, apliecinot saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu savstarpējo saikni, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, kas saistīts ar podologu ikdienas pienākumiem, profesionālo un dzīvesdarbības pieredzi, un apzinātiem individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem.

4.2.2.18.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, saskarsmes un komunikācijas prasmes, inovatīvo tehnoloģiju prasmes, prasmes pieņemt lēmumus un prasmes darboties multidisciplinārā komandā, vērtējumu statistiskā saikne atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem

		1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	2.3.Prot argumentēt	3.3. Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai
Spearman's rho	1.3.Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas	1,000	,433**	,430**	,458**	,402**
	Correlation Coefficient	.	,003	,004	,002	,007
	Sig. (2-tailed)	44	44	44	44	44
	N	,433**	1,000	,248	,696**	,399**
	2.3.Prot argumentēt	,003	.	,105	,000	,007
	Correlation Coefficient	44	44	44	44	44
	Sig. (2-tailed)	,430**	,248	1,000	,396**	,126
	N	,004	,105	.	,008	,415
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	44	44	44	44	44
	Correlation Coefficient	,458**	,696**	,396**	1,000	,318*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,008	.	,035
	N	,402**	,399**	,126	,318*	1,000
4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	,007	,007	,415	,035	.	
Correlation Coefficient	44	44	44	44	44	
Sig. (2-tailed)	44	44	44	44	44	
N						
6.3.Pielāgojās darba vides maiņai						
Correlation Coefficient						
Sig. (2-tailed)						
N						

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

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

Tomēr atzīmējams, ka podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu analīzes rezultātos absolventu grupā, nav saskatāma statistiskā saikne starp saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumiem, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem- “*Prot argumentēt*” un “*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*” ($r= 0,248$, $p= 0,105$). Tas liecina, ka arī absolventiem, neraugoties uz profesionālo un dzīvesdarbības pieredzi, trūkst pārliecības par prasmi izmantot inovatīvās tehnoloģijas, jo arī prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā un inovatīvās prasmes vērtējumos, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem- “*Pielāgojās darba vides maiņai*” un “*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes*

problēmu risināšanā”, statistiskā saikne nav saskatāma. Piebilstams, ka podologu karjeras vadības prasmju izpētes gaitā inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstītība studiju procesā plašāk tiks analizēta 4.2.2.3.apakšnodaļā.

Tālākajā saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu izpētes procesā analizēta saskarsmes un komunikācijas prasmes statistiskā saikne ar citām uz ārējo attiecību veidošanu virzītajām prasmēm- inovatīvo tehnoloģiju prasmi (4.2.2.19.; 4.2.2.20. tabula) un prasmi darboties (multidisciplinārā) komandā (4.2.2.21.; 4.2.2.22.tabula), studentu un absolventu grupās.

Saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu rezultāti studentu grupā (skatīt 4.2.2.19. tabulu), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, norāda par vidēji ciešu korelāciju starp prasmju vērtējumiem kritērijos- „*Velta nedalītu uzmanību, uzklauša un izjautā*” un „*Prot argumentēt*” ($r=0,344$, $p=0,004$), un kritērijos- „*Izprot rakstiskus dokumentus*” un „*Prot argumentēt*” ($r=0,475$, $p=0,00$), apliecinot saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtēšanas kritēriju savstarpējo saikni, kas norāda gan par saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstību studiju procesā, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Statistiskā saikne studentu vērtējumos redzama arī kritērijos – „*Prot argumentēt*” un „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*” ($r=0,291$, $p=0,16$), un kritērijos- „*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*” un „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*” ($r=0,251$, $p=0,039$), apliecinot saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes, tātad uz ārējo attiecību veidošanos virzīto prasmju, savstarpējo saikni.

Vidēji cieša korelācija vērojama arī prasmju vērtējumos studentu grupā starp kritērijiem- „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*” un „*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*” ($r=0,419$, $p=0,00$), kas liecina par inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību studiju procesā.

4.2.2.19.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: saskarsmes un komunikācijas, un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	2.2.Izprot rakstiskus dokumentus	2.3.Prot argumentēt	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	
Spearman's rho	2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 68	,126 ,307 68	,344** ,004 68	-,007 ,955 68	,005 ,966 68	,059 ,631 68
	2.2.Izprot rakstiskus dokumentus	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,126 ,307 68	1,000 . 68	,475** ,000 68	,253* ,037 68	,186 ,129 68	,174 ,155 68
	2.3.Prot argumentēt	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,344** ,004 68	,475** ,000 68	1,000 . 68	,068 ,581 68	,291* ,016 68	,188 ,126 68
	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,007 ,955 68	,253* ,037 68	,068 ,581 68	1,000 . 68	,251* ,039 68	,100 ,419 68
	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,005 ,966 68	,186 ,129 68	,291* ,016 68	,251* ,039 68	1,000 . 68	,419** ,000 68
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,059 ,631 68	,174 ,155 68	,188 ,126 68	,100 ,419 68	,419** ,000 68	1,000 . 68

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

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

Negatīva korelācija studentu vērtējumos redzama starp saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu un inovatīvās prasmes vērtējumu, atbilstoši pirmās grupas (indivīda iekšējos resursus noteicošajiem) kritērijiem, kas vērsti uz rezultātu sasniegšanu - „Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un „Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam” ($r=-0,007$, $p=0,955$), iegūtie dati norāda par nepieciešamību studiju procesā veidot izteiktāku saikni starp studiju kursiem un nodarbībām, kur viens studiju kurss papildina nākamo, tādējādi nodrošinot ne tikai sekmīgu studiju kursu apguvi, bet arī podologu karjeras vadības prasmju attīstību

kopumā. Šo studiju kursu saiknes nepieciešamību podologu karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā apliecina arī inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu pāru analīzes rezultāti, kur cieša korelācija redzama starp kritērijiem- *“Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā”* un *“Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā”* ($r=0,419$, $p=0,00$), bet statistiskā kopsakarības trūkst starp kritērijiem- *„Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam”* un *“Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā”* ($r=0,1$, $p=0,419$). Piebilstams, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmes izvērsta analīze atpoguļota nākamajā apakšnodaļā (skatīt 4.2.2.3.apakšnodaļu).

Statistiskā saikne studentu grupā nepastāv arī saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumā, atbilstoši trešajam (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam) kritērijam- *“Prot argumentēt”* un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumā, atbilstoši pirmajam (indivīda iekšējos resursus noteicošajam) kritērijam- *„Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam”* ($r=0,068$, $p=0,581$). Iegūtie rezultāti norāda par nepieciešamību podologu profesionālo studiju kursu rezultātu novērtēšanā plašāk izvērst savstarpējās vērtēšanas sistēmu (students novērtē studentu), ar iespēju pamatot un argumentēt savu viedokli, kas nodrošinātu ne tikai augstākus studiju rezultātus, bet veicinātu sekmīgāku profesionālo tehnoloģiju, aprīkojuma un metožu apguvi, tādējādi nodrošinot ne tikai komunikācijas un saskarsmes prasmes attīstību, bet nodrošinātu arī inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Turpinājumā (4.2.2.20. tabula) atspoguļota saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu statistiskā saikne absolventu grupā.

Saskarsmes un komunikācijas, un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultāti ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu absolventu grupā, liecina par prasmes vērtējumu statistisko saikni, galvenokārt, atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem un ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem, kas vairāk atbilst podologu profesionālai darbībai un pieredzei, bet retāk atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem. Piemēram, visaugstākā korelācija absolventu grupā vērojama saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumā starp kritērijiem- *“Izprot rakstiskus dokumentus”* un *“Prot argumentēt”* ($r=0,604$, $p=0,00$), un saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumos, atbilstoši kritērijiem- *„Izprot rakstiskus dokumentus”* un *„Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā”* ($r=0,387$, $p=0,01$), apliecinot, ka saskarsmes un komunikācijas

prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstība, kas aizsākās podologu studiju procesā, turpinās dzīvesdarbībā, kā nepārtraukts uz individuālo pašattīstību vērsts process.

4.2.2.20.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: saskarsmes un komunikācijas, un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	2.2.Izprot rakstiskus dokumentus	2.3. Prot argumentēt	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	
Spearman's rho	2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 44	,178 ,249 44	,115 ,459 44	,407** ,006 44	,101 ,513 44	,248 ,105 44
	2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,178 ,249 44	1,000 . 44	,604** ,000 44	,363* ,015 44	,387** ,010 44	,390** ,009 44
	2.3.Prot argumentēt	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,115 ,459 44	,604** ,000 44	1,000 . 44	,360* ,016 44	,343* ,023 44	,248 ,105 44
	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,407** ,006 44	,363* ,015 44	,360* ,016 44	1,000 . 44	,473** ,001 44	,495** ,001 44
	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,101 ,513 44	,387** ,010 44	,343* ,023 44	,473** ,001 44	1,000 . 44	,514** ,000 44
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,248 ,105 44	,390** ,009 44	,248 ,105 44	,495** ,001 44	,514** ,000 44	1,000 . 44

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

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

Savukārt, absolventu grupā statistiskā saikne nepastāv starp saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumiem kritērijos- “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Izprot rakstiskus dokumentus” ($r=0,178$, $p=0,249$), un “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Prot argumentēt” ($r= 0,115$, $p=,459$), kur

salīdzinājumā ar studējošo vērtējumu rezultātiem ir sakatāma neliela regresija. Tas skaidrojams ar podologu profesionālās darbības specifiku, nodrošināt pacientam tūlītējus vai salīdzinoši īsā laikā prognozējamus medicīniskās aprūpes rezultātus, veltot nedalītu uzmanību, uzklusot un iztaujājot, bet ne vienmēr skaidrojot un argumentējot aprūpes procesa norises, ko nereti ietekmē tādi ārējie faktori, kā *“darba samaksa”*, *“ieslīgšana darba rutīnā”*, u.c. absolventu fokusgrupas diskusijā izteiktajos viedokļos (15.pielikumā) atspoguļotie ārējie faktori. Šie rādītāji atkārtoti apliecina augstāk minēto, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstība ir nepārtraukts mūžplašas mācīšanās process, kas aizsākas studiju procesā un turpinās podologa profesionālajā attīstībā dzīvesdarbībā.

Statistiskā sakarība nepastāv arī saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumos absolventu grupā, atbilstoši trešās grupas kritērijiem- *“Prot argumentēt”* un *“Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā”* ($r= 0,248$, $p=0,105$), kas absolventu grupā nesasniedz vēlamo rezultātu. Tas norāda par nepieciešamību organizēt podologu tālākizglītības pasākumus kursu un semināru veidā, kuros, piemēram, tiktu sniegta iespēja apgūt jaunākās podoloģiskās aprūpes un tehnoloģiju metodes, bet rezultātu atgriezeniskās saiknes nodrošināšanai pēc kursu apmeklēšanas tiktu sniegta iespēja veidot darba mapes par apgūto tehnoloģiju pielietošanu praksē, un saņemt papildus profesionālās tālākizglītības punktus vai sertifikātu par tehnoloģiju pielietošanu praksē, kas uzlabotu gan podologu profesionālās prasmes, gan veicinātu augstāku pašattīstības mērķu uzstādīšanu, tādējādi nodrošinot tālāku saskarsmes un komunikācijas prasmes, inovatīvo tehnoloģiju prasmes un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Darba devēju intervijās (17. pielikums), kā nākamās aiz medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē, podologu karjeras vadības prasmju grupā, tika atzīmētas- saskarsmes un komunikācijas prasme, un prasme darboties (multidisciplinārā) komandā, to pamatojot ar šādiem argumentiem (16.pielikumā):

“Podoloģija nav izolēta medicīnas nozare, tādēļ darbs komandā ir prioritāra prasme”;

“...sadarbības un komunikācijas prasme ir nepieciešama ne tikai saskarsmē ar pacientu un darba devēju, bet galvenokārt nodrošina labu iekļaušanos komandā, tāpēc abas prasmes ir praktiski nedalāmas.”

Tādēļ turpinājumā analizēti saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi respondentu grupās, izmantojot pāru korelācijas analīzi ar Spīrmena */Spearman's/* testu.

4.2.2.21.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: saskarsmes un komunikācijas, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	2.3.Prot argumentēt	6.1.Sniedz atbalstu	6.2.Veido sadarbību	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	
Spearman's rho	2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	Correlation Coefficient	1,000	,126	,344**	,226	,294*	,200
		Sig. (2-tailed)	.	,307	,004	,064	,015	,102
		N	68	68	68	68	68	68
	2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	Correlation Coefficient	,126	1,000	,475**	,130	-,024	-,090
		Sig. (2-tailed)	,307	.	,000	,291	,847	,467
		N	68	68	68	68	68	68
	2.3.Prot argumentēt	Correlation Coefficient	,344**	,475**	1,000	,202	,231	-,074
		Sig. (2-tailed)	,004	,000	.	,099	,058	,548
		N	68	68	68	68	68	68
	6.1.Sniedz atbalstu	Correlation Coefficient	,226	,130	,202	1,000	,719**	,612**
		Sig. (2-tailed)	,064	,291	,099	.	,000	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	6.2.Veido sadarbību	Correlation Coefficient	,294*	-,024	,231	,719**	1,000	,574**
		Sig. (2-tailed)	,015	,847	,058	,000	.	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	Correlation Coefficient	,200	-,090	-,074	,612**	,574**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,102	,467	,548	,000	,000	.
		N	68	68	68	68	68	68

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

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

Saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā pāru korelācijas analīzes rezultāti studentu vērtējumos (4.2.2.21.tabula), atspoguļo statistisko sakarību starp vērtējumiem kritērijos- “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Veido sadarbību” ($r=0,294$, $p=0,015$), apliecinot, ka podologu studiju procesā saskarsmes un komunikācijas prasme un prasme darboties komandā tiek veicināta atbilstoši ārējiem resursiem. Savukārt šo prasmju vērtējumos starp indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem – “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Sniedz atbalstu”, statistiskā kopsakarība nepastāv ($r=0,226$, $p=0,064$), kas līdzšinējā podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu analīzes gaitā netika novērots. Šie rezultāti iezīmē risināmu problēmu podologu studiju procesā – savstarpējas saiknes

veidošanu starp studiju kursiem un plānotajiem rezultātiem, ne tikai saskarsmes un komunikācijas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstībā, bet arī karjeras vadības prasmju attīstībā kopumā. Tādēļ studiju procesā uzmanība vēršama savstarpējai sadarbībai un studiju rezultātu atgriezeniskās saiknes nodrošināšanai visu studiju kursu apgūvē.

Par minēto problēmu podologu karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā norāda arī datu analīzes rezultātos redzamā negatīva korelācija saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumos, atbilstoši kritērijiem- "*Izprot rakstiskus dokumentus*" un "*Veido sadarbību*" ($r=-0,024$, $p=0,847$), un "*Izprot rakstiskus dokumentus*" un "*Pielāgojās darba vides maiņai*" ($r=-0,9$, $p=0,467$), kas varētu būt par cēloni arī studējošo nodarbināmības (*Employability*) jautājumam, kas atbilstoši teorētiskās izpētes atziņām (skatīt 1.2. nodaļu) ir saistīts ar indivīda pašattīstības mērķiem. Lai gan pēc Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas Medicīnas tehnoloģiju katedras absolventu aptaujas datiem (LU PSK, 2018) podologa specialitātē pēc studiju programmas "Podoloģija" absolvēšanas, darbu uzsāk 80% absolventi, 5% absolventu uzsāk studijas radniecīgās nozarēs augstākā studiju līmenī, bet pārējie absolventi par savu karjeras attīstību informāciju nav snieguši, tomēr studējošo nodarbināmībai pēc koledžas absolvēšanas uzmanība tiek pievērsta, gan veicot ikgadējās absolventu aptaujas, gan profesionālās pilnveides kursus un seminārus.

Negatīva korelācija vērojama arī saskarsmes un komunikācijas un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumos, atbilstoši trešās grupas (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajiem) kritērijiem- "*Prot argumentēt*" un "*Pielāgojās darba vides maiņai*" ($r=-0,074$, $p=0,548$), kas tika analizēti arī 4.2.2.17. tabulā. Minētie rezultāti norāda par nepieciešamību podologu studiju procesā pievērst lielāku uzmanību saskarsmes un komunikācijas un savstarpējās sadarbības organizēšanai, kas veicinātu augstāku individuālās attīstības mērķu veidošanos studējošajiem, tādējādi uzlabojot ne tikai jauno podologu nodarbināmības situāciju, bet nodrošinātu augstāku saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības līmeni, un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā pāru korelācijas analīzes rezultāti absolventu grupā atspoguļoti 4.2.2.22.tabulā.

4.2.2.22.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: saskarsmes un komunikācijas, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	2.3.Prot argumentēt	6.1.Sniedz atbalstu	6.2.Veido sadarbību	6.3.Pielāgojas darba vides maiņai	
Spearman's rho	2.1.Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā	Correlation Coefficient	1,000	,178	,115	,275	,381*	-,014
		Sig. (2-tailed)	.	,249	,459	,071	,011	,929
		N	44	44	44	44	44	44
	2.2. Izprot rakstiskus dokumentus	Correlation Coefficient	,178	1,000	,604**	,286	,343*	,279
		Sig. (2-tailed)	,249	.	,000	,060	,023	,067
		N	44	44	44	44	44	44
	2.3.Prot argumentēt	Correlation Coefficient	,115	,604**	1,000	,411**	,411**	,399**
		Sig. (2-tailed)	,459	,000	.	,006	,006	,007
		N	44	44	44	44	44	44
	6.1.Sniedz atbalstu	Correlation Coefficient	,275	,286	,411**	1,000	,893**	,424**
		Sig. (2-tailed)	,071	,060	,006	.	,000	,004
		N	44	44	44	44	44	44
	6.2.Veido sadarbību	Correlation Coefficient	,381*	,343*	,411**	,893**	1,000	,515**
		Sig. (2-tailed)	,011	,023	,006	,000	.	,000
		N	44	44	44	44	44	44
	6.3.Pielāgojas darba vides maiņai	Correlation Coefficient	-,014	,279	,399**	,424**	,515**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,929	,067	,007	,004	,000	.
		N	44	44	44	44	44	44

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

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

Saskarsmes un komunikācijas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā pāru korelācijas analīzes rezultāti absolventu grupā liecina, ka statistiskā saikne prasmju vērtējumos pastāv atbilstoši kritērijiem- “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Veido sadarbību” ($r=0,381$, $p=0,011$), un kritērijiem- “Izprot rakstiskus dokumentus” un “Veido sadarbību” ($r=0,343$, $p=0,023$). Iegūtie rezultāti norāda par podologu karjeras vadības prasmju attīstību, kas galvenokārt izriet no indivīda iekšējiem un ārējiem resursiem, bet retāk ir individuālās pašattīstības rezultāts, jo saskarsmes un komunikācijas prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumos absolventu grupā pastāv negatīva un maza korelācija starp kritērijiem - “Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā” un “Pielāgojas darba vides maiņai”

maiņai”(r=-0,14, p=0,929). Tas skaidrojams ar to, ka profesionāliem podologiem reti nākas pielāgoties darba vides maiņai, jo lielākā daļa strādā individuāli vai medicīnas centros ar skaidri noteiktu podoloģiskās aprūpes modeli un zināmiem darba apstākļiem

Podologu profesijas standarts (Latvijas Kvalifikāciju datubāze, 2019) paredz nodrošināt pacientiem podoloģisko aprūpi, veltot nedalītu uzmanību, uzklausat un iztaujājot pacientu, tomēr absolventu grupā iegūtie rezultāti liecina, ka starp kritēriju- “*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*” un pārējiem saskarsmes un komunikācijas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritērijiem statistiskā saikne nepastāv, vai tā ir ļoti vāja. Savukārt pāru korelācijas analīzes rezultāti starp indivīda ārējos resursus noteicošo kritēriju- “*Veido sadarbību*” un visiem pārējiem saskarsmes un komunikācijas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā kritērijiem atspoguļo ciešu statistisko saikni. Iegūtie rezultāti saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstībā absolventu grupā iezīmē šādas nepilnības:

- pildot profesionālos pienākumus podologi velta nedalītu uzmanību, uzklausa un iztaujā pacientus, bet iegūto informāciju izmanto nepilnīgi (r=0,178, p=0,249) tālākajā saskarsmē un to neizmanto (r=-0,014, p=0,929) pielāgojoties darba vides maiņai;
- profesionāli iegūto informāciju izmanto nepilnīgi arī izprotot rakstisku dokumentu saturu (r=0,178, p=0,249). Piebilstams, ka šobrīd minētās problēmas podologu studiju procesā pakāpeniski tiek novērstas, jo studentu grupā iegūtie rezultāti (4.2.2.21.tabula) jau atspoguļo statistisko saikni kritērijos - “*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*” un “*Veido sadarbību*” (r=0,294, p= 0,015), un - “*Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā*” un “*Prot argumentēt*”(r=0,344, p=0,004).

Podologu karjeras vadības prasmju attīstība, kas sākas podologu studiju procesā un ir saistīta ar jaunu individuālās attīstības (pašattīstības) mērķu izvirzīšanu, turpinās tālākajā dzīvesdarbībā, ko apliecina saskarsmes un komunikācijas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu (4.2.2.22.tabula) pāru korelācijas analīzes rezultāti starp kritērijiem- “*Prot argumentēt*” un “*Veido sadarbību*” (r=0,411, p=0,006); “*Prot argumentēt*” un “*Pielāgojās darba vides maiņai*” (r=.0,399, p=0,007), kam studentu grupā bija vērojama negatīva korelācija, bet absolventu grupā ir redzama cieša statistiskā saikne.

Apkopojot respondentu vērtējumu rezultātus par saskarsmes un komunikācijas prasmes lietojumu praksē, atbilstoši kritērijiem un respondentu izteiktajam viedoklim fokusgrupu diskusijās, intervijās un esejās, secināms:

- 1) podologu karjeras vadības prasmju grupā saskarsmes un komunikācijas prasme ir viena no galvenajām prasmēm, kas nosaka profesionālās darbības panākumus, palīdz veidot attiecības ar līdzcilvēkiem, organizēt pašvadītu mācīšanos un iekļauties mūžplašā mācīšanās procesā, kā arī veicina tālāku pašattīstības mērķu veidošanos;
- 2) profesionālā pieredze ir viens no saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības rādītājiem, kas sekmē podologu pašattīstību un karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā;
- 3) saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības podologu studiju procesā izvērtēšanas rezultāti studentu un absolventu grupā iezīmē šādus podologu studiju procesā risināmus jautājumus:
 - savstarpējas saiknes veidošanu starp studiju kursiem un plānotajiem rezultātiem, ko iespējams risināt organizējot savstarpēju sadarbību un veidojot atgriezenisko saikni starp studiju kursos apgūto visu studiju kursu ietvaros, tādējādi nodrošinot ne tikai sekmīgu studiju kursu apguvi, bet arī podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā,
 - saskarsmes un komunikācijas un savstarpējās sadarbības organizēšanas pilnveidi, papildinot studiju kursu saturu, izvēloties mācību metodes atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, un uzlabojot vērtēšanas sistēmu, kas studējošajiem sniedz informāciju, rada iespēju gūt dokumentētu pamatojumu un ļauj analītiski argumentēt savu viedokli, tādējādi nodrošinot augstāku individuālās attīstības mērķu veidošanos studējošajiem, uzlabojot absolventu nodarbināmības situāciju, un nodrošinot augstāku saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības līmeni, un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā;
- 4) saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstība, kura aizsākas studiju procesā, jāpilnveido dzīvesdarbībā, aktīvi iesaistoties tālākizglītības, profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā, jo neraugoties uz prasmi veidot sadarbību, profesionāļiem ir jāpilnveido prasme izmantot iegūto informāciju, pielāgojoties darba vides maiņai, izprotot rakstisku dokumentu saturu un argumentējot savu viedokli.

4.2.2.3. Inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības vērtējuma analīze

Kā nākamā podologu karjeras vadības prasmju grupā tiek analizēta inovatīvo tehnoloģiju prasme. Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtēšanas rezultātu piemērotība ar Kronbaha alfa koeficientu liecina, ka iegūtie dati studentu grupā ir vidēji piemēroti ($\alpha=0,531$) turpmākai analīzei, un absolventu grupā iegūtie dati ir augsti piemēroti ($\alpha=0,744$) turpmākai analīzei.

4.2.2.23.tabula. Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,531	,520	3	,744	,745	3

Datu analīzes gaitā, vispirms tiek aprēķināti centrālās tendences un variācijas rādītāji respondentu vērtējumiem par inovatīvo tehnoloģiju prasmes lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu grupā (skatīt 4.2.2.24. tabulu) un absolventu grupā (skatīt 4.2.2.25.tabulu). Tabulās, atbilstoši katram inovatīvo tehnoloģiju prasmes kritērijam, izvietoti šādi statistiskie rādītāji- mediāna/*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

Inovatīvo tehnoloģiju prasmes lietojums praksē studentu vērtējumos (4.2.2.24. tabula), atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*” liecina, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmi pēc šī kritērija studenti vērtējuši, kā lietotu vairumā situāciju ($M_e=3$). Aritmētiskais vidējais 3,35, standartnovirze 0,567 un dispersija 0,321 rāda, ka studenti savos vērtējumos bijuši salīdzinoši vienoti. Arī asimetrijas rādītājs -0,151 liecina, ka datu izkliede ap mediānu ir neliela, ar vērtējumu nobīdi uz „*visās situācijās*” pusi, kas ir teicams inovatīvās prasmes rādītājs atbilstoši pirmajam (indivīda iekšējos resursus noteicošajiem) kritērijam studentu grupā.

Centrālās tendences rādītāji studentu vērtējumos par inovatīvās prasmes lietojuma līmeni, arī atbilstoši otrajam kritērijam- „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*” liecina, ka mediāna prasmes vērtējumos ir 3 („*vairumā situāciju*”), tomēr aritmētiskais vidējais 2,72 un standartnovirze 0,73 liecina, ka studentu vērtējumi ir samērā atšķirīgi. Lai gan negatīvais asimerijas rādītājs (-0,459) liecina par

vērtējumu pārsvaru uz „visās situācijās” pusi, tomēr datu izkliede 0,533 ir lielāka, nekā tas bija vērojams inovatīvās prasmes vērtējumos atbilstoši pirmajam kritērijam (no rādītājiem 1- „nevienā situācijā”, līdz 4- „visās situācijās”). Tas norāda, ka studiju procesā aizvien lielāka uzmanība jāpievērš jaunāko zinātnisko tehnoloģiju un medicīnisko sasniegumu analizēšanai, jāveicina studentu darbs ar datu bāzēs pieejamo informāciju, lai jaunajiem podologiem nodrošinātu ne tikai inovatīvās prasmes attīstību, bet veicinātu arī podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

4.2.2.24.tabula Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	3,00	3,35	,567	,321	-,151	,291
3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3,00	2,72	,730	,533	-,459	,291
3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	2,00	2,10	,756	,571	-,174	,291

Analizējot inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu, atbilstoši trešajam kritērijam- „Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā” redzams (4.2.2.24. tabula), ka studentu vērtējumos mediāna ir tikai 2 („atsevišķās situācijās”). Aritmētiskais vidējais 2,1, standartnovirze 0,756 un dispersija 0,571 liecina, ka arī šeit studentu viedokļi bijuši salīdzinoši atšķirīgi. Studentu vērtējumu asimetrijas rādītājs - 0,174 norāda, ka izkļiedētās atbildes vairāk nosveras uz „vairumā situāciju” pusi, bet mazāk – „nevienā situācijā”, apliecinot, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējums atbilstoši trešajam kritērijam studentu grupā nav kritiski zems. Tomēr arī šajā podologu karjeras vadības prasmes izvērtējumā, atbilstoši trešās grupas (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam) kritērijam, tas līdzīgi, kā medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, un saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumos nesasniedz vēlamo rezultātu.

Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu dati studentu grupā norāda, ka podologu studiju process pilnveidojams atbilstoši teorētiskās izpētes procesā analizētajai holistiskai pieejai, lai ikdienas mācīšanās pieredzē tiktu izvirzīti indivīda pašattīstības mērķi, kuri

veicina gan personas attīstību, gan inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

4.2.2.25.tabula Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	4,00	3,45	,627	,393	-,710	,357
3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3,00	3,02	,664	,441	-,024	,357
3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	3,00	2,95	,608	,370	-,631	,357

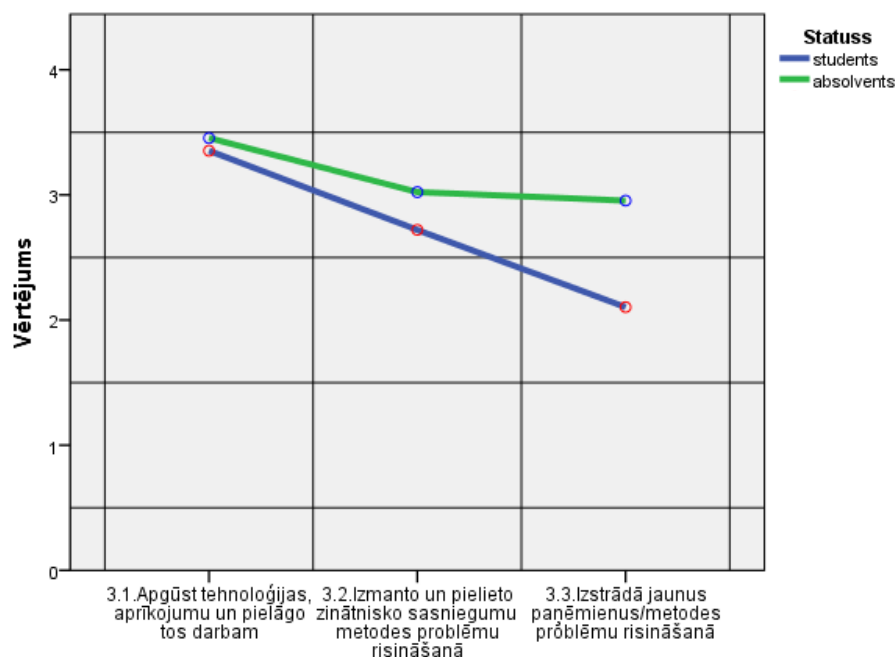
Analīzes rezultāti absolventu grupā (4.2.2.25. tabula) liecina, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmi, atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*” absolventi vērtējuši, kā lietotu visās situācijās ($M_e=4$), bet vidējais aritmētiskais 3,45 un standartnovirze 0,627 liecina, ka absolventu domas vērtējumos dalījušās. Lai gan datu izkliede ir neliela (0,393), tomēr izteikti negatīvais asimetrijas rādītājs (-0,71) liecina, ka daļa absolventu inovatīvās tehnoloģijas prasmi atbilstoši pirmajam kritērijam vērtējuši, kā lietotu vairumā situāciju, kas iespējams saistīts ar inovatīvo tehnoloģiju specifiku, un respondentu individuālo izpratni par to, kuras tehnoloģijas būtu uzskatāmas par inovatīvām.

Inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumā, atbilstoši otrajam kritērijam- „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*”, mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Aritmētiskais vidējais 3,02, standartnovirze 0,664 un datu izkliede 0,441 liecina par nedaudz lielāku viedokļu atšķirību prasmes lietojuma vērtējumos, atbilstoši otrajam kritērijam, tomēr asimetrijas rādītājs (-0,024) norāda, ka izklidētās atbildes nav pastiprināti nosvērušās uz vienu vai otru pusi, tātad inovatīvo tehnoloģiju prasmi, atbilstoši kritērijam- „*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*” absolventi kopumā vērtējuši kā lietotu praksē vairumā situāciju, kas absolventu grupā ir apmierinošs rādītājs, jo medicīna ir nozare, kurā strauji notiek zinātniski sasniegumi, tādēļ jaunāko zinātnisko sasniegumu ieviešana un izmantošana praksē saistīta ar jaunu zināšanu apguvi, un nepārtrauktu mūžplašu macīšanos.

Absolventu dati, atbilstoši inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtēšanas trešajam kritērijam- „*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*” liecina, ka arī šeit mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Vidējais aritmētiskais 2,95 un standartnovirze 0,608 norāda par nelielu vērtējumu atšķirību absolventu grupā, tomēr dispersijas rādītājs nav augsts (0,37). Asimetrija -0,631 liecina, ka izklidētās atbildes galvenokārt nosvērušās uz „*vairumā situāciju*” pusi. Tomēr, ņemot vērā straujo inovāciju progresu gan medicīnā, gan sadzīvē, šīs prasmes vērtējuma rezultāti absolventu grupā uzskatāmi par pietiekami augstiem, jo tas, kas šobrīd tiek uzskatīts par inovatīvu, jau tuvākajā nākotnē kļūst standartizēts, tādēļ inovatīvo tehnoloģiju prasme, līdzīgi kā saskarsmes un komunikācijas prasme jāpilnveido dzīvesdarbībā, aktīvi iesaistoties tālākizglītības, profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā.

Salīdzinot inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu aritmētisko vidējo rādītājus studentu un absolventu grupās, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, redzams, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējums pēc podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas pirmās grupas (uz rezultātu sasniegšanu vērstā) kritērija- „*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*” studentu un absolventu grupās būtiski neatšķiras. Rezultātu salīdzinājuma grafiskais atspoguļojums redzams 4.2.2.6.attēlā.

Neraugoties uz to, ka studentu grupā inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējums pēc kritērija- „*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*” kopumā norāda par prasmes lietojumu vairumā situāciju, tomēr salīdzinoši daudz studenti (n=27) inovatīvo tehnoloģiju prasmi pēc šī kritērija vērtējuši, kā izmantotu visās situācijās (skatīt 11. pielikumu). Īpaši atzīmējams, ka studentu grupā, tāpat kā absolventu grupā neviens respondents nav izvēlējies atbilžu variantu- „*nevienu situācijā*”. Tas liecina par inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajam kritērijam, jau podologu studiju procesā, kas ņemot vērā straujo tehnoloģiju attīstību, pilnveidojams gan podologu profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā kopumā.



4.2.2.6.attēls. Inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu salīdzinājums pēc otrā (uz attiecību veidošanu vērsta) kritērija- „Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā” parāda (4.2.2.6. attēls), ka respondentu grupās vērtējumi par prasmes lietojumu praksē nedaudz atšķiras. Studentu grupā inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējuma aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši ārējos resursus noteicošajam kritērijam ir zemāki (*Mean 2,72*), nekā tas ir absolventu grupā (*Mean 3,02*), turklāt abās respondentu grupās prasmes vērtējuma rādītāji nesasniedz vēlamo rezultātu. Tādēļ, inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstības veicināšanai, gan podologu studiju procesā, gan tālākajā podologu profesionālajā darbībā īpaša uzmanība pievēršama inovātīvo tehnoloģiju attīstības norisēm, to praktiskai apguvei un pielietošanai praksē.

Savukārt inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā salīdzinājums, pēc trešā (uz individuālās attīstības mērķi vērsta) kritērija- „Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā”, parāda būtisku prasmes vērtējuma līknes atšķirību studentu un absolventu grupā. Līknes rādītāji uzskatāmi atspoguļo jau iepriekš podologu karjeras vadības prasmju grupā analizēto medicīnas un specifisko prasmju nozarē, un saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumos novēroto tendenci, kad studentu vērtējumu rādītāji prasmei, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, ir zemāki nekā absolventiem, kas ir pašsaprotams rezultāts, kurš ļauj novērtēt karjeras vadības prasmju attīstību kā nepārtrauktu procesu.

Kopumā studentu un absolventu vērtējumu rezultātu salīdzinājums ļauj spriest par inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, kura aizsākas podologu studiju procesā un turpinās pašvadītas mūžplašas mācīšanās procesā, jo studentu vērtējumos prasmes lietojums praksē nav izteikti vērsti uz individuālās attīstības mērķi, savukārt absolventu grupā, lai arī nesasniedz augstāko vērtējumu rādītāju, atspoguļo inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, kas ciešā mērā ir saistīti ar prasmi mācīties. Tādēļ turpmākās analīzes gaitā tiek noskaidrots, kā inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumi, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju kritērijiem, korelē ar mācīšanās prasmes vērtējuma rezultātiem. Datu analīzei izmantots Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas tests un iegūtie rezultāti respondentu grupās atspoguļoti 4.2.2.26., 4.2.2.27. tabulās.

Pāru korelācijas analīzes rezultāti ar Spīrmena testu studentu grupā (skatīt 4.2.2.26. tabulu) liecina par inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu un mācīšanās prasmes vērtējumu statistisko saikni atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju pirmās grupas kritērijiem- "*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*" un "*Uztver jaunu informāciju*" ($r=0,257$, $p=0,035$), kas liecina par inovatīvo tehnoloģiju prasmes un mācīšanās prasmes savstarpējo saikni, atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem.

Tomēr savstarpēja korelācija nepastāv inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumos un mācīšanās prasmes vērtējumos, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju otrās grupas kritērijiem- "*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*" un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" ($r=0,101$, $p=0,415$), šie dati norāda par inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības nepilnībām studiju procesā, jo mācīšanās prasmes vērtējumu rezultāti atspoguļo ciešu statistisko saikni starp visu trīs grupu kritērijiem- "*Uztver jaunu informāciju*" un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" ($r=0,569$, $p=0,00$); "*Uztver jaunu informāciju*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,534$, $p=0,00$); "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,430$, $p=0,00$). Iegūtie dati norāda par nepilnīgu pieejamo resursu (tehniskais aprīkojums, datorprogrammas, zinātniskās publikācijas abonētajās datu bāzēs, u.c.) izmantošanu podologu studiju procesā darbā ar studentiem, kas nosaka gan inovatīvo tehnoloģiju prasmes veidošanos, gan prasmes mācīties veidošanos, kā vienu no podologu karjeras vadības prasmju attīstības pamatnosacījumiem.

Negatīva korelācija studentu grupā vērojama arī inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumos un mācīšanās prasmes vērtējumos, atbilstoši trešās grupas grupas

(pašattīstības mērķus noteicošajiem) kritērijiem- *“Izstrādā jaunus paņēmienus/ metodes problēmu risināšanā”* un *“Īsteno pašvadītu mācīšanos”* ($r=-0,077$, $p= 0,533$).

Negatīva korelācija (skatīt 4.2.2.26. tabulu) vērojama arī inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumā starp prasmes vērtējuma rezultātiem, atbilstoši trešās grupas (pašattīstības mērķus noteicošajam) kritērijam- *“Izstrādā jaunus paņēmienus/ metodes problēmu risināšanā”* un mācīšanās prasmes vērtējumā, atbilstoši otrās grupas (ārējos resursus noteicošajam kritērijam)- *“Reflektē zināšanas un pieredzi”* ($r=-0,127$, $p=0,301$). Iegūtie dati atbilst inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāju rezultātiem (skatīt 4.2.2.24.tabulu), un pierāda inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības saikni ar mācīšanās prasmes attīstību studiju procesā.

Savukārt, analizējot inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu rezultātus, redzams, ka starp prasmes kritērijiem pastāv savstarpēja saikne. To apliecina pāru korelācijas rezultāti starp kritērijiem- *“Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam”* un *“Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā”* ($r=0,251$, $p=0,039$), un *“Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā”* un *“Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā”* ($r= 0,419$, $p=0,00$), kur redzama cieša statistiskā saikne.

Iegūtie inovatīvo tehnoloģiju prasmes un mācīšanās prasmes vērtējumu pāru korelācijas testa rezultāti studentu grupā atkārtoti iezīmē pētījuma problēmu - karjeras vadības prasmju apguves efektīvu integrāciju izglītības procesā, pilnveidojot studiju procesu no profesionālo prasmju apguves uz indivīda profesionālās attīstības veidošanos, atbilstoši izglītības paradigmas maiņai, sabiedrības vajadzībām, kas orientēta uz studenta personības attīstību kopumā, kā arī akcentē mērķtiecīgi organizēta podologu studiju procesa pilnveides, atbilstoši holistiskā pieejā balstītam podologu karjeras vadības prasmju attīstības modelim, nepieciešamību.

4.2.2.26.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: inovatīvo tehnoloģiju prasmes un prasmes mācīties vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 68	,251* ,039 68	,100 ,419 68	,257* ,035 68	,175 ,155 68	,174 ,157 68
	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	,251* ,039 68	1,000 . 68	,419** ,000 68	,176 ,151 68	,101 ,415 68	,215 ,079 68
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	,100 ,419 68	,419** ,000 68	1,000 . 68	,002 ,986 68	-,127 ,301 68	-,077 ,533 68
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	,257* ,035 68	,176 ,151 68	,002 ,986 68	1,000 . 68	,569** ,000 68	,534** ,000 68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	,175 ,155 68	,101 ,415 68	-,127 ,301 68	,569** ,000 68	1,000 . 68	,430** ,000 68
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlati on Coefficient Sig. (2-tailed) N	,174 ,157 68	,215 ,079 68	-,077 ,533 68	,534** ,000 68	,430** ,000 68	1,000 . 68

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

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

Pāru korelācijas analīzes rezultāti par inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu un mācīšanās prasmes vērtējumu statistisko saikni ar Spīrmena /Spearman's/ testu

absolventu grupā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, atspoguļoti 4.2.2.27. tabulā.

Inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu un mācīšanās prasmes vērtējumu analīzes rezultāti ar Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem absolventu grupā (skatīt 4.2.2.27. tabulu) norāda par abu prasmju vērtējumu statistisko saikni starp gandrīz visos kritērijos. Statistiskā saikne pastāv starp inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu un mācīšanās prasmes vērtējumu atbilstoši kritērijiem- "*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*" un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" ($r=0,396$, $p=0,008$), kritērijiem- "*Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,476$, $p=0,001$), kas liecina par inovātīvo tehnoloģiju prasmes un mācīšanās prasmes savstarpēju mijiedarbību, kā rezultātā attīstās podologu karjeras vadības prasmes.

Cieša korelācija absolventu grupā vērojama arī inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumā un mācīšanās prasmes vērtējumā atbilstoši kritērijiem- "*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*" un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" ($r=0,536$, $p=0,00$); kritērijiem – "*Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,468$, $p=0,001$). Lai gan ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu iegūtie pāru korelācijas analīzes rezultāti par inovātīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu un mācīšanās prasmes vērtējumu statistisko saikni absolventu grupā norāda par inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstību absolventu grupā, tie tomēr neizslēdz studentu vērtējumu analīzes rezultātos novēroto problēmu, kas aktualizē nepieciešamību pilnveidot podologu studiju procesu no profesionālo prasmju apguves uz indivīda profesionālās attīstības un pašattīstības veidošanos, jo arī absolventu grupā, neraugoties uz prasmju vērtējumu savstarpējo saikni citos kritērijos, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem – "*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*", korelācija nepastāv ($r=0,284$, $p=0,061$). Inovātīvo tehnoloģiju prasmes un prasmes mācīties pāru korelācijas analīzes rezultāti iezīmē abu prasmju attīstības saikni, jo savstarpēja korelācija nepastāv arī starp kritērijiem - "*Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā*" un "*Uztver jaunu informāciju*" ($r=0,211$, $p=0,169$). Tātad inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstību podologu dzīvesdarbībā palīdz uzturēt pašvadīta mācīšanās un nepārtraukta jaunas informācijas ieguve, ko sekmē mācīšanās prasmes (prast mācīties) attīstība podologu studiju procesā.

4.2.2.27.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: inovatīvo tehnoloģiju prasmes un prasmes mācīties vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		Correlations						
		3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	3.1.Apgūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam	Correlation Coefficient	1,000	,473**	,495**	,341*	,396**	,476**
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,001	,023	,008	,001
		N	44	44	44	44	44	44
	3.2.Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient	,473**	1,000	,514**	,368*	,536**	,468**
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,000	,014	,000	,001
		N	44	44	44	44	44	44
	3.3.Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā	Correlation Coefficient	,495**	,514**	1,000	,211	,381*	,284
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,169	,011	,061
		N	44	44	44	44	44	44
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlation Coefficient	,341*	,368*	,211	1,000	,623**	,467**
		Sig. (2-tailed)	,023	,014	,169	.	,000	,001
		N	44	44	44	44	44	44
7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlation Coefficient	,396**	,536**	,381*	,623**	1,000	,594**	
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,011	,000	.	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	
7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlation Coefficient	,476**	,468**	,284	,467**	,594**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,061	,001	,000	.	
	N	44	44	44	44	44	44	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Apkopojot pāru korelācijas testa rezultātus secināms, ka inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmi, kuru savstarpējā mijiedarbība ir pilnveidojama podologu studiju procesā, jo pārējos inovatīvo tehnoloģiju prasmes un mācīšanās prasmes vērtēšanas kritērijos (skatīt 4.2.2.27.tabulu) savstarpēja korelācija pastāv. Arī fokusgrupu diskusijas rezultāti studentu, absolventu un docētāju grupā (15. pielikumā) liecina par inovatīvo tehnoloģiju prasmes saikni ar mācīšanās prasmi, kas aizsākas podologu studiju programmā un turpinās mūžplašas mācīšanās procesā. Studentu grupā izskanējuši viedokļi, kuri norāda par inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības iezīmēm studiju procesā:

“.....Viss ir attīstības stadijā un novērojams liels progress gan diagnostikā, gan arī ārstniecībā, tāpēc iegūtās prasmes man būs ļoti noderīgas turpmākajā darbā...”;

“...Jau tagad gaidu podologu konferences un seminārus, kuros varēšu piedalīties kā diplomēta podoloģe un izbaudīt lekcijas par nozares jaunumiem...”.

Savukārt absolventu viedokļos nepārprotami saskatāma ne tikai inovatīvo tehnoloģiju un mācīšanās prasmes savstarpējā mijiedarbība, bet arī tālāku pašattīstības mērķu izvirzīšana, kas apliecina gan inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, gan podologu karjeras vadības prasmju nepārtrauktu attīstību:

“.....uzskatu, ka studējot it sevišķi medicīnu cilvēks būs kā mūžīgais students, jo nepārtraukti ir jauni medikamenti, jaunas tehnoloģijas, kuras ir jāizpēta un jāapgūst visu laiku...”;

“...noteikti vajadzētu gan padziļināt, gan paplašināt zināšanas par podoloģiskām problēmām, to iespējamiem risinājumiem. Tāpat gribētos apgūt dažādas tehnoloģijas, ko varētu izmantot ārstniecības procesā, piem., lāzertehniku, arī krioterapiju....”.

Inovatīvo tehnoloģiju prasmes un mācīšanās prasmes nozīme podologu karjeras vadības prasmju attīstībā, atspoguļojas arī studentu eseju analīzes rezultātos, kur uzsākot studiju procesu kāda respondente raksta:

“...papildus noteikti iesaistīšos konferencēs, kas būs saistītas ar podoloģiju, lasīšu jaunākos zinātniskos darbus un publikācijas par šo tēmu, kā arī turpināšu studijas maģistros-mācīšanās, jo, kad pabeigšu podoloģijas studijas, apsveru iespēju vienlaicīgi strādāt gan kā podoloģe, gan arī kā māsa, un tad jau izvēlēties, kas mani vairāk piesaista...”, savukārt, noslēdzot studiju procesu šī studente saka: “...pa šo laiku, ko šeit mācījos esmu pilnveidojusies kā medicīnas darbinieks, kā arī apguvusi ko jaunu un vajadzīgu, ne tikai podoloģijā, bet arī medicīnas māsas profesijā. Svarīgi ir tas, ka tagad uz šo profesiju vairs neskatos, kā uz kaut ko vieglu un katram apgūstamu, jo podologa darbs ir grūts un prasa lielu pacietību un koncentrēšanos”.

Kvalitatīvo datu analīzes rezultāti ciešā mērā atbilst kvantitatīvo pētījuma datu rezultātiem, kuros saskatāmas inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstības nepilnības, kas risināmas, izmantojot holistisku pieeju podologu studiju procesā, kur viens studiju kurss papildina nākamo, un to apguve ir savstarpēji saistīta. Šādu viedokli fokusgrupas diskusijā izteikuši arī vairāki docētāji (15. pielikumā), uzsverot, ka šobrīd studiju programmā jau tiek veiktas korekcijas studiju kursu pēctecībā, kā arī jau trešo gadu valsts pārbaudījums tiek organizēts integrēta mutiskā eksāmena formā, kurā iekļautas inovatīvi risināmas medicīnas problēmas un tehnoloģiju pielietojuma atspoguļojums, aizsājot

septiņus gadus realizēto rakstisko valsts eksāmena testu podoloģijā, kurā bija jāizvēlas viens no četriem piedāvātajiem atbilžu variantiem, tādējādi nostiprinot ne tikai profesionālās prasmes, bet veicinot podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā. Fokusgrupu diskusijā izskanējis arī docētāju viedoklis (15. pielikumā), ka šobrīd inovāciju tehnoloģiju lietojumā studenti apsteidz docētājus, kuri dažādas metodes apgūst sekundāri, pakārtoti materiāli tehniskai bāzei. Piemēram, kāda studiju programmas docētāja fokusgrupu diskusijā saka: “...mums pašiem vispirms jāapgūst koledžā pieejamās tehnoloģijas, jo dažkārt nākas lūgt studentu palīdzību kādas jaunas elektroniskās informācijas atvēršanā, vai digitālās aparatūras izmantošanā. Tas mums godu nedara!...Arī koledžā abonēto zinātnisko datubāzi izmanto tikai daži pasniedzēji...”

Apkopojot respondentu vērtējumu rezultātus par inovatīvo tehnoloģiju prasmes lietojumu praksē, atbilstoši kritērijiem un respondentu izteiktajam viedoklim studentu esējās, fokusgrupu diskusijās un intervijās, secināms, ka:

- 1) inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstībai studiju procesā aizvien lielāka uzmanība jāpievērš jaunāko zinātnisko tehnoloģiju un medicīnisko sasniegumu analizēšanai, jāveicina docētāju un studentu darbs ar zinātniskajās datu bāzēs pieejamo informāciju, ņemot vērā straujo inovāciju progresu gan medicīnā, gan sadzīvē, atbilstoši holistiskā pieejā balstītam podologu karjeras vadības prasmju attīstības modelim, mērķtiecīgi organizētā podologu studiju procesā;
- 2) inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmes savstarpēju mijiedarbību, kura aizsākas podologu studiju programmā un turpinās pašvadītas mūžplašas mācīšanās procesā, kas vērsts uz individuālās attīstības mērķu izvirzīšanu, kaut arī kvantitatīvo datu rezultāti liecina, ka absolventi to nesaista ar pašvadītu mācīšanos un nepārtrauktu jaunas informācijas ieguvi, tomēr absolventu fokusgrupu diskusijā ir saskatāma gan inovatīvo tehnoloģiju un mācīšanās prasmes savstarpējā mijiedarbība, gan tālāku pašattīstības mērķu izvirzīšana;
- 3) studentu vērtējumu rādītāji inovatīvo tehnoloģiju un mācīšanās prasmes lietojumam praksē, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem ir zemāki nekā absolventiem, kas ir pašsaprotams rādītājs un ļauj secināt, ka absolventi turpina inovatīvo tehnoloģiju prasmes un karjeras vadības prasmju attīstību, kas aizsākas podologu studiju programmā.

4.2.2.4. Prasmes pieņemt lēmumus attīstības vērtējuma analīze

Tālākās izpētes gaitā analizēta prasme pieņemt lēmumus, nosakot tās vērtēšanas rezultātu piemērotību ar Kronbaha alfa testu (skatīt 4.2.2.28.tabulu). Piemērotības koeficients $\alpha=0,757$ studentu grupā, un $\alpha= 0,737$ absolventu grupā norāda par augstu iegūto datu piemērotību rezultātu tālākai interpretācijai.

4.2.2.28.tabula. Prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,761	3	,737	,741	3

Prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu un absolventu grupās atspoguļoti 4.2.2.29. un 4.2.2.30. tabulās. Respondentu vērtējumi prasmes lietojumam praksē aprēķināti pēc šādiem statistiskajiem rādītājiem- mediāna /Median/, vidējais aritmētiskais /Mean/, standartnovirze /Std. Deviation/, dispersija /Variance/, asimetrijas rādītājs /Skewness/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /Std. Error of Skewness/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

4.2.2.29.tabula. Prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Statuss students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
4.1.Ir patstāvīgs	3,00	3,28	,595	,354	-,171	,291
4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	3,00	3,07	,581	,338	-,002	,291
4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	3,00	2,87	,689	,475	-,104	,291

Centrālās tendences un variācijas rādītāju dati studentu vērtējumiem par prasmi pieņemt lēmumus, atbilstoši pirmajam kritērijam-„ Ir patstāvīgs” liecina, ka kopumā studenti šo prasmi vērtējuši, kā lietu vairumā situāciju ($M_e=3$). Vidējais aritmētiskais 3,28, standartnovirze 0,595 un dispersija 0,354 norāda, ka studentu viedokļi bijuši mēreni atšķirīgi. Asimetrijas rādītājs (-0,171) liecina par izkļiedēto datu novirzi uz „visās

situācijās” pusi, kas ir labs rādītājs studentu grupā un norāda par prasmes pieņemt lēmumus, atbilstoši uz rezultātu sasniegšanu vērstajam kritērijam, attīstību jau studiju procesā.

Prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma rezultāti, atbilstoši otrajam (indivīda ārējos resursus noteicošajam) kritērijam- „*Pieņem piemērotāko lēmumu*” parāda, ka arī pēc šī kritērija studenti prasmi pieņemt lēmumus vērtējuši kā lietotu praksē vairumā situāciju ($M_e=3$). Turklāt, aritmētiskais vidējais 3,07, standartnovirze 0,581 un dispersijas rādītāji 0,338 liecina par salīdzinoši augstu vienprātību prasmes vērtējumā. Arī asimetrijas rādītājs -0,002 norāda, ka izklaidētās atbildes nav pastiprināti nosvērušās uz vienu vai otru pusi. Tātad prasmi pieņemt piemērotāko lēmumu studenti vēl nav gatavi vērtēt, kā lietotu praksē visās situācijās, līdz ar to studiju studiju procesā jāpievērš lielāka uzmanība mācību metodēm, kas veicinātu katra indivīda iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā, uzdotot individuāli veicamus patstāvīgos darbus vai grupu darbā norādot konkrēti veicamus, ar individuālu lēmumu pieņemšanu saistītus uzdevumus.

Pēc vērtējuma rezultātiem atbilstoši trešajam kritērijam- „*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” redzams, ka arī šeit mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”), tomēr vidējais aritmētiskais 2,87, standartnovirze 0,689 un dispersija 0,485 liecina par lielāku viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā. Negatīvais asimetrijas rādītājs -0,104 to apstiprina un parāda, ka vērtējuma dati, kas izkārtājušies ap mediānu ir samērā atšķirīgi- no “*1-nevienā situācijā*”, līdz “*4-visās situācijās*” (asimetrija nosvērusies uz vērtējuma “*atsevišķās situācijās*” pusi). Tātad arī prasmes pieņemt lēmumus lietojuma vērtējums, atbilstoši uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajam kritērijam, studentu grupā ir salīdzinoši zems. Tas norāda, ka studiju procesā uzmanība pievēršama ne tikai konkrētu klīnisko gadījumu un problēmsituāciju risināšanai atbilstoši vadlīnijām, bet jāveicina arī individuāla risinājuma un alternatīvas pieejas izstrādi uzdevumu izpildē un vērtēšanā.

Kopumā prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāju dati studentu grupā reproducē jau iepriekšējo prasmju vērtējumos novēroto tendenci, ka uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajos kritērijos prasmes vērtējuma rezultāti ir visatšķirīgākie, un arī prasmes attīstības rādītāji zemāki, jo vērtējumos parādās tādi rādītāji, kā- „*1-nevienā situācijā*” un „*2-atsevišķās situācijās*”. Tādēļ studiju procesā nepieciešams vērst uzmanību uz indivīda pašattīstību veicinošiem faktoriem, atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības

didaktiskajam modelim, prasmi pieņemt lēmumus iekļaujot patstāvīgo darbu, klīnisko gadījumu analīzes un nestandarta situāciju risināšanas apgūvē un vērtēšanas kritērijos.

Arī studentu eseju analīzes rezultātos (14. pielikums) studiju procesa sākumā saskatāmi atšķirīgi viedokļi, kas liecina gan par pārlicinošu prasmi pieņemt lēmumus: „...*Var dzīvot divējādi- sapņojot par nākotnes plāniem vai sperot soļus savas profesionalās izaugsmes virzienā. Uzsākot studijas Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā esmu spērusi pirmo soli savu sapņu, izaugsmes un nākotnes vīziju piepildīšanā...*”; „...*Mīlu izaicinājumus un grūtības, līdz ar to esmu gatava apgūt jaunu un perspektīvu profesiju...*”, gan atspoguļo tālāko individuālās pašattīstības mērķu trūkumu: „...*apmeklējot podologa praksses vietu un anatomijas muzeju guvu iespēju smalkāk izkristalizēt lēmumu par izvēlēto profesiju-podoloģiju un saprast, vai tiešām šī ir tā joma, kurā vēlos darboties...*”; „...*Vai mana karjera būs tieši saistīta ar podoloģiju rādīs laiks, jo katrs jau var sapņot, ka tas ko viņš mācās un apgūst, arī turpmāk sniegs gandarījumu, bet gadīties var visādi....., viens ir saprast ko podologs dara, bet kas cits ir šīs lietas darīt pašam...*”.

Līdzīgi rezultāti saskatāmi arī studiju procesa noslēgumā: „...*Mācoties, par podologu un apmeklējot citu podologu prakses, mans viedoklis par podologa profesiju ir palicis daudz nopietnāks, jo sākumā nebiju apzinājusies, cik ļoti nopietns ir podologa darbs...*”; „...*Man tika dota unikāla iespēja mācīties un kļūt par pieprasītu speciālistu ārzemēs un arī Latvijā. Esmu noskaņota mērķtiecīgi iegūt diplomu un sevi pozicionēt kā podologu...*”, un „...*podoloģija pagaidām nebūs pirmā profesija..., bet papildus pakāpeniski pilnveidošos un iespējams strādāšu arī podoloģijā...*”; „...*visticamāk tuvākā nākotne man nebūs saistīta ar iegūto podologa izglītību, tomēr nekad nesaki nekad...*”.

Studentu eseju analīzes rezultātā secināms, ka prasme pieņemt lēmumus skatāma visu trīs kritēriju grupu kontekstā, jo pati studiju procesa uzsākšana jau liecina par to, ka students ir patstāvīgs un ir pieņēmis sev tā brīža piemērotāko lēmumu – studēt Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas programmā „Podoloģija”. Savukārt tālākās nākotnes plānošana, kas saistīta ar katra individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem, jau liecina par pilnīgāku prasmes pieņemt lēmumus attīstību.

Centrālās tendences un variācijas rādītāju dati absolventu vērtējumiem par prasmes pieņemt lēmumus lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju kritērijiem atspoguļoti 4.2.2.30. tabulā:

4.2.2.30.tabula. Prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
4.1.Ir patstāvīgs	4,00	3,75	,576	,331	-3,017	,357
4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	3,50	3,48	,549	,302	-,347	,357
4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	3,00	3,41	,622	,387	-,550	,357

Iegūtie prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma dati absolventu grupā, atbilstoši pirmajam kritērijam - „*Ir patstāvīgs*”, liecina par prasmes lietojumu visās situācijās ($M_e=4$). Turklāt absolventu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši salīdzinoši vienoti-vidējais aritmētiskais 3,75, standartnovirze 0,576 un dispersija 0,331. Izteikti negatīvais asimetrijas rādītājs -3,017 liecina, ka gandrīz visi vērtējumi absolventu grupā nosvērušies uz „*visās situācijās*” pusi. Tātad prasme pieņemt lēmumus, atbilstoši uz rezultātu sasniegšanu vērstajam kritērijam, absolventu grupā tiek vērtēta kā lietojama praksē pilnīgi visās situācijās, kas atbilstoši šim kritērijam ir augsts rādītājs un norāda par prasmes attīstību reālajā profesionālajā darbībā.

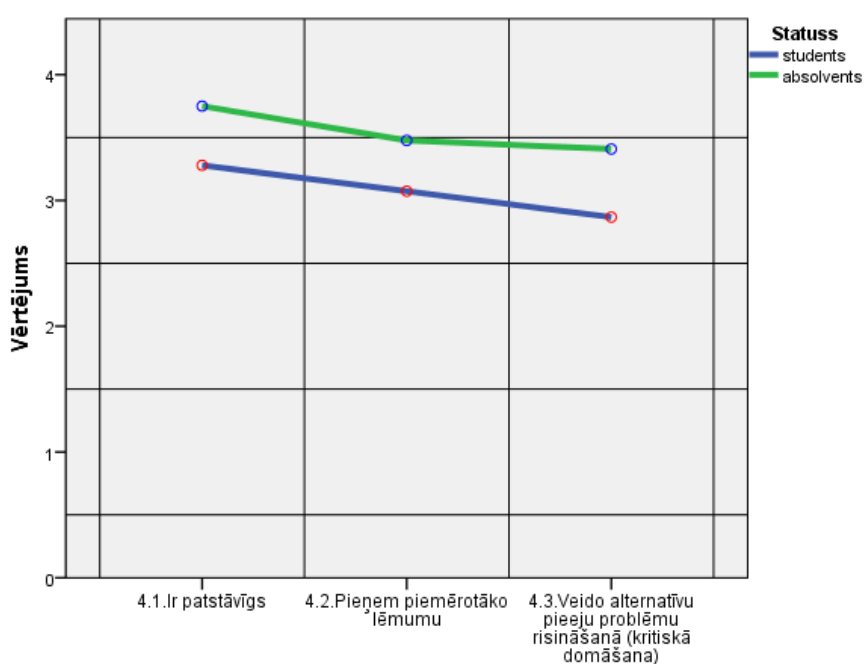
Prasmes pieņemt lēmumus vērtējums arī atbilstoši otrajam kritērijam- „*Pieņem piemērotāko lēmumu*” absolventu grupā ir augsts ($M_e=3,5$). Vidējais aritmētiskais 3,41, standartnovirze 0,549 un dispersijas rādītājs 0,302, kā arī asimetrijas rādītājs -0,347 liecina, ka dati ap mediānu izkārtājušies salīdzinoši simetriski starp rādītājiem „*visās situācijās*” un „*vairumā situāciju*”. Tātad prasme pieņemt lēmumus, atbilstoši uz attiecību veidošanu vērstajam kritērijam, absolventu grupā tiek vērtētā kā lietota gandrīz visās situācijās, kas atbilstoši šim kritērijam ir augsts rādītājs. Tas skaidrojams ar absolventu profesionālo darbību ikdienā, pieņemot atbildīgus lēmumus darbā ar pacientiem, kā arī pieņemot piemērotākos lēmumus dzīvesdarbībā.

Analizējot prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu, atbilstoši trešajam kritērijam- „*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” redzams, ka absolventu vērtējumos mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Vidējais aritmētiskais 3,41, standartnovirze 0,622 un dispersija 0,387 liecina par nedaudz lielāku viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā atbilstoši trešajam kritērijam. Negatīvais asimetrijas rādītājs -0,550 liecina, ka respondentu viedoklis vērtējot prasmi pieņemt lēmumus, atbilstoši trešajam (uz individuālās attīstības mērķi vērstajam) kritērijam, arī sliecas uz „*visās situācijās*” pusi,

kas ir augsts prasmes vērtējuma rādītājs un norāda par prasmes pieņemt lēmumus attīstību.

Kopumā prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāju analīzes dati absolventu grupā atkārtoti apliecina profesionāļu spēju uzturēt un turpināt pilnveidot studiju procesā aizsākto podologu karjeras vadības prasmju attīstību tālākajā dzīvesdarbībā.

Salīdzinot prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma aritmētiskā vidējā rādītājus, redzama (4.2.2.7.attēls) izteikta līknes novietojuma atšķirība studentu un absolventu grupās, kas uzskatāmi atspoguļo pakāpenisku prasmes pieņemt lēmumus attīstību.



4.2.2.7.attēls. Prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Aritmētiskā vidējā rādītāju līknē redzams, ka prasmi pieņemt lēmumus atbilstoši pirmās grupas (individuālo iekšējos resursus noteicošā) kritērija- „*Ir patstāvīgs*” rādītājiem, studenti vērtējuši kā lietotu vairumā situāciju ($Mean=3,28$), bet absolventi to vērtējuši kā lietotu visās situācijās ($Mean=3,75$), kas absolventu grupā ir teicams prasmes pieņemt lēmumus attīstības rādītājs, bet studentu grupā uzskatāms kā optimāls. Tas liecina par minētās prasmes attīstību jau studiju procesā, kas tālāk turpinās dzīvesdarbībā.

Salīdzinot prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju līkni, atbilstoši otrās grupas (ārējos resursus noteicošā) kritērija- „*Pieņem piemērotāko lēmumu*” rādītājiem redzams, ka šīs prasmes lietojumu praksē studenti ($Mean=3,07$)

vērtējuši salīdzinoši zemāk, nekā absolventi ($Mean=3,48$), kuri sasniedz vēlamo prasmes vērtējuma rezultātu. Tas liecina, ka studentiem prasme pieņemt piemērotāko lēmumu studiju procesā attīstās pakāpeniski.

Atbilstoši trešās grupas (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošā) kritērija „*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” aritmētiskā vidējā rādītājiem studentu grupā vērojama lielāka viedokļu nesakritība, un zemāks prasmes lietojuma vērtējums ($Mean=2,87$), nekā tas vērojams absolventiem ($Mean=3,41$). Šādi prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu rezultāti skaidrojami ar podologu profesionālās darbības specifiku, ikdienā pieņemot atbildīgus lēmumus darbā ar pacientiem. Vērtējot profesionāļu prasmi uzturēt un turpināt pilnveidot studiju procesā aizsākto podologu karjeras vadības prasmju attīstību tālākajā dzīvesdarbībā, tiek saskatīta prasmes pieņemt lēmumus papildus analīzes nepieciešamība, jo teorētiskās izpētes procesā un augstākminēto podologa karjeras vadības prasmju attīstības izpētes gaitā redzams, ka par karjeras vadības prasmju attīstību liecina visu trīs grupu vērtēšanas kritēriju savstarpēja sinerģija, kas galvenokārt saistīta ar prasmi mācīties. Tādēļ pielietojot Spīrmena pāru korelācijas testu tiek analizēta gan prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu savstarpējā saikne, atbilstoši prasmes pieņemt lēmumus vērtēšanas kritērijiem, gan prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumu statistiskā saikne, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu (4.2.2.31. tabula) un absolventu (4.2.2.32. tabula) grupā.

Prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.31. tabulu) studentu grupā atspoguļo izteiktu statistisko saikni, atbilstoši visiem trijiem prasmes pieņemt lēmumus kritērijiem- “*Ir patstāvīgs*” un “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” ($r=0,524$, $p=0,00$); “*Ir patstāvīgs*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” ($r=0,535$, $p=0,00$); “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” ($r=0,504$, $p=0,00$), tādējādi apliecinot prasmes pieņemt lēmumus attīstības norisi podologu studiju procesā. Studentu grupā vērojama prasmes pieņemt lēmumus un mācīšanās prasmes attīstības saikne studiju procesā, jo abu prasmju pāru korelācijas analīzes rezultāti liecina par ciešu statistisko saikni, atbilstošu grupu kritērijiem- “*Ir patstāvīgs*” un “*Uztver jaunu informāciju*” ($r= 0,402$, $p= 0,001$); “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” un “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” ($r= 0,314$, $p= 0,009$); “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” un “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” ($r= 0,364$, $p= 0,002$). Piebilstams, ka līdz šim analizēto podologu karjeras vadības prasmju grupā, nevienas

prasmes vērtējumi studentu grupā (skatīt 4.2.2.9; 4.2.2.17; 4.2.2.26.tabulas) līdzīgu attīstības rādītāju nesasniedza.

4.2.2.31.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		4.1.Ir patstāvīgs	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos
Spearman's rho	4.1.Ir patstāvīgs	1,000	,524**	,535**	,402**	,336**	,447**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,001	,005	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	,524**	1,000	,504**	,258*	,314**	,335**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,034	,009	,005
	N	68	68	68	68	68	68
	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	,535**	,504**	1,000	,404**	,346**	,364**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,001	,004	,002
	N	68	68	68	68	68	68
	7.1.Uztver jaunu informāciju	,402**	,258*	,404**	1,000	,569**	,534**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,001	,034	,001	.	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	,336**	,314**	,346**	,569**	1,000	,430**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,005	,009	,004	,000	.	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	,447**	,335**	,364**	,534**	,430**	1,000
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,002	,000	,000	.
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Par prasmes pieņemt lēmumus attīstību podologu studiju procesā liecina arī studentu esejās izteiktie viedokļi, kur studiju procesa sākumā kāda studente saka:

“...dziļas pārdomas, ģimenes atbalsts, vērtību sistēmas maiņa un nākotnes redzējums ir atvedis mani uz Latvijas Universitātes P.Stradiņa koledžu. Mīlu izaicinājumus un grūtības, līdz ar to esmu gatava apgūt jaunu un perspektīvu profesiju...”, savukārt noslēdzot studiju procesu šī studente raksta: “.....mērķa īstenošanas pamatā ir jābūt

augstai motivācijai un gatavībai uzņemties atbildību, gan par privātprakses administrēšanu, gan par potenciālajiem pacientiem. Līdztekus tam ir jābūt pārliecībai par labām, atbilstošām zināšanām medicīnas jomā un spējām pieņemt patstāvīgus lēmumus. Izvērtējot iepriekš minēto, esmu sapratusi un pieņēmusi lēmumu, ka sākotnēji vēlos strādāt un iegūt nepieciešamo pieredzi kādā no medicīnas iestādēm vai klīnikām. Līdz ar to, esmu atvērta darba piedāvājumiem....”.

Cita studente uzsākot studijas raksta: “*Var dzīvot divējādi-sapņojot par nākotnes plāniem vai sperot soļus savas profesionālās izaugsmes virzienā. Uzsākot studijas Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžā esmu spērusi pirmo soli savu sapņu, izaugsmes un nākotnes vīziju piepildīšanā...*”, savukārt podologu studiju procesa noslēgumā šī studente raksta: “*...patreiz stāvot viena soļa attālumā no diploma iegūšanas, var sāk īstenot savus plānus, lai sasniegtu tos rezultātus, kas iecerēti [...] ir jānoliek pirmais akmens, lai būtu kur spert kāju, lai dotos tālāk pa savu izvēlēto ceļu, un to katrs mēs būvējam tādu, kādu vēlamies to redzēt. Mērķa īstenošanā ir jāiegulda smags darbs, sākot ar teorētisko un tad praktisko zināšanu apgūšanu, kā arī nepārtrauktu sevis pilnveidošanu mūža garumā, lai sniegtu palīdzību tiem, kam tā ir nepieciešama...*”.

Šie studentu izteikumi sasaucas ar prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāju datiem un pāru korelācijas analīzes rezultātiem studentu grupā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, īpaši atspoguļojot jauno podologu pašattīstības mērķus, kas līdz šim analizēto prasmju grupā tik izteiksmīgi nevizualizējās (skatīt 4.2.2.2; 4.2.2.12; 4.2.2.24.tabulas). Tas pierāda, ka šobrīd podologu studiju procesā notiek prasmes pieņemt lēmumus attīstība, kas veicina arī tālāku podologu karjeras vadības prasmju attīstību.

Turpinājumā tiek analizēta prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumu savstarpējā saikne, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem absolventu grupā, izmantojot Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu. Analīzes rezultātu dati absolventu grupā apkopoti 4.2.2.32. tabulā.

4.2.2.32.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumi, atbilstoši kritērijiem

		4.1.Ir patstāvīgs	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	4.1.Ir patstāvīgs	1,000	,437**	,457**	,373*	,311*	,252	
		Correlation Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.	,003	,002	,013	,040	,099
		N	44	44	44	44	44	44
	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	,437**	1,000	,601**	,320*	,341*	,361*	
		Correlation Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,003	.	,000	,034	,024	,016
		N	44	44	44	44	44	44
	4.3.Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)	,457**	,601**	1,000	,408**	,411**	,323*	
		Correlation Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,002	,000	.	,006	,006	,033
		N	44	44	44	44	44	44
	7.1.Uztver jaunu informāciju	,373*	,320*	,408**	1,000	,623**	,467**	
		Correlation Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	,013	,034	,006	.	,000	,001
		N	44	44	44	44	44	44
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	,311*	,341*	,411**	,623**	1,000	,594**	
		Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,040	,024	,006	,000	.	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	
7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	,252	,361*	,323*	,467**	,594**	1,000		
	Correlation Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	,099	,016	,033	,001	,000	.	
	N	44	44	44	44	44	44	

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

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

Absolventu grupā iegūtie dati par prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu savstarpējo saikni atspoguļo līdzīgu situāciju, kāda bija vērojama studentu grupā, kur savstarpēji korelēja prasmes vērtējuma rezultāti atbilstoši visiem trīs prasmes pieņemt lēmumus vērtēšanas kritērijiem. Arī absolventu grupā prasmes pieņemt lēmumus vērtējumos redzama cieša statistiskā saikne atbilstoši visiem trijiem kritērijiem - “*Ir patstāvīgs*” un “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” ($r=0,437$, $p=0,003$), “*Ir patstāvīgs*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” ($r=0,457$, $p=0,002$), “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu*

risināšanā (kritiskā domāšana)” ($r=0,601$, $p=0,00$), kas liecina par prasmes pieņemt lēmumus augstu attīstības rādītāju, ko veido podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas visu trīs grupu kritēriju sinerģija. Tomēr absolventu grupā saskatāma pretruna prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumu datos, kur parādās vāja statistiskā saikne atbilstoši pirmās grupas (indivīda iekšējos resursus noteicošajiem) kritērijiem- *“Ir patstāvīgs”* un *“Uztver jaunu informāciju”* ($r=0,373$, $p=0,013$), atbilstoši otrās grupas (indivīda ārējos resursus noteicošajiem) kritērijiem- *“Pieņem piemērotāko lēmumu”* un *“Reflektē zināšanas un pieredzi”* ($r=0,341$, $p=0,024$), un atbilstoši trešās grupas (individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajiem) kritērijiem- *“Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)”* un *“Īsteno pašvadītu mācīšanos”* ($r=0,323$, $p=0,033$), turklāt, prasmes pieņemt lēmumus vērtējums, atbilstoši pirmās grupas kritērijiem- *“Ir patstāvīgs”* un prasmes mācīties vērtējums, atbilstoši individuālās pašattīstības mērķi noteicošajam kritērijiem- *“Īsteno pašvadītu mācīšanos”* neatspoguļo nekādu statistisko saikni ($r=0,252$, $p=0,099$), kamēr studentu grupā šie rādītāji sasniedza visaugstāko rezultātu. Šāds rezultāts skaidrojams ar podologu izglītības procesa norisi laikā, kad studēja absolventu grupas respondenti, jo lielākā daļa respondentu (skatīt 11. pielikumu) Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžu absolvējuši no 2009.-2014.gadam, bet mērķtiecīgi organizēta podologu studiju procesa pilnveide, kas orientēts uz studenta personības attīstību kopumā (tajā skaitā uz podologu karjeras vadības prasmju attīstību), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības modelim, tika uzsākta 2015.gadā. Turklāt, ne visi respondenti absolventu vidū, mācīšanos darba vidē uzskata par mācīšanos, un pašvadītu mācīšanos saista ar formālo izglītību, jo analizējot līdzšinējo podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, absolventu grupā pāru korelācijas rezultāti liecināja par mācīšanās prasmes attīstību (skatīt 4.2.2.10; 4.2.2.18. 4.2.2.27; tabulas), norādot par podologu pašattīstības mērķu izvirzīšanu un tālāku mācīšanos, ko prasmes pieņemt lēmumus kontekstā, iespējams neatpazīst. Minēto problēmu atspoguļo arī fokusgrupu diskusiju rezultāti (15. pielikums), kur atbildot uz otro diskusijas jautājumu- *“Vai piekrītat, ka karjeras vadības prasmju attīstību nosaka/paredz studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti?”*, absolventi vienprātīgi uzskata, ka karjeras vadības prasmju attīstību studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti paredz daļēji, un izmanto iespēju izteikt savu viedokli, kuru raksturo šādi absolventu izteikumi:

“...pozitīvi, ja tiktu izstrādāts studiju materiāls profesionālajos priekšmetos ar vienotu teorētisko un praktisko uzskatu, tas mazinātu domstarpības un dažādus starpgadījumus....”;

“Sākotnēji uzsākot studijas, likās pēc diviem gadiem, saņemot diplomu, būšu gatavs speciālists, kuram tik vajadzēs to, kā strādāt. Lai gan pamata bāzi saņēmu, tomēr ar katru jaunu mācību priekšmetu arvien nāca atklāsme, ka ir vēl tik daudz lietu, ko nezinu un kas jāapgūst, un kā to izdarīt. Protams, likās, ka bija lietas, ko mācību procesā varētu organizēt citādāk vai vismaz es pati tā darītu, bet tas tā notiek vienmēr un visās lietās. Nevienš nevar pateikt, kā būtu vislabāk, turklāt katrs cilvēks ir individualitāte, un visiem nekad viss neliksies perfekts, pat ideālā gadījumā. Vienīgais, ko noteikti vajadzētu mainīt mācību procesā, ir palielināt praktisko nodarbtību skaitu...”. Absolventu diskusijā izskanējušie viedokļi nepārprotami parāda, ka absolventi karjeras vadības prasmes, tajā skaitā prasmi pieņemt lēmumus, galvenokārt, saista ar podologa profesionālo attīstību studiju procesā, bet pilnīgi nesaista ar personības attīstību dzīvesdarbībā. Turpretī studentu grupas respondenti fokusgrupu diskusijā, galvenokārt, piekrita viedoklim, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstību paredz studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti, un uzsvēra, ka karjeras vadības prasmju attīstību nosaka arī savi individuālie mērķi neatkarīgi vai pēc koledžas absolvēšanas tiks uzsāktas profesionālās gaitas, turpinātas studijas, vai izvēlēta cita darbības joma, ko raksturo šādi studentu izteikumi:

“...pirmām kārtām jacīnās jau pašai ar sevi, jābūt stiprai, nenovirzīties no iecerētā, būs jāspēj pārvarēt jebkādas bailes, kuras stājas ceļā, saglabāt nosvērtību un cītīgi strādāt pie šī sasniedzamā rezultāta. Pats galvenais mērķis šobrīd ir nenovirzīties no domas, idejas un iespējas, izveidot savu privātpraksi....”;

“...Lai savus mērķus īstenotu mērķtiecīgāk, esmu pieteikusies pieredzes apmaiņai uz Vāciju un jūlija vidū, jau pēc koledžas absolvēšanas, došos ceļā pretī jauniem izaicinājumiem”;

“Līdztekus atbilstošām zināšanām medicīnas jomā ir jābūt pārlicībai par labām spējām pieņemt patstāvīgus lēmumus.... Nedrīkst zaudēt nedz motivāciju, nedz cīņas sparū, nedz spēku, lai sasniegtu sev uzstādīto mērķi....”.

Salīdzinot fokusgrupu diskusijā izteiktos studentu un absolventu viedokļus par prasmes pieņemt lēmumus attīstību podologu studiju procesā redzams, ka pilnveidojot podologu studiju procesu atbilstoši holistiskai izglītības pieejai, kas ir mūžplašas mācīšanās pamats, tiek sekmēta gan indivīda pašattīstītība, gan prasmes pieņemt

lēmumus attīstība, kā rezultātā notiek arī podologu karjeras vadības prasmju attīstība. Arī docētāji fokusgrupu diskusijā (15. pielikums), atbildot uz jautājumu- “*Kas, Jūsuprāt, studiju procesā jāmaina?*”, norādījuši, ka studentiem jāveicina kritiskā domāšana un patstāvīgu lēmumu pieņemšana, nevis pildot formālus mājasdarbus un standartizētus pārbaudījumu testus, bet veicinot radošumu un patstāvīgu informācijas meklēšanu, liekot pašiem pieņemt atbilstošus lēmumus un veidot savu individuālu pieeju dažādu problēmu risināšanā, kā piemēru minot, jau ceturto gadu Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas Medicīnas tehnoloģiju katedrā īstenoto pasākumu - studentu konferences organizēšanu, kuru realizācija tiek pilnībā nodota studentu ziņā, sākot no plānošanas līdz konferences norisei, un apliecinājumu par dalību izsniegšanai, ko koordinē viens docētājs, turklāt konferences tēma katru gadu mainās un tiek integrēta trijās studiju programmās, tādējādi veicinot gan prasmi pieņemt lēmumus, gan paralēli attīstot saskarsmes un komunikācijas prasmi, plānošanas un pašvērtēšanas prasmi, prasmi darboties komandā, kas veicina karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Iegūtie kvalitatīvo datu analīzes rezultāti cieši sasaucas ar prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāju datiem (skatīt 4.2.2.29.un 4.2.2.30.tabulas) un pāru korelācijas analīzes rezultātiem studentu (4.2.2.31.tabula) un absolventu grupā (4.2.2.32.tabula), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, apliecinot prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties savstarpējo mijiedarbību.

Apkopojot prasmes pieņemt lēmumus attīstības vērtējuma analīzes kvantitatīvo datu rezultātus, un salīdzinot tos ar studentu esejās un fokusgrupu diskusijās iegūtajiem kvalitatīvajiem datiem, secināms, ka:

- 1) podologu studiju procesā notiek prasmes pieņemt lēmumus attīstība, kas veicina arī tālāku podologu karjeras vadības prasmju attīstību, par to liecina podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriju savstarpēja sinerģija un saikne ar prasmi mācīties, ko pierāda Spīrmēna pāru korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.31.tabulu), īpaši atspoguļojot jauno podologu pašattīstības mērķus, kas līdz šim analizēto prasmju grupā netika novērots;
- 2) pilnveidojot podologu studiju procesu atbilstoši holistiskai izglītības pieejai, kas ir mūžplašas mācīšanās pamats, tiek sekmēta gan indivīda pašattīstība, gan prasmes pieņemt lēmumus attīstība, ko apliecina prasmes pieņemt lēmumus un prasmes mācīties vērtējumu datos saskatītā pretruna, ka absolventi karjeras vadības prasmes, tajā skaitā prasmi pieņemt lēmumus,

galvenokārt, saista ar podologa profesionālo attīstību, bet nesaista ar personības attīstību kopumā, savukārt studenti to saista ar tālākās nākotnes plānošanu, un personīgiem individuālās attīstības (pašattīstības) mērķiem, kas liecina par prasmes pieņemt lēmumus attīstību podologu studiju procesā;

- 3) mērķtiecīgi organizētā podologu studiju procesā, kas orientēts uz studenta personības attīstību kopumā (tajā skaitā uz podologu karjeras vadības prasmju attīstību), nepieciešams vērst uzmanību uz indivīda pašattīstību veicinošiem faktoriem, prasmi pieņemt lēmumus iekļaujot patstāvīgo darbu, klīnisko gadījumu analīzes un nestandarta situāciju risināšanas apguvē un vērtēšanas kritērijos, atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, jo prasmes pieņemt lēmumus vērtējumā atkārtoti tiek novērota tendence, ka uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajos podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijos prasmes vērtējuma rezultāti ir visatšķirīgākie.
- 4) podologu karjeras vadības prasmju vērtējuma pāru korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.31.tabulu) pierāda prasmes pieņemt lēmumus un mācīšanās prasmes attīstības savstarpēju mijiedarbību, un studiju procesā sekmētu karjeras vadības prasmju attīstību.

4.2.2.5. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma rezultātu analīze

Podologu karjeras vadības prasmju izpētes turpinājumā veikta plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma analīze. Kronbaha alfas koeficients $\alpha=0,602$ studentu grupā un $\alpha=0,659$ absolventu grupā (skatīt 4.2.2.33.tabulu) liecina, ka iegūtie dati ir vidēji piemēroti turpmākai analīzei.

4.2.2.33.tabula. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,602	,606	3	,659	,675	3

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, studentu grupā atspoguļoti 4.2.2.34.tabulā, un absolventu grupā 4.2.2.35.tabulā. Respondentu vērtējumi prasmes lietojumam praksē aprēķināti pēc šādiem statistiskajiem rādītājiem-

mediāna /*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

4.2.2.34.tabula. **Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā**

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
5.1.Nosaka prioritātes	3,00	3,24	,626	,392	-,214	,291
5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	3,00	2,88	,702	,493	-,099	,291
5.3.Plāno savu un citu laiku	4,00	3,43	,654	,427	-,710	,291

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojums praksē studentu vērtējumos, atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Nosaka prioritātes*” liecina, ka plānošanas un pašvērtēšanas prasmi atbilstoši šim kritērijam studenti vērtējuši, kā lietotu vairumā situāciju ($M_e=3$). Aritmētiskais vidējais 3,24, standartnovirze 0,626 un dispersija 0,329 norāda, ka studentu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši mēreni atšķirīgi. Asimetrijas rādītājs (-0,214) norāda par izkliedēto datu novirzi uz vērtējuma „*visās situācijās*” pusi, kopumā apliecinot studentu prasmi noteikt prioritātes, kas nepieciešams ne tikai studiju procesā, bet arī tālākajā dzīvesdarbībā, un liecina par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, kā vienas no podologu karjeras vadības prasmēm, attīstības iezīmi jau studiju procesā.

Centrālās tendences rādītāji studentu vērtējumos par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam- „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” liecina, ka arī atbilstoši šim kritērijam mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”), tomēr aritmētiskais vidējais 2,88, standartnovirze 0,702 un dispersija 0,493 norāda par studentu viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā. Tuvu nullei esošais asimetrijas rādītājs (-0,099), parāda, ka izkliedētās atbildes ir samērā vienlīdzīgi sadalījušās starp vērtējumiem „*atsevišķās situācijās*” un „*visās situācijās*”. Iegūtie dati rāda, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstības veicināšanai studiju procesā nepieciešams vērst uzmanību ne tikai uz studiju rezultātu sasniegumiem, sniedzot formatīvu vērtējumu, bet savienojot to ar studējošo pašvērtējumu. Tādējādi nodrošinot ne

tikai objektīvu sekmju novērtējumu, kā podologu karjeras vadības prasmju attīstību veicinošu ārējo faktoru, bet sekmējot arī studentu pašattīstības mērķu tālāku attīstību.

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos atbilstoši trešajam, individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam kritērijam- „*Plāno savu un citu laiku*” mediāna ir 4 („*visās situācijās*”), aritmētiskais vidējais 3,43, standartnovirze 0,654 un dispersija 0,427 liecina par nelielu studentu viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā. Izteikti negatīvais asimetrijas rādītājs (-0,71) norāda, ka lielākā daļa izkliegtās atbildes nosvērusās uz „*vairumā situāciju*” pusi. Neraugoties uz to, ka respondentu vidū ir studenti, kuri plānošanas un pašvērtēšanas prasmi, atbilstoši šim kritērijam vērtējuši, kā lietotu praksē tikai atsevišķās situācijās, kopumā plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojuma vērtējums studentu grupā atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības mērķi vērstajam) kritērijam ir augsts.

Piebilstams, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstības vērtējumā būtiska ir visu trīs grupu vērtēšanas kritēriju savstarpēja sinerģija, kas ļauj spriest par karjeras vadības prasmju attīstību kopumā. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības vērtējumā atbilstoši kritērijiem, līdz šim tieši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsto) kritēriju rādītāji studentu grupā ir bijuši viszemākie, jo atbilstoši teorētiskās izpētes atziņām ir saistīti ar dzīves pieredzi un zināmu karjeras briedumu. Tomēr plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultāti studentu grupā liecina, par šīs prasmes attīstību jau studiju procesā, kas ir ļoti pozitīvs rezultāts karjeras vadības prasmju attīstībā kopumā.

Analizējot plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītājus absolventu grupā (4.2.2.35.tabula) redzams, ka atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Nosaka prioritātes*”, mediāna ir 4 („*visās situācijās*”). Aritmētiskais vidējais 3,66, standartnovirze 0,526 un dispersija 0,276 norāda par nelielu datu izkliedi un salīdzinoši vienotu absolventu nostāju prasmes vērtējumā. Izteikti negatīvais asimetrijas rādītājs (-1,19), liecina, ka lielākā daļa respondentu plānošanas un pašvērtēšanas prasmi, atbilstoši šim kritērijam vērtējuši, kā lietotu praksē visās situācijās, kas absolventu grupā ir optimāls rādītājs.

Iegūtie plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma dati absolventu grupā (4.2.2.35.tabula), atbilstoši otrajam kritērijam- „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” liecina, ka mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Aritmētiskais vidējais 3,25 un standartnovirze 0,781 norāda par salīdzinoši atšķirīgu prasmes lietojuma vērtējumu, ko apstiprina arī datu izkļedes rādītājs (0,61). Lai gan asimetrijas rādītājs (-

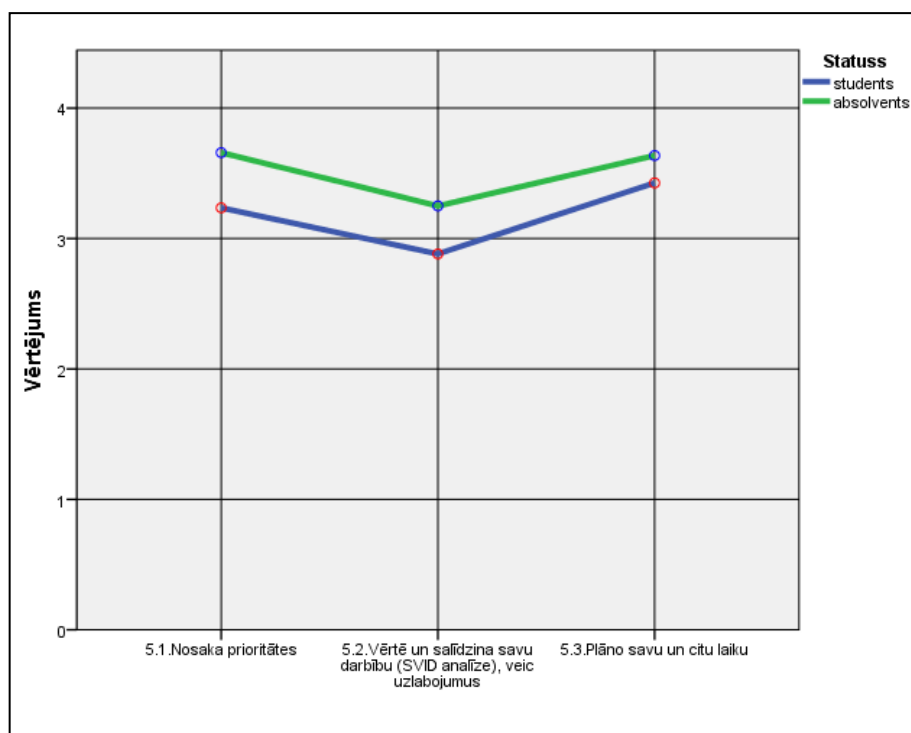
0,785) liecina, ka lielākā daļa izklaidēto vērtējumu rezultātu sliecās uz „visās situācijās” pusi, tomēr kopumā prasmes lietojuma rādītāji absolventu grupā nesasniedz vēlamo rezultātu, tādēļ tālākajā izpētes procesā veikta dziļāka plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma rezultātu analīze, izmantojot Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu (4.2.2.36. tabula).

4.2.2.35.tabula. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
5.1.Nosaka prioritātes	4,00	3,66	,526	,276	-1,190	,357
5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	3,00	3,25	,781	,610	-,785	,357
5.3.Plāno savu un citu laiku	4,00	3,64	,613	,376	-1,502	,357

Centrālās tendences rādītāji absolventu vērtējumos par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojuma līmeni, atbilstoši trešajam kritērijam- „*Plāno savu un citu laiku*” liecina, ka mediāna ir 4 („visās situācijās”), tomēr aritmētiskais vidējais 3,64, standartnovirze 0,613 un dispersija 0,376 norāda, ka absolventu viedokļi prasmes vērtējumā, atbilstoši trešajam kritērijam nav pilnībā vienoti. Lai gan asimetrijas rādītājs (-1,505) liecina, ka lielākā daļa respondentu plānošanas un pašvērtēšanas prasmi vērtējuši, kā lietotu visās situācijās, tomēr respondentu atbildēs redzami vērtējumi - „*vairumā situāciju*” un „*atsevišķās situācijās*”, kas absolventu grupā nav uzskatāms par teicamu rādītāju, jo plānošanas prasme ir viena no svarīgākajām ne tikai podologa karjeras vadībā, bet nepieciešama arī profesionālo pienākumu izpildē, ko paredz podologu profesijas standarts.

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma aritmētiskie vidējie rādītāji studentu un absolventu grupās atspoguļoti grafiskajā attēlā (4.2.2.8.attēls).



4.2.2.8.attēls. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Salīdzinot studentu un absolventu vērtējumu aritmētisko vidējo rādītājus par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojumu praksē atbilstoši kritērijiem, 4.2.2.8. attēlā redzams, ka plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu tendences abu grupu respondentiem ir līdzīgas. Lai gan absolventu vērtējumu līkne atrodas nedaudz augstāk, tomēr plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojums praksē absolventu grupā nesasniedz vēlamo rezultātu. Kā jau centrālās tendences un variācijas rādītāju (4.2.2.35.tabula) interpretācijā tika minēts, plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojuma vērtējuma dati norāda par dziļākas prasmes vērtējumu analīzes nepieciešamību absolventu grupā, īpaši prasmes vērtējumā atbilstoši otrā (indivīda ārējos resursus noteicošā) kritērija rādītājiem. Tādēļ tiek meklētas statistiskās kopsakarības starp plānošanas un pašvērtēšanas prasmi, medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē, un prasmi pieņemt lēmumus, atbilstoši otrās grupas (uz attiecību veidošanu vērstajiem) kritērijiem, datu analīzei izmantojot Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu (4.2.2.36. tabula).

4.2.2.36.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu **absolventu grupā: plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, un prasmes pieņemt lēmumus vērtējumi, atbilstoši uz attiecību veidošanu vērstajiem kritērijiem**

		5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	
Spearman's rho	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	Correlation Coefficient	1,000	,155	,428**
		Sig. (2-tailed)	.	,316	,004
		N	44	44	44
	4.2.Pieņem piemērotāko lēmumu	Correlation Coefficient	,155	1,000	,545**
		Sig. (2-tailed)	,316	.	,000
		N	44	44	44
	1.2.Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu	Correlation Coefficient	,428**	,545**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	,000	.
		N	44	44	44

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

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, un medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē iegūtajos vērtējumu datos sakatāma nozīmīga statistiskā saikne starp absolventu vērtējumiem šādos, uz attiecību veidošanu vērstajos, kritērijos - „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” un „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” ($r=0,428$, $p=0,004$), pierādot SVID analīzes nozīmi podologa profesionālajā darbā izvērtējot pacienta problēmas un sastādot podoloģiskās aprūpes plānu, kas nodrošina pilnvērtīgu podoloģisko aprūpi. Tomēr pētnieciska pretruna saskatāma plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma datos pēc šādiem otrās grupas kritērijiem- „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” un „*Pieņem piemērotāko lēmumu*”, kuri savstarpēji nekorelē ($r=0,155$, $p=0,316$). Tas varētu būt skaidrojams ar praktizējošo podologu (profesionāļu) tendenci karjeru un tās vadību attiecināt tikai uz profesionālo darbību un mazāk saistīt ar mūžplašo mācīšanos un dzīvesdarbību kopumā, ko apliecina pāru korelācijas rezultāti kritērijos- „*Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu*” un „*Pieņem piemērotāko lēmumu*” ($r=0,545$, $p= 0,00$), kur redzama cieša korelācija starp medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, un prasmes pieņemt lēmumus vērtējumiem uz attiecību veidošanos vērstajos kritērijos.

Kā liecināja plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītāju analīzes rezultāti - plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība aizsākas podologu studiju procesā, un podologu profesijas standartā šī prasme atzīmēta kā profesionālās darbības veikšanai nepieciešama prasme, tādēļ absolventu grupā tiek veikts arī plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un mācīšanās prasmes vērtējumu Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas tests (4.2.2.37. tabula).

4.2.2.37.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu **absolventu grupā: plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijiem**

		5.1.Nosaka prioritātes	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	5.3.Plāno savu un citu laiku	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	5.1.Nosaka prioritātes	Correlation Coefficient	1,000	,484**	,403**	,487**	,447**	,309*
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,007	,001	,002	,041
		N	44	44	44	44	44	44
	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	Correlation Coefficient	,484**	1,000	,459**	,421**	,554**	,398**
		Sig. (2-tailed)	,001	.	,002	,004	,000	,007
		N	44	44	44	44	44	44
	5.3.Plāno savu un citu laiku	Correlation Coefficient	,403**	,459**	1,000	,129	,181	,236
		Sig. (2-tailed)	,007	,002	.	,405	,241	,124
		N	44	44	44	44	44	44
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlation Coefficient	,487**	,421**	,129	1,000	,623**	,467**
		Sig. (2-tailed)	,001	,004	,405	.	,000	,001
		N	44	44	44	44	44	44
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlation Coefficient	,447**	,554**	,181	,623**	1,000	,594**
		Sig. (2-tailed)	,002	,000	,241	,000	.	,000
		N	44	44	44	44	44	44
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlation Coefficient	,309*	,398**	,236	,467**	,594**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,041	,007	,124	,001	,000	.
		N	44	44	44	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un mācīšanās prasmes vērtējuma pāru analīzes rezultāti atbilstoši kritērijiem absolventu grupā (4.2.2.37. tabula) rāda, ka pastāvēja pozitīva korelācija ($r=0,487$, $p=0,001$) starp prasmes vērtējumiem kritērijos-

„Nosaka prioritātes” un „Uztver jaunu informāciju”, kā arī kritērijos- „Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus” un „Reflektē zināšanas un pieredzi” ($r=0,554$, $p=0,00$). Tomēr problēma absolventu vērtējumos par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes lietojumu praksē saskatāma vērtējumos, atbilstoši trešās grupas kritērijam- „Plāno savu un citu laiku”, ar kuru mācīšanās prasmes vērtējumi nekorelē nevienā no kritērijiem. Tas skaidrojams ar profesionāļu plānošanas un pašvērtējuma prasmes attīstības dinamikas trūkumu tālākajā dzīvesdarbībā, kas traucē uztvert jaunu informāciju, reflektēt zināšanas un pieredzi, kā arī īstenot pašvadītu mācīšanās procesu, ko, iespējams, ietekmē pārmērīgi liela darba slodze un ieslīgšana rutīnas darbā. To, ka plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstības problēmu cēlonis nav meklējams studiju procesā, liecina arī fokusgrupu diskusijas rezultāti, jo neviens no fokusgrupas diskusijas dalībniekiem (skat 15. pielikumu) plānošanas un pašvērtēšanas prasmes kritērijus nav minējuši to kritēriju grupā, kurus nespēj sasaistīt ar studiju procesā apgūstamo.

Piebilstams, ka tieši pēdējo gadu laikā podologu studiju procesā aizvien lielāka uzmanība tiek pievērsta plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstībai, veicinot pašvadītu mācīšanos, kas sekmē gan karjeras vadības prasmju attīstību, gan studentu virzību mūžplašas mācīšanās procesam. Minētais ir saskatāms arī studentu esejās (14. pielikums), kur studiju procesa sākumā plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība vairāk redzama atbilstoši pirmās grupas kritērijam – „Nosaka prioritātes” un otrās grupas kritērijam- „Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus”, ko atspoguļo šādi citāti:

„...esmu apņēmusies studēt, uz klausīt un saņemt pieredzi no pasniedzējiem ne tikai teorētiskajās nodarbībās, bet arī praktiskajās. Apzinos to, ka studijas nebūs vieglas, bet es centīšos ieguldīt visu savu laiku tajās, jo es zinu ko es gribu sasniegt, un kas man šobrīd ir primārais...”;

„...savā būtībā esmu ļoti pedantiska, apzinīga un atbildīga par to, ko daru. Arī cilvēcīgums, sapratne, komunikācija, pozitīva attieksme ir tas, kas man piemīt...”

„...manas stiprās puses ir zināšanas medicīnā, psiholoģijā un pedagogijā, komunikācijas prasme un attieksme. Esmu iemantojusi augstu uzticamību savu draugu, kolēģu un paziņu lokā...Manas vājās puses ir ar vecumu saistītās izmaiņas...tomēr ceru, ka pareizi samērojot slodzi un veicot fiziskās aktivitātes, tas nebūs šķērslis...”;

„...kā personība esmu zinātkāra, radoša, atbildīga, komunikabla un elastīga...”.

Savukārt, studiju procesa noslēgumā plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība studiju procesā saskatāma arī trešās grupas (uz individuālas attīstības (pašattīstības) mērķi vērsto) kritēriju kontekstā, kas redzams šādos studentu eseju citātos:

„.....pēc koledžas absolvēšanas plānoju iesaistīties projektos un aktivitātēs, kas saistīti ar podoloģiju. Tāpat iespēju robežās vēlos piedalīties dažādos semināros,ursos, lai pilnveidotu sevi gan kā podologu, gan gūtu papildījumu sevī kā personībā....”;

„...domāju, ka katra iegūtā izglītība ir jauni vārti jaunam sākumam....”;

„...lielā mērā mans profesionālais karjeras ceļš turpināsies, bet jau daudz augstākā kvalitātē, ar lielāku atbildību un izpratni...”;

„...plānoju, ka noteikti veidošu kontaktus ar citiem speciālistiem, ko pakāpeniski arī daru, jo viens tu nevari visu, vienmēr ir nepieciešams atbalsts, motivācija, cita zināšanas, kas tevi var glābt no kādas nepatīkamākas situācijas. Galvenais noteikti ir pilnveidoties un neapstāties savā izaugsmē, kļūt par labu podologu....”.

Apkopojot studentu izteikumus esejās, rezams, ka iegūtie kvalitatīvie dati sasauca ar plānošanas un pašvērtēšanas prasmes studentu vērtējumu kvantitatīvajiem datiem. Tomēr absolventu vērtējumu rezultāti norāda uz plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, un prasmes mācīties vērtējumu analīzes nepieciešamību arī studentu grupā, lai pārbaudītu datu ticamību par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstību studiju procesā. Studentu grupas datu analīzē izmantots Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas tests (4.2.2.38. tabula).

Pāru korelācijas analīzes ar Spīrmena testu rezultāti studentu grupā (4.2.2.38. tabula) atspoguļo pilnīgi atšķirīgu plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un mācīšanās prasmes vērtējumu, nekā bija vērojams absolventu grupā (skatīt 4.2.2.37 tabulu). Izteikta statistiskā saikne ir saskatāma plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos, tieši atbilstoši trešās grupas kritērijam- „*Plāno savu un citu laiku*”, ar kuru cieši korelē visi mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši šādiem mācīšanās prasmes kritērijiem- „*Uztver jaunu informāciju*” ($r=0,367$, $p=0,002$), „*Reflektē zināšanas un pieredzi*” ($r=0,414$, $p=0,00$) un „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” ($r=0,442$, $p=0,00$), apliecinot, ka studiju procesā tiek sekmēta studentu virzība mūžplašas mācīšanās procesam.

Tomēr plānošanas un pašvērtēšanas prasmes pāru korelācijas vērtējuma rezultātos studentu grupā (skatīt 4.2.2.38.tabulu) redzams, ka starp plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu atbilstoši otrās grupas kritērijam- „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” un prasmes vērtējumu atbilstoši pirmās grupas kritērijam - “*Nosaka prioritātes*” ($r=0,253$, $p=0,037$), un trešās grupas kritērijam -

“Plāno savu un citu laiku” ($r=0,293$, $p=0,015$) pastāv salīdzinoši vāja korelācija, bet starp plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu atbilstoši otrās grupas kritērijiem- „Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus” un mācīšanās prasmes vērtējumu, atbilstoši pirmās grupas kritērijiem – “Uztver jaunu informāciju” statistiskā saikne iztrūkst ($r=0,233$, $p=0,056$), kas norāda par iespējamām pašanalīzes apguves nepilnībām studiju procesā.

4.2.2.38.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, un mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijiem

		5.1.Nosaka prioritātes	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	5.3.Plāno savu un citu laiku	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	
Spearman's rho	5.1.Nosaka prioritātes	Correlation Coefficient	1,000	,253*	,430**	,531**	,480**	,511**
		Sig. (2-tailed)	.	,037	,000	,000	,000	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	Correlation Coefficient	,253*	1,000	,293*	,233	,288*	,300*
		Sig. (2-tailed)	,037	.	,015	,056	,017	,013
		N	68	68	68	68	68	68
	5.3.Plāno savu un citu laiku	Correlation Coefficient	,430**	,293*	1,000	,367**	,414**	,442**
		Sig. (2-tailed)	,000	,015	.	,002	,000	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	7.1.Uztver jaunu informāciju	Correlation Coefficient	,531**	,233	,367**	1,000	,569**	,534**
		Sig. (2-tailed)	,000	,056	,002	.	,000	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	Correlation Coefficient	,480**	,288*	,414**	,569**	1,000	,430**
		Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,000	.	,000
		N	68	68	68	68	68	68
7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	Correlation Coefficient	,511**	,300*	,442**	,534**	,430**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	.	
	N	68	68	68	68	68	68	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Lai gan pāru korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.37. un skatīt 4.2.2.38. tabulas) ļauj secināt, ka plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība podologu studiju procesā notiek, tomēr atklāts paliek jautājums, kāpēc absolventu grupā plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumi atbilstoši individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam kritērijam- „*Plāno savu un citu laiku*” savstarpēji nekorelē ar mācīšanās prasmes vērtējumiem nevienā no kritērijiem (skatīt 4.2.2.37. tabulu), un kādēļ studentu grupā plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumi atbilstoši attiecību veidošanu noteicošajam kritērijam - „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” korelē vāji, un neatspoguļo statistisko saikni ar mācīšanās prasmes vērtējumu rezultātiem atbilstoši kritērijam- “*Uztver jaunu informāciju*” (skatīt 4.2.2.38. tabulu). Tādēļ šie jautājumi tika iekļauti ekspertu intervijā (18. pielikums).

Iegūtās atbildes liecina, ka absolventu grupā (skatīt 4.2.2.37. tabulu) novērotais plānošanas un pašvērtējuma prasmes attīstības dinamikas trūkums tālākajā dzīvesdarbībā un pašattīstības mērķu izvirzīšanas problēma ir saistīta ar podologu darba intensitāti un lielo darba apjomu, jo lielākā daļa podologu praktizē vairākās darba vietās, vai arī savā privātpraksē strādā palielinātu slodzi. Pēc ekspertu domām, lielākai profesionāļu daļai ir stabilas darba vietas un stabils pacientu loks, kas veicina nosacītas rutīnas veidošanos, un ietekmē plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu mūžplašās mācīšanās kontekstā, bet tas nenozīmē, ka profesionāļiem pašattīstība nenotiek. Pēc ekspertu domām, tā notiek gan profesionālās pilnveides, gan darba procesā.

Savukārt, par studentu prasmi veikt pašvērtējuma analīzi, izvērtējot iegūtās zināšanas, ekspertu viedokļi (18. pielikums) atšķiras. Viens no ekspertiem uzskata, ka studenti nepilnīgi izvērtē savas zināšanas un pieredzi, kas novērojams studentu darbā ārpuskoledžas praksē, kur nereti studentiem parādās grūtības jauno informāciju sasaistīt ar koledžā iegūtajām zināšanām un prasmēm. Otrs eksperts norāda, ka studiju procesā tiek attīstīta plānošanas un pašvērtēšanas prasme, ko sekmē gan prioritāšu izvirzīšana un laika plānošana studiju rezultātu sasniegšanā, gan studiju prakšu atskaites veidošana, kur paredzēta sadaļa pašvērtējumam un secinājumiem par iegūto rezultātu, gan studiju procesa pilnveide, kur studiju kursu ietvaros tiek veikta iegūto zināšanu un prasmju pašanalīze, piebilstot, ka vienmēr iespējams studiju programmā veikt uzlabojumus, piemēram, studiju kursa “*Ievads profesionālajās studijās un ētiskie principi*” vai studiju kursa “*Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana*” plānotajos rezultātos paredzot pašvērtējuma analīzi kursa sākumā un noslēgumā, kas sekmētu pašanalīzes attīstību, jo plānošanas un pašvērtēšanas prasme ir nozīmīga gan podologu profesionālajā

darbībā, atbilstoši podologa profesijas standartam, gan podologa karjeras attīstībā dzīvesdarbībā.

Ekspertu viedokļi sasaucas ar plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītājiem, grafiskajos attēlos redzamo aritmētisko vidējo rādītāju salīdzinājumu prasmes vērtējumā, atbilstoši kritērijiem respondentu grupās, un pāru korelācijas analīzes rezultātiem, kas ļauj izdarīt šādus secinājumus:

- 1) plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, kā vienas no nozīmīgākajām podologu karjeras vadības prasmēm, attīstība notiek uz pašvadītu un mūžplašu mācīšanos orientētā studiju procesā, jo plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos studentu studentu grupā ir saskatāma (skatīt 4.2.2.37. tabulu) izteikta statistiskā saikne, atbilstoši trešās grupas (pašattīstības mērķus noteicošajam) kritērijam - „*Plāno savu un citu laiku*”, ar kuru cieši korelē mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši visiem mācīšanās prasmes kritērijiem;
- 2) plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība sekmē ne tikai podologa profesionālajā darbībā nepieciešamo prasmi plānot savu un citu laiku, un veikt SVID analīzi profesionālajā darbā, izvērtējot pacienta problēmas un sastādot podoloģiskās aprūpes plānu, kas nodrošina pilnvērtīgu podoloģisko aprūpi, bet veicina arī karjeras vadības prasmju attīstību kopumā, jo plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos absolventu grupā (4.2.2.36.tabula) redzama cieša korelācija starp medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, un prasmes pieņemt lēmumus vērtējumiem uz attiecību veidošanos vērstajos kritērijos;
- 3) plānošanas un pašattīstības prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultāti studentu grupā (skatīt 4.2.2.38. tabulu) atbilstoši attiecību veidošanu noteicošajam kritērijam - „*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” neatspoguļo statistisko saikni ar mācīšanās prasmes vērtējumu rezultātiem kritērijā - „*Uztver jaunu informāciju*”, norādot par iespējamām pašanalīzes apguves nepilnībām studiju procesā, kuras pēc ekspertu domām ir novēršamas, pašvērtējuma analīzi paredzot studiju kursu plānotajos rezultātos, jo plānošanas un pašvērtēšanas prasme ir nozīmīga gan podologu profesionālajā darbā, gan podologa karjeras attīstībā dzīvesdarbībā;
- 4) plānošanas un pašvērtēšanas prasmes tālākās attīstības problēmu cēlonis nav meklējams studiju procesā (skatīt 4.2.2.6.tabulu), bet sociāli ekonomiskajos apstāļos (pārmērīgi liela darba slodze, darba rutīna, utt), kas pēc ekspertu domām,

praktizējošiem podologiem veido tendenci karjeru un tās attīstību attiecināt tikai uz profesionālo darbību, to mazāk saistot ar mūžplašo mācīšanos un dzīvesdarbību kopumā, un kavē uztvert jaunu informāciju, reflektēt zināšanas un pieredzi, kā arī īstenot mūžplašu pašvadītu mācīšanās procesu.

4.2.2.6. Prasmies darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma rezultātu analīze

Podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes turpinājumā pārbaudīta prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas rezultātu piemērotība tālākai analīzei ar Kronbaha alfa koeficientu (skatīt 4.2.2.39.tabulu). Piemērotības koeficients $\alpha = 0,842$ studentu grupā un $\alpha = 0,799$ absolventu grupā liecina par augstu datu piemērotību tālākai interpretācijai.

4.2.2.39.tabula. Prasmies darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,841	3	,799	,797	3

Analīzes gaitā, pirmkārt, tiek aprēķināti centrālās tendences un variācijas rādītāji respondentu vērtējumiem par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu grupā (skatīt 4.2.2.40. tabulu) un absolventu grupā (skatīt 4.2.2.41. tabulu). Tabulās, atbilstoši katram prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritērijam, izvietoti šādi statistiskie rādītāji- mediāna/*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

Iegūtie prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma dati studentu grupā (4.2.2.40. tabula), atbilstoši pirmajam kritērijam - „*Sniedz atbalstu*”, liecina par prasmes lietojumu vairumā situāciju ($M_e=3$). Studentu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši nedaudz atšķirīgi- aritmētiskais vidējais 3,38, standartnovirze 0,67 un dispersija 0,449. Asimetrijas rādītājs (-0,628) liecina, ka izklaidētie vērtējuma rādītāji studentu grupā nosvērušies uz „*visās situācijās*” pusi. Tātad, prasmes darboties (multidisciplinārā)

komandā vērtējuma rādītāji, atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajam kritērijam, studentu grupā sasniedz vēlamo rezultātu.

Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma rezultāti, atbilstoši otrajam (indivīda ārējos resursus noteicošajam) kritērijam- „*Veido sadarbību*” parāda, ka arī pēc šī kritērija studenti prasmi pieņemt lēmumus vērtējuši kā lietotu praksē vairumā situāciju ($M_e=3$). Turklāt, aritmētiskais vidējais 3,38, standartnovirze 0,647 un dispersijas rādītājs 0,419 liecina par nedaudz lielāku vienprātību prasmes vērtējumā. Asimetrijas rādītājs (-0,567) norāda, ka izklidētās atbildes sadalījušās salīdzinoši simetriski starp vērtējumiem “*vairumā situāciju*” un „*visās situācijās*”. Tātad, prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma rādītāji arī atbilstoši indivīda ārējos resursus noteicošajam kritērijam, studentu grupā sasniedz vēlamo rezultātu.

Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojuma vērtējums atbilstoši trešajam kritērijam- „*Pielāgojās darba vides maiņai*” studentu grupā ir augsts ($M_e=4$). Aritmētiskais vidējais 3,49, standartnovirze 0,586 un dispersijas rādītājs 0,343, kā arī asimetrijas rādītājs -0,63 liecina, ka dati ap mediānu izkārtoties salīdzinoši simetriski starp rādītājiem „*visās situācijās*” un „*vairumā situāciju*”. Tātad prasme darboties (multidisciplinārā) komandā, atbilstoši individuālās attīstības (pašattīstības) mērķus noteicošajam kritērijam, studentu grupā tiek vērtētā kā lietota visās situācijās, kas atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trešās grupas (uz individuālās attīstības mērķi vērstajam) kritērijam ir augsts rādītājs. Līdz šim podologu karjeras vadības prasmju grupā tikai plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumā bija vērojams līdzīgs rezultāts. Tas skaidrojams ar podologu studiju programmas mērķi- “*Sagatavot augsti kvalificētus, mūsdienīgi izglītotus, kompetentus un darba tirgū konkurētspējīgus speciālistus podoloģijā*” (LU PSK, 2016) un plānotajiem rezultātiem, kas sasniedzami uz sadarbību un pašattīstību vērstā studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim.

4.2.2.40.tabula. Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Status students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
6.1.Sniedz atbalstu	3,00	3,38	,670	,449	-,628	,291
6.2.Veido sadarbību	3,00	3,38	,647	,419	-,567	,291
6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	4,00	3,49	,586	,343	-,630	,291

Centrālās tendences un variācijas rādītāji respondentu vērtējumiem par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojumu praksē, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem absolventu grupā atspoguļoti 4.2.2.41. tabulā.

4.2.2.41.tabula. **Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā**

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
6.1.Sniedz atbalstu	4,00	3,66	,568	,323	-1,468	,357
6.2.Veido sadarbību	4,00	3,66	,568	,323	-1,468	,357
6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	3,50	3,48	,549	,302	-,347	,357

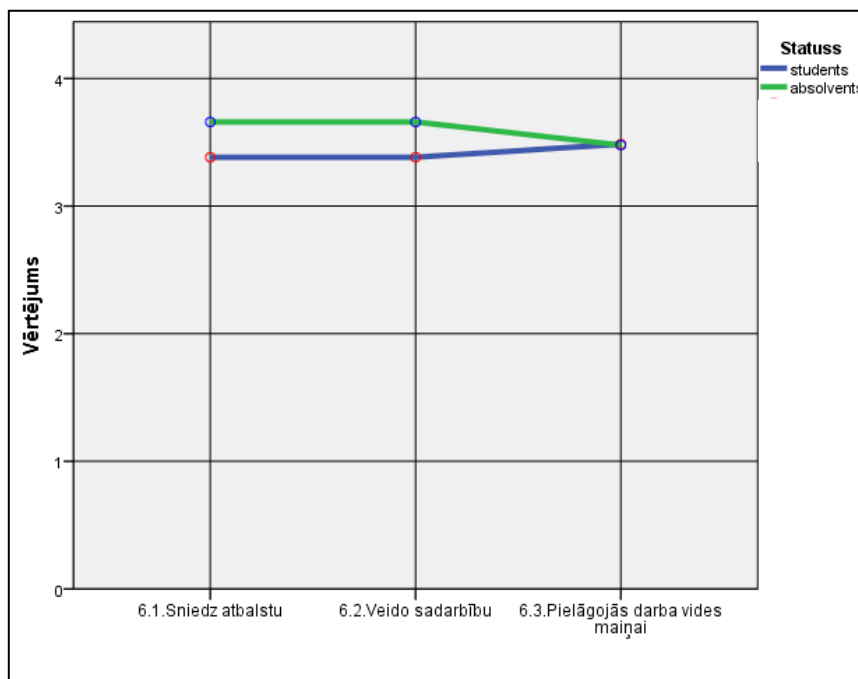
Centrālās tendences rādītāji absolventu vērtējumos par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojuma līmeni, atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Sniedz atbalstu*” liecina, ka mediāna prasmes vērtējumos ir 4 („*visās situācijās*”). Turklāt, aritmētiskais vidējais 3,66, standartnovirze 0,568 un dispersija 0,323 norāda, ka absolventu viedokļi prasmes vērtējumā, atbilstoši pirmajam (indivīda iekšējos resursus noteicošajam) kritērijam bijuši salīdzinoši vienoti. Arī asimetrijas rādītājs (-1,468) liecina, ka lielākā daļa respondentu prasmi darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuši, kā lietotu visās situācijās.

Līdzīgi dati iegūti arī absolventu vērtējumos par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojuma līmeni, atbilstoši otrajam kritērijam- „*Veido sadarbību*”. Šādi prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma rezultāti, atbilstoši pirmajiem diviem kritērijiem, absolventu grupā uzskatāmi par optimāliem.

Savukārt, iegūtie prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma dati absolventu grupā, atbilstoši trešajam kritērijam- „*Pielāgojās darba vides maiņai*” liecina par prasmes lietojumu praksē gandrīz visās situācijās ($M_e=3,5$). Aritmētiskais vidējais 3,48, standartnovirze 0,549 un datu izkliedes rādītājs 0,302 norāda par dalītu prasmes lietojuma vērtējumu. Arī asimetrijas rādītājs (-0,347) apstiprina, ka absolventu vērtējumi sadalījušies salīdzinoši simetriski starp „*vairumā situāciju*” un „*visās situācijās*” rādītājiem. Šāds rezultāts skaidrojams ar strādājošo podologu nosacītu stabilitāti darba attiecībās un iztrūkstošu nepieciešamību pielāgoties darba vides maiņai. Tomēr, ņemot vērā mūsdienu sociāli ekonomisko stāvokli un darba tirgus mainību, šāda situācija vērtējama kā riskanta. Tas norāda, ka podologu tālākizglītības pasākumos uzmanība vērsama uz aktīvu darbošanos komandā, piemēram, organizējot profesionālās pilnveides

pasākumus tādu semināru un darba grupu veidā, kuru laikā izglītojoša rakstura informācija par jaunāko nozarē apgūstama aktīvi iesaistoties informācijas meklēšanā, veidojot savstarpēju sadarbību, sniedzot atbalstu un pielāgojoties dažādām situācijām, līdzīgi kā tas notiek uz savstarpēju sadarbību un pašvadītu mācīšanos vērstā studiju procesā, kā rezultātā uzlabotos gan podologu profesionālās, gan inovatīvās, gan saskarsmes un komunikācijas prasmes, gan prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā, tādējādi nodrošinot nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstības norisi dzīvesdarbībā.

Salīdzinot studentu un absolventu vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju līknes par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā lietojumu praksē atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem (4.2.2.9. attēls), vērojama netipiska tendence. Pirmkārt, prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi, atbilstoši visu trīs grupu vērtēšanas kritērijiem, ir ļoti līdzīgi gan studentu, gan absolventu grupā.



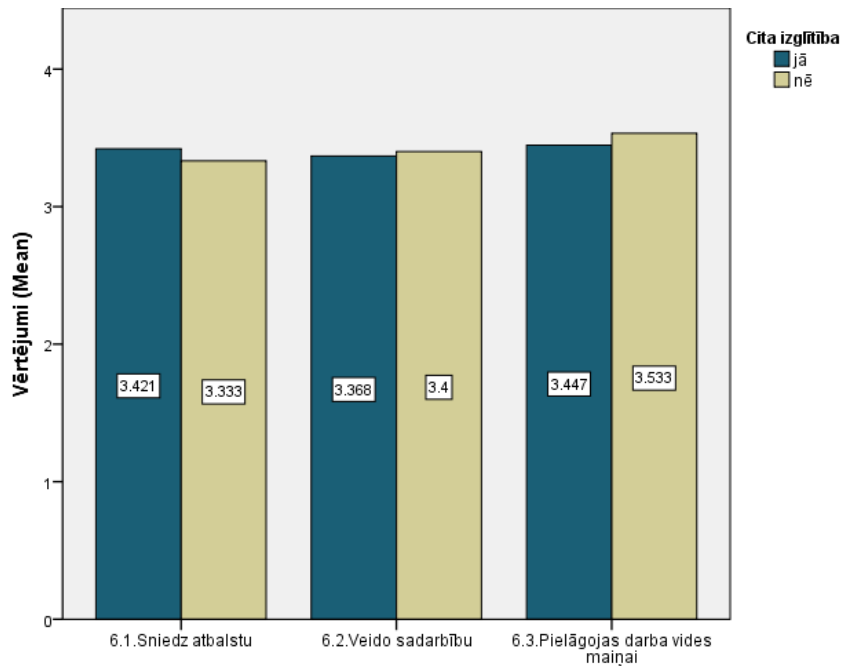
4.2.2.9.attēls Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Turklāt prasmes vērtējumu aritmētiskie vidējie rādītāji atbilstoši prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma pirmajam (uz rezultātu sasniegšanu vērstajam) un otrajam (uz attiecību veidošanu vērstajam) kritērijam abās respondentu grupās sakrīt (studentu grupā $Mean=3,38$ un absolventu grupā $Mean=3,66$). Otrkārt, podologu karjeras vadības prasmju grupā, visu līdz šim analizēto prasmju vērtējumu,

atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajiem) kritērijiem, rādītāji studentu grupā bijuši zemāki nekā absolventu grupā, bet prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma datos aritmētiskais vidējais abu grupu respondentiem ir praktiski vienāds. Absolventiem šāds prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējums saistāms ar profesionālo pieredzi un nepieciešamību ikdienā nodrošināt multidisciplināru pieeju pacientu aprūpē. Savukārt studentu grupā šāds prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējums skaidrojams ar podologu prasmi strādāt multidisciplinārā veselības aprūpes komandā, kā studiju procesā plānotu pasākumu rezultātu, ko veicina savstarpēja sadarbība un nepieciešamība pielāgoties dažādiem studiju procesā izmantotajiem didaktiskajiem paņēmieniem - strādājot grupās, uzņemoties dažādu pienākumu izpildi praktiskajās nodarbībās un seminārnodarībās.

Analizējot prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējuma datus studentu grupā, nevar izslēgt arī studentu iepriekšējo pieredzi, kas iespējams nosaka prasmes vērtējuma augsto rādītāju. Tādēļ, tālākās podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes gaitā, tiek veikta prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju salīdzinoša analīze, atbilstoši kritērijiem un studentu pieredzei, kā pieredzes rādītāju izmantojot informāciju par citu, iepriekš iegūtu profesionālo vai akadēmisko izglītību. Iegūtie rezultāti par saikni ar citu iegūto izglītību, uzsākot studijas Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas programmā „Podoloģija”, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu aritmētiskie vidējie rādītāji atspoguļoti grafiskajā attēlā (skatīt 4.2.2.10.attēlu).

Grafiskajā attēlā nav saskatāma statistiskā saikne starp citu iepriekš iegūtu profesionālo vai akadēmisko izglītību un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu aritmētiskajiem vidējiem rādītājiem, kas norāda par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstību podologu studiju procesā.



4.2.2.10.attēls Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējums pēc kritērija- „Pielāgojās darba vides maiņai” un saikne ar citu iegūto izglītību studentu grupā

Lai pārbaudītu datu ticamību par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstību studiju procesā, tiek veikta prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā un mācīšanās prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīze ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu grupā (4.2.2.42.tabula).

Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu rezultāti studentu grupā (skatīt 4.2.2.42.tabulu), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, norāda par ciešu abpusēju korelāciju starp prasmes vērtējumiem kritērijos- “*Sniedz atbalstu*” un “*Veido sadarbību*” ($r=0,719$, $p=0,00$); “*Sniedz atbalstu*” un “*Pielāgojā darba vides maiņai*” ($r=0,612$; $p=0,00$); “*Veido sadarbību*” un “*Pielāgojā darba vides maiņai*” ($r=0,574$, $p=0,00$), kas liecina par prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstību studiju procesā, jo pastāv visu trīs prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtēšanas kritēriju savstarpēja korelācija.

Turklāt, pāru analīzes rezultātos studentu grupā (4.2.2.42. tabulā) cieša statistiskā saikne redzama arī starp prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumiem un mācīšanās prasmes vērtējumiem, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju pirmās grupas (uz rezultātu sasniegšanu vērstajiem) kritērijiem- “*Sniedz atbalstu*” un “*Uztver jaunu informāciju*” ($r=0,53$, $p=0,00$) un atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju

otrās grupas (uz attiecību veidošanu vērstajiem) kritērijiem- “*Veido sadarbību*” un “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” ($r=0,603$, $p=0,00$).

4.2.2.42.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā un mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijiem

		6.1.Sniedz atbalstu	6.2.Veido sadarbību	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos
Spearman's rho	6.1.Sniedz atbalstu	1,000	,719**	,612**	,530**	,457**	,402**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,001
	N	68	68	68	68	68	68
	6.2.Veido sadarbību	,719**	1,000	,574**	,405**	,603**	,315**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,001	,000	,009
	N	68	68	68	68	68	68
	6.3.Pielāgojās darba vides maiņai	,612**	,574**	1,000	,451**	,439**	,245*
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,044
	N	68	68	68	68	68	68
	7.1.Uztver jaunu informāciju	,530**	,405**	,451**	1,000	,569**	,534**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	.	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	,457**	,603**	,439**	,569**	1,000	,430**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	,402**	,315**	,245*	,534**	,430**	1,000
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,044	,000	,000	.
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Abpusēja korelācija (4.2.2.42. tabula) pastāv arī prasmes vērtējumā, atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajiem) kritērijiem- “*Pielāgojās darba vides maiņai*” un “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” ($r=0,245$, $p=0,044$), kas norāda par studentu iespējām konkurēt darba tirgū un, izvirzot individuālus pašattīstības mērķus, īstenot mūžplašu pašvadītu mācīšanos dzīvesdarbībā, jo savstarpēja saikne pastāv ne tikai starp prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumiem un mācīšanās prasmes vērtējumiem attiecīgi kritēriju pāriem, bet cieša korelācija ir arī starp prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu,

atbilstoši pirmās grupas kritērijam- *“Sniedz atbalstu”* un mācīšanās prasmes vērtējumu atbilstoši otrās grupas kritērijam- *“Reflektē zināšanas un pieredzi”* ($r=0,457$, $p=0,00$), un mācīšanās prasmes vērtējumu atbilstoši trešās grupas kritērijam- *“Īsteno pašvadītu mācīšanos”* ($r=0,402$, $p=0,001$). Šādi prasmes vērtējumu pāru analīzes rezultāti liecina, ka prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstība notiek mērķtiecīgi organizētā studiju procesā, kurā tiek integrēts mūžplašas mācīšanās koncepts.

Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu kvantitatīvie dati studentu grupā cieši sasaucas ar kvalitatīvajiem datiem, jo arī studiju procesa noslēgumā rakstītajās studentu esejās (14.pielikumā) vizualizētā karjeras vīzija tiek saistīta ar individuāliem pašattīstības mērķiem, sadarbības veidošanu un komandas darbu, ko raksturo šādi citāti:

“...Mērķis ir izveidot sadarbību ar uzticamu multidisciplināru komandu un būt pirmajai izvēlei pacientu skatījumā...”;

“...Vēlos būt par labu un kompetentu podologu, kas sadarbojas ar saistošiem nozares profesionāļiem, lai kopā varētu pacientam daudz ātrāk, efektīvāk un kvalitatīvāk palīdzēt....”;

“...Apvienojoties dažādu nozaru speciālistiem, būs izveidota profesionāla komanda. Sadarbība ar citu nozaru medicīnas darbiniekiem būs ļoti nozīmīga veiksmīga risinājuma sasniegšanai. Viena no svarīgākajām prioritātēm būs arī turpmāka izglītošanās un attīstība...”.

Arī fokusgrupu diskusijas noslēgumā (15. pielikums), papildinot izteikto viedokli par podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, ko paredz studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti, studenti uzsver, ka:

“Medicīnas personām jābūt ļoti komunikablām, jāprot uz klausīt cilvēks un no visa dzirdētā jāprot veikt secinājumus. Patiesību sakot, tas nav nemaz tik viegli, vismaz man šobrīd, bet pamazām apgūstu to...”;

“...Darba procesā svarīgi ir mācēt darboties ar apkārtējiem gan sniedzot, gan saņemot...”.

Savukārt absolventi atbildot uz jautājumu – *“Kurām no astoņām podologu karjeras vadības prasmēm, Jūsaprāt, būtu nepieciešams studiju procesā veikt lielāku uzmanību?”* uzsver, ka:

“...podologa kompetences mērogs ir daudz plašāks kā lielākajai sabiedrības daļai varētu šķist, tas ir darbs zinošu un profesionālu podologu, dermatologu, endokrinologu komandā, ar līdzīgi domājošiem kolēģiem...”;

Un atbildot uz jautājumu- “*Kas, Jūsaprāt, studiju procesā jāmaina?*”, norāda:

“...*Vienīgais, ko noteikti vajadzētu mainīt mācību procesā, ir palielināt praktisko nodarbību skaitu...*”, kas atspoguļo absolventu fokusgrupas diskusijā novēroto kopējo tendenci, karjeras vadības prasmes skatīt tikai profesionālo prasmju kontekstā. Arī darba devēji intervijās (17. pielikums) prasmi darboties multidisciplinārā veselības aprūpes komandā minējuši to podologu karjeras vadības prasmju skaitā, kuras, viņuprāt, uzskatāmas, kā nepieciešamākās podologu karjeras vadībā, līdzvērtīgi saskarsmes un komunikācijas prasmei, un medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē, to attīstību nesaistot ar augstāku podologu individuālās attīstības mērķu izvirzīšanu, mūžplašu mācīšanos un dzīvesdarbību.

Atbilstoši teorētiskās izpētes ceļā izveidotajam podologu karjeras vadības prasmju saturam (skatīt 2.2. nodaļu), uz ārējo attiecību veidošanos virzīto prasmju grupā ietilpst gan prasme darboties (multidisciplinārā) komandā, gan saskarsmes un komunikācijas prasme, gan inovatīvo tehnoloģiju prasme. Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu un saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumu statistiskā saikne, izmantojot Spīrmena */Spearman's/* pāru korelācijas testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem tika analizēta 4.2.2.2.apakšnodaļā, kur analīzes rezultātā tika secināts, ka saskarsmes un komunikācijas prasme, līdzīgi kā prasme darboties (multidisciplinārā) komandā ir viena no svarīgākajām karjeras vadības prasmēm, kas ne tikai nodrošina profesionālās darbības panākumus un sekmē nodarbināmību, bet uzlabo attiecības ar līdzcilvēkiem un veicina individuālo attīstību, kā rezultātā attīstītas karjeras vadības prasmes kopumā.

Savukārt prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu statistiskā saiknes pārbaude, izmantojot Spīrmena */Spearman's/* pāru korelācijas testu, netiek uzskatīta par lietderīgu, jo inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumi bija salīdzinoši zemi, un to analīzes rezultātā tika secināts (skatīt 4.2.2.3.apakšnodaļu), ka inovatīvo tehnoloģiju prasme līdzīgi kā saskarsmes un komunikācijas prasme jāpilnveido dzīvesdarbībā, aktīvi iesaistoties tālākizglītības, profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā, jo zinātnisko sasniegumu progress medicīnā notiek strauji, un to ieviešana praksē saistīta ar jaunu zināšanu apguvi, un nepārtrauktu mūžplašu mācīšanos.

Apkopojot prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu kvantitatīvo un kvalitatīvo datu analīzes rezultātus, secināms:

- 1) prasme darboties (multidisciplinārā) komandā, līdzvērtīgi saskarsmes un komunikācijas prasmei, ir viena no būtiskākajām podologu karjeras vadības prasmēm, kas nodrošina profesionālās darbības panākumus, sekmē nodarbināmību, uzlabo attiecības ar līdzcilvēkiem un palīdz īstenot mūžplašu pašvadītu mācīšanos podologu dzīvesdarbībā
- 2) atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trešās grupas (uz individuālās attīstības mērķi vērstajiem) kritērijiem, prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi studentu grupā sasniedz līdz šim analizēto prasmju vērtējumos visaugstāko rādītāju, apsteidzot plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātu, pēc pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, kas apliecina prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā attīstību podologu studiju procesā;
- 3) uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju - prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā, saskarsmes un komunikācijas prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes, attīstība notiek mērķtiecīgi organizētā studiju procesā, kurā tiek integrēts mūžplašas mācīšanās koncepts, ko nosaka podologu studiju programmas mērķis un plānotie rezultāti, kas sasniedzami uz sadarbību un pašattīstību vērstā studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, un to attīstība jāpilnveido dzīvesdarbībā, aktīvi iesaistoties tālākizglītības, profesionālās pilnveides un pašizglītības procesā;
- 4) profesionāļu (absolventu) stabilitāte darba attiecībās un iztrūkstoša nepieciešamību pielāgoties darba vides maiņai, kā arī tendence karjeras vadības prasmes skatīt tikai profesionālo prasmju kontekstā, to attīstību nesaistot ar augstāku podologu individuālās attīstības mērķu izvirzīšanu, mūžplašu mācīšanos un dzīvesdarbību, vērtējama kā riskanta, tādēļ organizējot podologu tālākizglītības pasākumos jāizmanto tādas aktīvas mācīšanās didaktiskos paņēmienus, kā aktīvu darbošanos komandā, informācijas meklēšanu, savstarpējas sadarbības veidošanu, atbalsta sniegšanu un pielāgošanos dažādām situācijām, līdzīgi kā tas notiek uz savstarpēju sadarbību un pašvadītu mācīšanos vērstā studiju procesā, tādējādi nodrošinot nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstības norisi dzīvesdarbībā.

4.2.2.7. Mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtējuma rezultātu analīze

Līdzšinējā podologu karjeras vadības prasmju attīstības izvērtējuma gaitā, mācīšanās prasme (prast mācīties) tika analizēta sekundāri, vairāku karjeras vadības

prasmju korelatīvas analīzes procesā - medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē, inovatīvo tehnoloģiju prasmes, prasmes pieņemt lēmumus, plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā, savstarpēju sakarību noteikšanai. Podologu karjeras vadības prasmju tālākās izpētes gaitā tiek veikta mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtējumu, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem, analīze.

Vispirms tiek pārbaudīta mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtēšanas rezultātu piemērotība ar Kronbaha alfa testu (skatīt 4.2.2.43. tabulu). Piemērotības koeficients $\alpha = 0,765$ studentu grupā un $\alpha = 0,797$ absolventu grupā liecina par augstu iegūto datu piemērotību rezultātu tālākai interpretācijai.

4.2.2.43.tabula. Mācīšanās prasmes vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,776	3	,792	,797	3

Mācīšanās prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, studentu grupā atspoguļoti 4.2.2.44. tabulā, un absolventu grupā 4.2.2.45. tabulā. Respondentu vērtējumi prasmes lietojumam praksē aprēķināti pēc šādiem statistiskajiem rādītājiem- mediāna /*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

4.2.2.44.tabula. Mācīšanās prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
7.1.Uztver jaunu informāciju	3,00	3,41	,579	,335	-,357	,291
7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	3,00	3,21	,561	,315	,032	,291
7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	3,00	2,99	,723	,522	-,222	,291

Centrālās tendences rādītāji studentu vērtējumos par mācīšanās prasmes lietojuma līmeni, atbilstoši pirmajam kritērijam – „*Uztver jaunu informāciju*” liecina par prasmes lietojumu vairumā situāciju ($M_e=3$). Studentu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši nedaudz atšķirīgi- aritmētiskais vidējais 3,41, standartnovirze 0,579 un dispersija 0,335. Asimetrijas rādītājs (-0,357) liecina, ka vērtējumi studentu grupā sadalījušies salīdzinoši simetriski starp rādītājiem “*vairumā situāciju*” un „*visās situācijās*”, kas studentu grupā ir optimāls rādītājs, un norāda par studiju procesā attīstītu mācīšanās prasmi tūlītējai studiju kursu rezultātu sasniegšanai, un ir vērtējams kā pamata solis tālākas mācīšanās prasmes attīstībā.

Mācīšanās prasmes vērtējuma dati studentu grupā, atbilstoši otrajam kritērijam – „*Reflektē zināšanas un pieredzi*” arī liecina par prasmes lietojumu vairumā situāciju ($M_e=3$). Lai gan studentu viedokļi prasmes vērtējumā arī pēc šī kritērija bijuši nedaudz atšķirīgi- aritmētiskais vidējais 3,21, standartnovirze 0,561, tomēr dispersija 0,315 un asimetrijas rādītājs 0,32 norāda par mazāku datu izkliedi, kā mācīšanās prasmes vērtējumā atbilstoši pirmajam kritērijam. Tātad, mācīšanās prasmes vērtējums arī atbilstoši otrajam, indivīda ārējos resursus noteicošajam, kritērijam studentu grupā sasniedz vēlamo rezultātu, un norāda par studiju procesā attīstītu dziļāku, zināšanās un pieredzē balstītu mācīšanās mērķu izpratni, kas liecina par studentu prasmi mācīties /learn to learn/ (Darnell, 1999) kā augstāku mācīšanās prasmes attīstības pakāpi virzībā uz pašvadītu, mūžplašu mācīšanos un karjeras vadības prasmju attīstību podologu studiju procesā.

Mācīšanās prasmes vērtējumos atbilstoši trešajam, pašattīstības mērķus noteicošajam, kritērijam- „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”), tomēr aritmētiskais vidējais 2,99, standartnovirze 0,723 un dispersija 0,522 norāda par lielāku studentu viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā atbilstoši šim kritērijam. Asimetrijas rādītājs (-0,22) liecina, ka izklidētās atbildes izkārtojušās salīdzinoši simetriski starp „*visās situācijās*” un „*atsevišķās situācijās*” vērtējumu rādītājiem. Redzams (skatīt 10.pielikumu), ka respondentu vidū ir studenti, kuri mācīšanās prasmi, atbilstoši šim kritērijam vērtējuši, kā lietotu praksē tikai atsevišķās situācijās un viens respondents – “*nevienu situācijā*”, šāds mācīšanās prasmes vērtējums studentu grupā, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajam kritērijam nerasniedz vēlamo rezultātu, un norāda, ka studenti neuzstāda pietiekami augstus personīgos mērķus (tajā skaitā plašākus karjeras mērķus), kas saistīti ar pašvadītu mācīšanos un mācīšanās prasmes attīstību kopumā. Tādēļ podologu studiju procesā nepieciešams pievērst

uzmanību tādām mācīšanās darbības jomām, kā pašanalīze, sadarbība un informālā mācīšanās, kas veicina podologu karjeras vadības prasmju attīstību pašvadītas mūžplašas mācīšanās kontekstā.

4.2.2.45.tabula. Mācīšanās prasmes vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā

	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
7.1.Uztver jaunu informāciju	4,00	3,52	,549	,302	-,534	,357
7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	4,00	3,45	,627	,393	-,710	,357
7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	3,00	3,23	,677	,459	-,311	,357

Iegūtie mācīšanās prasmes vērtējuma dati absolventu grupā, atbilstoši pirmajam kritērijam - „*Uztver jaunu informāciju*”, liecina par prasmes lietojumu visās situācijās ($M_e=4$). Lai gan absolventu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši nedaudz atšķirīgi- aritmētiskais vidējais 3,52, standartnovirze 0,549 un dispersija 0,302, tomēr asimetrijas rādītājs -0,534 liecina, ka mācīšanās prasmes vērtējums atbilstoši uz rezultātu sasniegšanu vērstajam kritērijam, absolventu grupā vairāk nosveras uz „*visās situācijās*” pusi, un kopumā sasniedz vēlamo rezultātu. Prasmes vērtējuma rezultāti absolventu grupā liecina, ka arī absolventi mācīšanās prasmi vērtējuši kā lietotu tūlītēju rezultātu sasniegšanai.

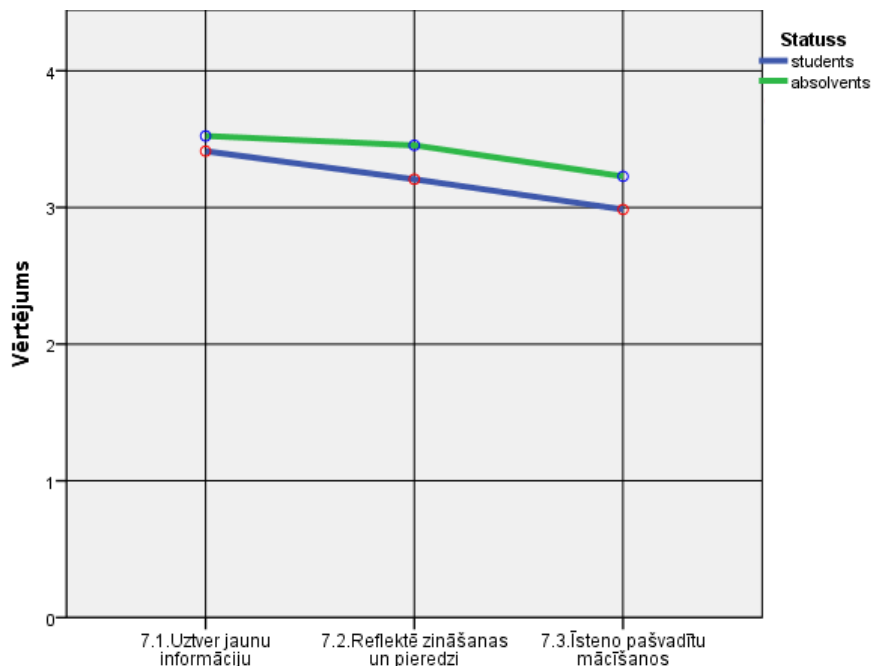
Mācīšanās prasmes vērtējumos, atbilstoši otrajam, uz attiecību veidošanu vērstajam kritērijam- “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” arī mediāna ir 4 („*visās situācijās*”). Aritmētiskais vidējais 3,45, standartnovirze 0,627 un dispersija 0,393 norāda par nedaudz lielāku viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā, nekā tas bija vērojams prasmes vērtējumos atbilstoši pirmajam- uz rezultātu saniegšanu vērstajam kritērijam. Asimetrijas rādītājs - 0,710 liecina, ka izklidētās atbildes nosvērušās uz vērtējumu “*vairumā situāciju*” pusi, kas absolventu grupā nav izcils mācīšanās prasmes attīstības rādītājs, un liecina par profesionāļu zināšanās un pieredzē balstītas mācīšanās mērķu izpratnes nepilnībām, kas kavē virzību uz pašvadītu mūžplašu mācīšanos un karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā.

Mācīšanās prasme atbilstoši trešajam kritērijam- „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” absolventu grupā tiek vērtēta, kā lietota vairumā situāciju ($M_e=3$). Aritmētiskais vidējais 3,23, standartnovirze 0,677 un dispersijas rādītājs 0,459 norāda par respondentu viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā arī atbilstoši šim kritērijam. Lai gan asimetrijas rādītājs -

0,311 liecina, ka izklaidētās atbildes galvenokārt nosvērušās uz vērtējumu “*visās situācijās*” pusi, tomēr šāds mācīšanās prasmes vērtējums atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības mērķi vērstajam) kritērijam absolventu grupā nesasniedz optimālo rezultātu. Šāds mācīšanās prasmes vērtējums absolventu grupā skaidrojams ar profesionāļu nosacītu stabilitāti darba tirgū, kas raksturīgi jaunai specialitātei, kurā vēl nav vērojama speciālistu pārprodukcija, un ikdienā neveidojas nepieciešamība uzstādīt augstākus individuālās pašattīstības mērķus.

Mācīšanās prasmes vērtējuma aritmētiskā vidējā salīdzinošie rādītāji studentu un absolventu grupās atspoguļoti 4.2.2.11.attēlā:

Salīdzinot studentu un absolventu vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāju līknes (4.2.2.11.attēls) par mācīšanās prasmes lietojumu praksē, atbilstoši kritērijiem, redzams, ka vērtējumi respondentu grupās ir līdzīgi. Mācīšanās prasmes vērtējums atbilstoši kritērija – „*Uztver jaunu informāciju*” rādītājiem ir optimāls gan studentu, gan absolventu grupā, ko apliecina aritmētiskā vidējā rādītāji - studentu grupā ($Mean = 3,41$) un absolventu grupā ($Mean = 3,52$). Šie rezultāti norāda par mācīšanās prasmes attīstību atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem, kas palīdz sasniegt tūlītējus īstermiņa rezultātus, piemēram, studentiem palīdz sekmīgi nokārtot studiju kursus, savukārt absolventiem - sertifikācijas eksāmenu vai profesionālās pilnveides kursus.



4.2.2.11.attēls Mācīšanās prasmes vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Lai gan absolventi mācīšanās prasmi, atbilstoši kritērijam- “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” vērtējuši, kā lietotu visās situācijās, un studenti to vērtējuši kā lietotu vairumā situāciju, tomēr aritmētiskā vidējā rādītāji (4.2.2.11.attēls) absolventu vērtējumā ($Mean=3,45$) no studentu vērtējuma rādītājiem ($Mean=3,21$) atšķiras salīdzinoši nedaudz. Iegūtie prasmes vērtējuma rādītāji kopumā liecina par nepieciešamību gan podologu studiju procesā, gan tālākajā podologu profesionālajā darbībā veicināt ne tikai profesijas apguvi, bet arī veicināt zināšanu un pieredzes refleksiju, tādējādi sasniedzot augstāku mācīšanās prasmes un podologu karjeras vadības prasmju attīstību.

Savukārt mācīšanās prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijam- „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” gan studentu grupā ($Mean=2,99$), gan absolventu grupā ($Mean=3,23$) atspoguļo salīdzinoši zemas prasmes vērtējuma rādītājus. Turklāt, līdz šim analizēto podologu karjeras vadības prasmju grupā starp absolventu vērtējumiem, atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, uzrāda vienu no zemākajiem podologu karjeras vadības prasmju vērtējumiem. Šāds mācīšanās prasmes vērtējuma rezultāts absolventu grupā skaidrojams ar to, ka profesionāli pašvadītas mācīšanās jēdzienu, iespējams, nesaista ar nepārtrauktu mācīšanos darba vidē, jo, piemēram, inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumu pāru korelācija analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.3.apakšnodaļas 4.2.2.27.tabulu), liecina par ciešu korelāciju ($r=0,476$, $p=0,001$) starp prasmes apgūt tehnoloģijas, aprīkojumu un to pielāgošanu darbam, un pašvadītas mācīšanās īstenošanu, kas ir tieši attiecināms uz pašvadītu mācīšanos darba vidē, arī prasmes pieņemt lēmumus vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 4.2.2.4. apakšnodaļas 4.2.2.32.tabulu), parāda statistisko saikni starp alternatīvas pieejas veidošanu problēmu risināšanā (kritisko domāšanu) un pašvadītas mācīšanās īstenošanu ($r=0,323$, $p=0,033$), kas liecina par pašvadītas mācīšanās procesu norisi gan profesionālajā, gan karjeras vadības prasmju attīstībā. Mācīšanās prasmi vērtēt mūžplašas mācīšanās kontekstā absolventiem, iespējams, kavē arī podologa, kā salīdzinoši jaunas profesijas statuss medicīnas nozarē, kuru izglītībā šobrīd nav paredzēts augstāks kvalifikācijas līmenis Latvijas izglītības kvalifikāciju ietvarstruktūrā, jo mācīšanās prasmes vērtējumā redzams ka absolventi mācīšanos izprot tikai šaurākā nozīmē, to saistot ar studiju procesu.

Līdzīgi rezultāti absolventu grupā, izvērtējot podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, bija vērojami saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstības vērtējuma analīzes datos (skatīt 4.2.2.2. apakšnodaļas 4.2.2.20. tabulu), kur salīdzinājumā

ar studentu grupā iegūtajiem prasmes vērtējuma rezultātiem, atsevišķos kritērijos nepastāvēja statistiskā saikne.

Salīdzinošās analīzes rezultāti norāda, ka neraugoties uz studiju procesa pilnveidi atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, studiju procesā nepieciešams izvēlēties tādas studiju kursu apguves metodes, kā piemēram, savstarpēju mācīšanos darot (mācīšanās vienam no otra, mācīšanās docētāja-koordinatora uzraudzībā), problēmu situāciju risināšanu, kas veicina pašvadītas un pieredzē balstītas mācīšanās attīstību, sekmējot gan podologu mūžplašu mācīšanos, gan karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā.

Atbilstoši teorētiskās izpētes rezultātiem (skatīt 1.3. nodaļu) prasme mācīties dzīvesdarbībai - dzīvei un darbam, ir cieši saistīta ar uzņēmējdarbības prasmi un uzņēmējspēju, tādēļ mācīšanās prasmes (prast mācīties) tālākā izpētes procesā veikta mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu pāru korelācijas analīze ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu (4.2.2.46. tabula) un absolventu (4.2.2.47. tabula) grupā.

Mācīšanās prasmes vērtējumu rezultāti studentu grupā (4.2.2.46. tabula), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, atspoguļo ciešu statistisko saikni starp visiem trijiem mācīšanās prasmes kritērijiem- "*Uztver jaunu informāciju*" un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" ($r=0,623$, $p=0,00$); "*Uztver jaunu informāciju*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,467$, $p=0,001$), un "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" un "*Īsteno pašvadītu mācīšanos*" ($r=0,594$, $p=0,00$), kas liecina par mācīšanās prasmes attīstību studiju procesā. Statistiski nozīmīga saikne redzama (4.2.2.46. tabula) arī starp mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumiem studentu grupā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas pirmās grupas (uz rezultātu sasniegšanu vērstajiem) kritērijiem- "*Uztver jaunu informāciju*" un "*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*" ($r=0,301$, $p=0,01$) un atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas otrās grupas (uz attiecību veidošanu vērstajiem) kritērijiem- "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" un "*Novērtē savas darbības kvalitāti*" ($r=0,303$, $p=0,012$). Turklāt, pāru analīzes rezultātos studentu grupā saskatāma statistiskā saikne arī starp mācīšanās prasmes vērtējumu atbilstoši otrās grupas kritērijam- "*Reflektē zināšanas un pieredzi*" un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērstajam) kritērijam - "*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*" ($r=0,302$, $p=0,012$), kas norāda par podologu studiju procesā

attīstītu prasmi īstenot pašvadītu, pieredzē balstītu mācīšanos un radoši darboties izvirzot jaunus personīgās attīstības mērķus.

4.2.2.46.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijiem

		7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas
Spearman's rho	7.1.Uztver jaunu informāciju	1,000	,569**	,534**	,301*	,314**	,322**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	.	,000	,000	,013	,009	,007
	N	68	68	68	68	68	68
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	,569**	1,000	,430**	,312**	,303*	,302*
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	,000	.	,000	,010	,012	,012
	N	68	68	68	68	68	68
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	,534**	,430**	1,000	,243*	,164	,231
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	.	,046	,182	,058
	N	68	68	68	68	68	68
	8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	,301*	,312**	,243*	1,000	,543**	,551**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	,013	,010	,046	.	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	,314**	,303*	,164	,543**	1,000	,276*
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	,009	,012	,182	,000	.	,023
	N	68	68	68	68	68	68
	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	,322**	,302*	,231	,551**	,276*	1,000
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2- tailed)	,007	,012	,058	,000	,023	.
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Tomēr statistisko kopsakarību trūkums starp mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumiem, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trešās

grupas kritērijiem - “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,231$, $r=0,058$), un kritērijiem - “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” un “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” ($r=0,164$, $p=0,182$) norāda par studentu pieredzes trūkumu īstenot pašvadītu mācīšanos, lai radoši izmantotu savas zināšanas jaunu ideju radīšanā un realizācijā dzīvesdarbībā.

Mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu analīzes rezultāti ar Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, absolventu grupā (4.2.2.47. tabula) norāda par abu prasmju vērtējumu statistisko saikni gandrīz visos kritērijos.

Statistiskā saikne pastāv (4.2.2.47. tabula) starp mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu atbilstoši pirmās grupas (uz rezultātu sasniegšanu vērstajiem) kritērijiem - “*Uztver jaunu informāciju*” un “*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” ($r=0,345$, $p=0,022$) un atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas otrās grupas (uz attiecību veidošanu vērstajiem) kritērijiem- “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” un “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” ($r=0,356$, $p=0,018$). Statistiskā saikne redzama arī absolventu vērtējumos starp mācīšanās prasmes vērtējumu, atbilstoši trešās grupas (uz individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi vērsto) kritēriju “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu, atbilstoši otrās grupas kritērijam- “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” ($r=0,333$, $p=0,027$).

Iegūtie rezultāti (4.2.2.47. tabula) liecina, ka profesionāļi mācīšanās prasmi izmanto tūlītēju rezultātu sasniegšanai organizējot savu profesionālo darbību un iegūtās zināšanas izmantojot savas darbības kvalitātes novērtēšanai, mācīšanās prasmi nesaistot ar pašvadītu mācīšanos tālāku pašattīstības mērķu izvirzīšanai un jaunu ideju radīšanai, jo mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumos atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem – “*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*”, korelācija nepastāv ($r=0,259$, $p=0,089$).

Mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumos absolventu grupā, savstarpēja korelācija iztrūkst arī kritērijos - “*Uztver jaunu informāciju*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,147$, $p=0,342$); “*Reflektē zināšanas un pieredzi*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,287$, $p=0,059$).

4.2.2.47.tabula. Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumi atbilstoši kritērijiem

		7.1.Uztver jaunu informāciju	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	8.1.Patstāvīgi strādā (organizēju savu darbu)	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas
Spearman's rho	7.1.Uztver jaunu informāciju	1,000	,623**	,467**	,345*	,357*	,147
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	.	,000	,001	,022	,017	,342
	N	44	44	44	44	44	44
	7.2.Reflektē zināšanas un pieredzi	,623**	1,000	,594**	,257	,356*	,287
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	,000	.	,000	,092	,018	,059
	N	44	44	44	44	44	44
	7.3.Īsteno pašvadītu mācīšanos	,467**	,594**	1,000	,218	,333*	,259
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	,001	,000	.	,155	,027	,089
	N	44	44	44	44	44	44
	8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	,345*	,257	,218	1,000	,518**	,214
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	,022	,092	,155	.	,000	,163
	N	44	44	44	44	44	44
	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	,357*	,356*	,333*	,518**	1,000	,583**
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	,017	,018	,027	,000	.	,000
	N	44	44	44	44	44	44
	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	,147	,287	,259	,214	,583**	1,000
	Correlati on Coefficie nt						
	Sig. (2- tailed)	,342	,059	,089	,163	,000	.
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Iegūtie mācīšanās prasmes (prast mācīties) un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultāti (4.2.2.47. tabula) sasaucas ar kvalitatīvo datu izpētes rezultātiem (14. pielikums), kur mācīšanās prasme podologu karjeras vadības prasmju attīstībā galvenokārt tiek vērtēta kā tūlītēju rezultātu sasniegšanai, profesionālo

prasmju iegūšanai un darba attiecību veidošanai nepieciešama prasme, ko raksturo šādi studentu izteikumi esejās:

“...uzsākot studijas es nedomāju, ka būs tik daudz jāmacās, nedomāju, ka viss cilvēka organisms un ķermenis ir tik ļoti vienots ar kājām. Sāku mācīties un domāju, ka mums mācīs tikai par kājām, bet nē, par visu. Domāju kādēļ tas ir nepieciešams, jo ārstējam jau tikai kājas, bet tas viss ir tik ļoti saistīts, ka ja mums mācītu tikai par kājām neko vispār nevarētu izdarīt un sasaistīt...”;

“...zināšanas bez spējas tās pielietot nav nekas, tāpēc uzreiz turpināšu praksi...”;

“...tikai mācoties var saprast cik daudz vēl jāapgūst. Turpmāka izglītošanās gan savā valstī, gan, iespējams, citās valstīs iegūtās zināšanas ir veiksmīgi pielietojamas praksē. Attīstoties, pilnveidojot prasmes un iemaņas, ir iespējams sasniegt teicamus rezultātus un izvirzītos mērķus...”

Fokusgrupu diskusijā (15. pielikums) docētāji mācīšanās prasmi galvenokārt saista ar studiju kursu saturu un profesionālo prasmju apguvi, bet nesaskata tiešu saikni ar podologu karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā, ar ko skaidrojami arī neviennozīmīgie podologu karjeras vadības prasmju analīzes rezultāti starp mācīšanās prasmes un uzņēmējdarbības prasmes vērtējumiem. Savukārt studējošie fokusgrupu diskusijā akcentē mācīšanās prasmes nozīmi gan podologu studiju procesā, gan profesionālajā un karjeras attīstībā. Mūžplašas mācīšanās kontekstā studenti izteikuši šādu viedokli:

“...mērķa īstenošanā ir jāiegulda smags darbs, sākot ar teorētisko un tad praktisko zināšanu apgūšanu, kā arī nepārtrauktu sevis pilnveidošanu mūža garumā, lai sniegtu palīdzību tiem, kam tā ir nepieciešama...”;

“...jāsaka, ka darbs medicīnā ietver izglītošanos mūža garumā...”

Mācīšanās prasmes (prast mācīties) analīzes rezultāti liecina, ka mācīšanās nereti tiek izprasta šaurākā nozīmē - kā mācīšanās formālā vidē, bet netiek saistīta ar neformālu un informālu mācīšanos, mācīšanos dzīvojot un darot (dzīvesdarbībā), jeb mūžplašu mācīšanos, jo izvērtējot podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, redzams, ka šāda (mūžplaša) mācīšanās podologu dzīvesdarbībā kopumā notiek (skatīt 4.2.2.27., 4.2.2.32.tabulas). Mācīšanās jēdziena sašaurinātais skatījums, iespējams, ietekmējis arī mācīšanās prasmes (prast mācīties) attīstības izvērtējumu studiju procesā visās respondentu grupās.

Apkopojot mācīšanās prasmes vērtējumu kvantitatīvo un kvalitatīvo datu analīzes rezultātus, secināms, ka:

- 1) podologu karjeras vadības prasmju attīstība ir saistīta ar mācīšanās prasmi tās plašākā nozīmē - mūžplašas mācīšanās kontekstā, ar zināšanās un pieredzē balstītu mācīšanās mērķu izpratni, tādēļ podologu studiju procesā nepieciešams pievērst uzmanību tādām mācīšanās darbības jomām, kā pašanalīze, sadarbība un informālā mācīšanās, jo šobrīd mācīšanās prasme tiek izprasta šaurākā nozīmē - kā mācīšanās formālā vidē, bet mazāk tiek saistīta ar neformālu un informālu mācīšanos, mācīšanos dzīvesdarbībā, jeb mūžplašu mācīšanos;
- 2) mācīšanās prasme podologu studiju procesā, galvenokārt, tiek attīstīta tūlītēju rezultātu sasniegšanai, un ir vērtējama kā pamata solis tālākas mācīšanās prasmes un karjeras vadības prasmju attīstībā, tādēļ, neraugoties uz studiju procesa pilnveidi atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, studiju procesā :
 - uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstībā nepieciešama mērķtiecīgāka pašavadītas mācīšanās īstenošana arī medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē apguves laikā, lai sekmētu jauno podologu pašattīstību izvērtējot, risinot un novēršot sarežģītas problēmas gan profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā,
 - uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstībā paralēli ārējo resursu nodrošinājumam būtiska nozīme ir mācīšanās prasmei, ko, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, paredz studiju procesa mērķi un plānotie rezultāti,
 - uz individuālu attīstības plānošanu virzīto (plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un uzņēmējdarbības prasmes) podologu karjeras vadības prasmju attīstībā mācīšanās prasme palīdz studentiem radīt un izmantot jaunas idejas īstenojot pašvadītu mācīšanos, tādējādi sekmējot podologu augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu un karjeras vadības prasmju attīstību.
- 3) zināšanās un pieredzē balstītas mācīšanās mērķu izpratnes nepilnības un nosacīta stabilitāte darba tirgū, kas raksturīga jaunai specialitātei, kurā vēl nav vērojama speciālistu pārprodukcija kavē arī profesionāļu virzību uz pašvadītu mūžplašu mācīšanos un karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā, jo ikdienā neveidojas nepieciešamība uzstādīt augstākus individuālās pašattīstības mērķus, tādēļ tiek saskatīta nepieciešamību gan podologu studiju procesā, gan tālākajā

podologu profesionālajā darbībā līdztekus profesijas apguvei, veicināt zināšanu un pieredzes refleksiju, tādējādi sekmējot podologu karjeras vadības prasmju attīstību.

4.2.2.8. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma rezultātu analīze

Kā noslēdzošā podologu karjeras vadības prasmju grupā tiek analizēta uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja). Podologu karjeras vadības prasmju attīstības izpētes gaitā uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja) tika analizēta arī mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtējuma statistisko kopsakarību noteikšanai (skatīt 4.2.2.46. un 4.2.2.47. tabulas). Atbilstoši empīriskā pētījuma metodoloģijai, šajā apakšnodaļā atspoguļota uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma kvantitatīvo un kvalitatīvo datu analīze.

Uzņēmējdarbības prasmes vērtēšanas rezultātu piemērotība ar Kronbaha alfa koeficientu (skatīt 4.2.2.51.tabulu) studentu grupā ($\alpha=0,698$) un absolventu grupā ($\alpha=0,685$) norāda par iegūto datu augstu piemērotību rezultātu tālākai interpretācijai.

4.2.2.51.tabula. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma Kronbaha alfa koeficients

Kronbaha alfa studentu grupā			Kronbaha alfa absolventu grupā		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.703	3	.685	.693	3

Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem studentu un absolventu grupās atspoguļoti 4.2.2.52. un 4.2.2.53. tabulās. Respondentu vērtējumi prasmes lietojumam praksē aprēķināti pēc šādiem statistiskajiem rādītājiem- mediāna /*Median*/, vidējais aritmētiskais /*Mean*/, standartnovirze /*Std. Deviation*/, dispersija /*Variance*/, asimetrijas rādītājs /*Skewness*/ un asimetrijas kļūdas rādītājs /*Std. Error of Skewness*/, jo empīriskie dati ir neparametriski (skatīt 13.pielikumu) un respondentu sadalījums grupās nav vienāds (studenti- $n=68$, absolventi- $n=44$).

Centrālās tendences un variācijas rādītāju dati studentu vērtējumiem (4.2.2.52. tabula) par uzņēmējdarbības prasmi (uzņēmējspēju) atbilstoši pirmajam, indivīda iekšējos resursus noteicošajam kritērijam-, „*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” liecina, ka

kopumā studenti šo prasmi vērtējuši, kā lietotu vairumā situāciju ($M_e=3$). Vidējais aritmētiskais 3,26, standartnovirze 0,704 un dispersija 0,496 norāda, ka studentu viedokļi prasmes vērtējumā bijuši visai atšķirīgi. Asimetrijas rādītājs (-0,803) norāda par izkļēdēto datu novirzi uz „*visās situācijās*” pusi, kas kopumā ir labs rādītājs studentu grupā. Tomēr datu izkļēde prasmes vērtējumā liecina, ka integrējot uzņēmējdarbības prasmes attīstību podologu studiju procesā, izmantotās mācību metodes ir jādiferencē atbilstoši katra studējošā iekšējiem resursiem - individuālajām prasmēm, kas nodrošinās gan sekmīgāku uzņēmējdarbības prasmes attīstību, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

4.2.2.52.tabula. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji studentu grupā

	Statuss					
	students					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	3,00	3,26	,704	,496	-,689	,291
8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	3,00	3,31	,580	,336	-,147	,291
8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	3,00	2,88	,802	,643	-,140	,291

Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma dati studentu grupā (4.2.2.52. tabula) atbilstoši otrajam, indivīda ārējos resursus noteicošajam kritērijam – „*Novērtē savas darbības kvalitāti*”, arī liecina par prasmes lietojumu vairumā situāciju ($M_e=3$). Lai gan studentu viedokļi prasmes vērtējumā arī pēc šī kritērija bijuši nedaudz atšķirīgi- aritmētiskais vidējais 3,31, standartnovirze 0,580, tomēr dispersija 0,336 un asimetrijas rādītājs -0,147 norāda par mazāku datu izkļēdi, kā uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumā atbilstoši pirmās grupas kritērijam. Tātad, uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējums atbilstoši otrajam, indivīda ārējos resursus noteicošajam, kritērijam studentu grupā atspoguļo optimālu rezultātu, un norāda uz studiju procesā attīstītu prasmi novērtēt savas darbības kvalitāti, kas ir būtiska uzņēmējdarbības komponente ceļā uz uzņēmējspēju, kā uzņēmējdarbības prasmes attīstības virsotni.

Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumos atbilstoši trešajam, individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi noteicošajam kritērijam- „*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” mediāna ir 3 („*vairuā situāciju*”), savukārt, aritmētiskais vidējais 2,88, standartnovirze 0,802 un dispersija 0,643 liecina par salīdzinoši izteiktu studentu

viedokļu atšķirību prasmes vērtējumā. Lai gan asimetrijas rādītājs (-0,140) norāda, ka lielākā daļa izklaidētās atbildes nosvērušās uz „*vairumā situāciju*” pusi, tomēr respondentu vidū nepilna trešdaļa (n=20) studentu uzņēmējdarbības prasmi (uzņēmējspēju), atbilstoši šim kritērijam vērtējuši, kā lietotu praksē tikai atsevišķās situācijās, bet divi respondenti nevienā situācijā. Šāds uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu rādītājs iezīmē nepieciešamību mērķtiecīgi attīstīt radošumu jau studiju procesā, lai topošais podologs spētu radīt un izmantot jaunas idejas, un to risinājumus gan savā profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā.

4.2.2.53.tabula. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāji absolventu grupā

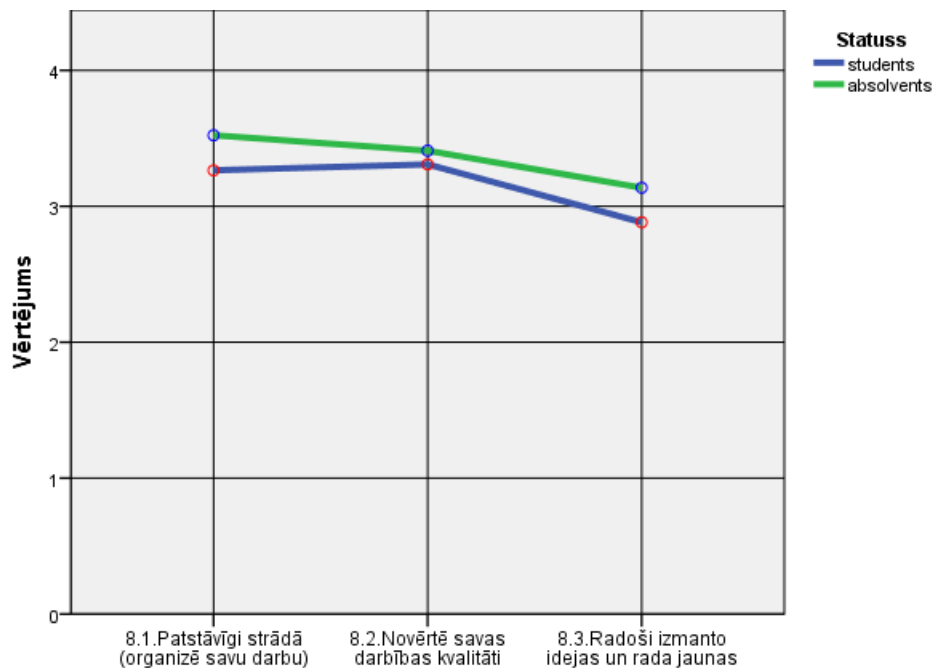
	Statuss					
	absolvents					
	Median	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error of Skewness
8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	4,00	3,52	,590	,348	-,803	,357
8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	3,00	3,41	,542	,294	-,080	,357
8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	3,00	3,14	,594	,353	-,037	,357

Analizējot uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu centrālās tendences un variācijas rādītājus absolventu grupā redzams (4.2.2.53.tabula), ka atbilstoši pirmajam kritērijam- „*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*”, mediāna ir 4 („*visās situācijās*”). Aritmētiskais vidējais 3,52, standartnovirze 0,59 un dispersija 0,348 norāda par nelielu datu izkliedi un salīdzinoši vienotu absolventu nostāju prasmes vērtējumā. Negatīvais asimetrijas rādītājs -0,803, liecina, ka lielākā daļa respondentu uzņēmējdarbības prasmi (uzņēmējspēju), atbilstoši šim kritērijam vērtējuši, kā lietotu praksē visās situācijās, kas absolventu grupā ir optimāls prasmes vērtējuma rādītājs pēc indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem.

Iegūtie uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma dati absolventu grupā, atbilstoši otrajam kritērijam - “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” liecina, ka mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”). Aritmētiskais vidējais 3,41 un standartnovirze 0,542 norāda par prasmes vērtējumu mērenu izkliedi, ko apstiprina datu izklandes rādītājs 0,294. Tuvu nullei esošais asimetrijas rādītājs -0,08 liecina, ka respondentu vērtējumi ir salīdzinoši simetriski sadalījušies starp rādītājiem „*visās situācijās*” un “*vairumā situāciju*”, tas liecina, ka uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma rādītāji, atbilstoši indivīda ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem absolventu grupā ir optimāli.

Centrālās tendences rādītāji absolventu vērtējumos par uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) lietojuma līmeni, atbilstoši trešajam kritērijam- „*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” liecina, ka mediāna ir 3 („*vairumā situāciju*”), tomēr aritmētiskais vidējais 3,14, standartnovirze 0,594 un dispersija 0,353 norāda, ka absolventu viedokļi prasmes vērtējumā, atbilstoši trešajam kritērijam dalās. Asimetrijas rādītājs (-0,037) parāda, ka uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumi salīdzinoši simetriski sadalās starp rādītājiem - „*vairumā situāciju*” un „*visās situācijās*”, tomēr daži absolventi (n=5) uzņēmējdarbības prasmi vērtējuši kā lietotu tikai atsevišķās situācijās, kas absolventu grupā nav uzskatāms par atbilstošu rādītāju, un būtu skaidrojams ar konkrēto podologu profesionālo darbību darba ņemēja statusā un liecina par uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) izpratni šaurā nozīmē.

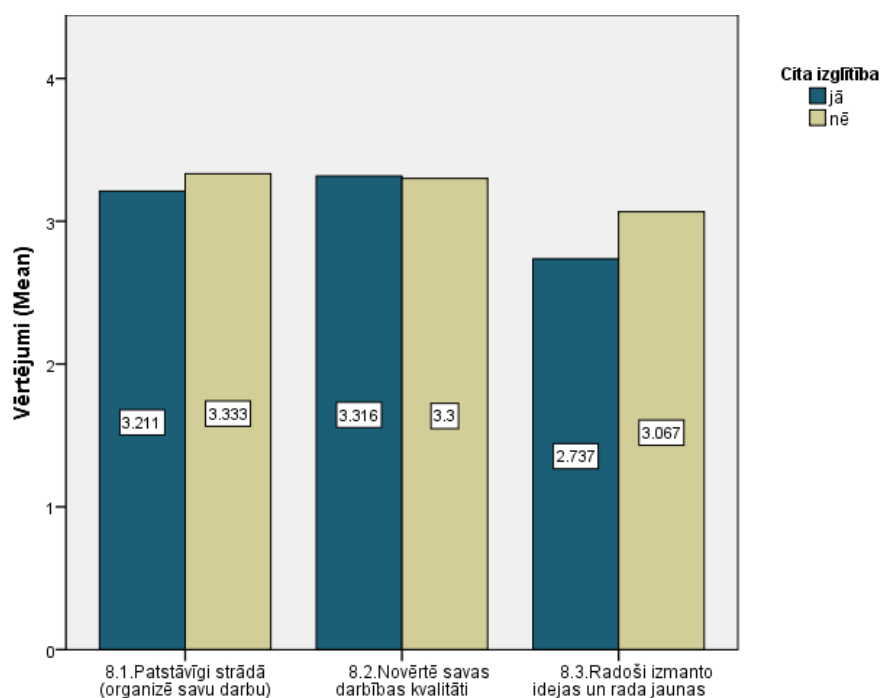
Salīdzinot studentu un absolventu vērtējumu aritmētisko vidējo rādītājus par uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) lietojumu praksē atbilstoši kritērijiem, redzams (4.2.2.12. attēls), ka uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu tendences abu grupu respondentiem ir līdzīgas. Lai gan absolventu vērtējumu līkne atrodas nedaudz augstāk, tomēr prasmes vērtējuma rādītāji absolventu grupā kopumā nesasniedz vēlamo rezultātu, jo uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja) ir nepieciešama gan podologa karjeras vadībā, gan arī profesionālās darbības uzsākšanā un uzturēšanā, īpaši mūsdienu mainīgajos darba tirgus apstākļos. Turklāt uzņēmējspēja sekmē arī pašvadītu mūžplašu mācīšanos, kas virza nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā.



4.2.2.12.attēls Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji studentu un absolventu grupās

Salīdzinošās analīzes rezultāti liecina, ka studenti, vērtējot uzņēmējdarbības prasmi (uzņēmējspēju), savos viedokļos bijuši salīdzinoši pretrunīgāki nekā absolventi, ko iespējams ietekmējusi studējošo iepriekšējā izglītības pieredze. Tādēļ studentu grupā tiek noskaidrota uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspēja) vērtējumu aritmētisko vidējo rādītāju salīdzinoša analīze, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un studentu iepriekšējās izglītības pieredzei. Iegūtie rezultāti atspoguļoti 4.2.2.13. attēlā.

Iegūtie rezultāti liecina, ka uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumos nav saskatāmas statistiskas kopsakarības starp prasmes vērtēšanas rezultātiem un studentu iepriekšējās izglītības pieredzi, jo vērtējumi ir līdzīgi gan respondentiem ar iepriekšēju, gan respondentiem bez iepriekšējas izglītības pieredzes, atkārtoti apliecinot, ka arī uz individuālu attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstība notiek mērķtiecīgi organizētā studiju procesā, ko sekmē indivīda iekšējie un ārējie resursi, bet retāk individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi, kas saistīti ar pieredzē balstītu un pašvadītu mācīšanos.



4.2.2.13.attēls. Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu aritmētiskā vidējā rādītāji, atbilstoši prasmes vērtēšanas kritērijiem un studentu pieredzei

Iepriekš minētais atspoguļojas arī studentu eseju analīzes rezultātos (14.pielikums), kur uzsākot studiju procesu kāda studente raksta:

“...mana karjeras vīzija ir izveidot savu privātpraksi un piedāvāt savus podologa pakalpojumus, kad būšu pabeigusi skolu un ieguvusi diplomu. Zinu, ka tas nebūs viegli un uzreiz to visu nebūs iespējams īstenot, jo tam visam vajag lielus līdzekļus un lielu piepūli, lai to visu sasniegtu. Bet tāds ir mans mērķis un es vēlos to sasniegt, varbūt ne mēneša laikā, ne gada laikā, bet es to sasniegšu...”

Savukārt studiju procesa noslēgumā skaidri vizualizējas katra individuālās attīstības mērķi, ko raksturo šādi, salīdzinoši atšķirīgi, eseju citāti:

“...pašlaik, vairāk uztraucos par darbam nepieciešamo aprīkojumu, jo pirms uzsāku studijas nebiju īsti apzinājusies, cik daudz finansiālus līdzekļus tas prasa un no mana skatupunkta, ja man ir tikai divi instrumentu komplekti, lai atvērtu savu privātpraksi un sāktu pilnvērtīgi strādāt, tas izskatās, kā mūža ieguldījums, ņemot vērā, cik viss maksā. Tādēļ arī vēlētos atrast darba vietu, kur viss būtu nodrošināts, lai varētu visu pakāpeniski attīstīt...”

“...lai nākotnē īstenotu iepriekš minēto vīziju, ir nepieciešami naudas līdzekļi. Plānots piesaistīt privāto kapitālu un paralēli tam, izpētīt iespēju piesaistīt ES fondu

līdzekļus. Tāpat svarīga ir kabineta vietas izvēle, kas ir viens no svarīgākajiem priekšnosacījumiem privātprakses atvēršanai...”.

Atbilstoši teorētiskās izpētes rezultātiem (skatīt 2.2.nodaļu) uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja), līdztekus plānošanas un pašvērtēšanas prasmei tiek strukturēta uz individuālu attīstības plānošanu virzīto prasmju grupā. Tādēļ podologu karjeras vadības prasmju izpētes noslēgumā tiek veikta uzņēmējdarbības un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīze ar Spīrmena /*Spearman's*/ testu studentu (4.2.2.54.tabula) un absolventu (4.2.2.55.tabula) grupās.

Uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultāti studentu grupā (4.2.2.54.tabula), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, atspoguļo izteiktu statistisko saikni, atbilstoši visiem trijiem uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) kritērijiem- “*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” un “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” ($r=0,543$, $p=0,00$); “*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,551$, $p=0,00$); “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,276$, $p=0,023$), apliecinot uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtēšanas kritēriju savstarpējo saikni, kas norāda gan par uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) attīstību studiju procesā, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

Statistiskās kopsakarības vērojamas arī plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju kritērijiem, kas sasaucas ar 4.2.2.5. apakšnodaļā atspoguļotajiem plānošanas un pašvērtēšanas prasmes analīzes rezultātiem, kuri apliecināja plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstību podologu studiju procesā.

Tāpat podologu studiju procesā saskatāma uz individuālu attīstības plānošanu virzīto prasmju attīstība, kas veidojas mērķtiecīgi organizētā podologu studiju procesā, kurš pilnveidots atbilstoši holistiskai izglītības pieejai, jo statistiskā saikne studentu vērtējumos (4.2.2.54.tabula) vērojama arī starp uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātiem, atbilstoši otrās grupas (ārējos resursus noteicošajiem) kritērijiem – “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” un “*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” ($r=0,378$, $p=0,001$). Turklāt uzņēmējdarbības prasmes vērtējumi atbilstoši otrās grupas kritērijam- “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” savstarpēji korelē arī ar plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātiem pēc pirmās grupas – “*Nosaka*

prioritātes” ($r=0,276$, $p=0,026$) un trešās grupas- “Plāno savu un citu laiku” ($r=0,405$, $p=0,001$) kritērijiem.

4.2.2.54.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu studentu grupā: uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu statistiskā saikne, atbilstoši kritērijiem

		8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	5.1.Nosaka prioritātes	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	5.3.Plāno savu un citu laiku	
Spearman's rho	8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	Correlation Coefficient	1,000	,543**	,551**	,210	,252*	,233
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,085	,038	,056
		N	68	68	68	68	68	68
	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	Correlation Coefficient	,543**	1,000	,276*	,276*	,378**	,405**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,023	,023	,001	,001
		N	68	68	68	68	68	68
	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	Correlation Coefficient	,551**	,276*	1,000	,161	,311**	,043
		Sig. (2-tailed)	,000	,023	.	,191	,010	,727
		N	68	68	68	68	68	68
	5.1.Nosaka prioritātes	Correlation Coefficient	,210	,276*	,161	1,000	,253*	,430**
		Sig. (2-tailed)	,085	,023	,191	.	,037	,000
		N	68	68	68	68	68	68
	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	Correlation Coefficient	,252*	,378**	,311**	,253*	1,000	,293*
		Sig. (2-tailed)	,038	,001	,010	,037	.	,015
		N	68	68	68	68	68	68
	5.3.Plāno savu un citu laiku	Correlation Coefficient	,233	,405**	,043	,430**	,293*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,056	,001	,727	,000	,015	.
		N	68	68	68	68	68	68

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

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

Tomēr uzņēmējdarbības prasmes vērtējumi atbilstoši trešās grupas kritērijam - “Radoši izmanto idejas un rada jaunas” nekorelē ar plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumiem pēc šādiem kritērijiem - “Plāno savu un citu laiku” ($r=0,043$, $p=0,727$); “Nosaka prioritātes” ($r=0,161$, $p=0,191$), norādot par nepieciešamību studiju

procesā vērst uzmanību uz studentu radošuma pilnveidi uzņēmējdarbībā, jo plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējuma dati studentu grupā (skatīt 4.2.2.5. apakšnodaļas 4.2.2.38. tabulu) liecināja par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstību podologu studiju procesā. Statistiskā saikne nepastāv arī starp uzņēmējdarbības prasmes un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātiem atbilstoši pirmās grupas kritērijiem - “*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” un “*Nosaka prioritātes*” ($r=0,21$, $p=0,085$), kas skaidrojams ar topošo podologu nedrošību uzsākt patstāvīgu uzņēmējdarbību un noteikt prioritātes jaunu ideju producēšanā, jo medicīnas pamata prasmju un speciālo prasmju nozarē vērtējumu dati liecināja (skatīt 4.2.2.1.apakšnodaļas 4.2.2.2. tabulu), ka studenti gandrīz visās situācijās ir gatavi ievērot profesionālās kompetences robežas un uzņemties atbildību par savu profesionālo darbību.

Turpinājumā (4.2.2.55. tabula) tiek analizēta uzņēmējdarbības un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu statistiskā saikne, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem absolventu grupā, izmantojot Spīrmena /*Spearman's*/ pāru korelācijas testu.

Uzņēmējdarbības un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu pāru analīzes rezultāti (4.2.2.55. tabula) atbilstoši kritērijiem absolventu grupā rāda, ka pastāv vidēji cieša pozitīva korelācija ($r=0,428$, $p=0,004$) starp prasmju vērtējumiem atbilstoši indivīda iekšējos resursus noteicošajiem kritērijiem- “*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*” un „*Nosaka prioritātes*”, kā arī starp indivīda ārējos resursus noteicošajiem kritērijiem – “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” un “*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” ($r=0,516$, $p=0,00$). Tomēr atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem-“*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” un “*Plāno savu un citu laiku*” statistiskā saikne nepastāv ($r=0,174$, $p=0,258$). Iegūtie rezultāti skaidrojami ar profesionāļu darba specifiku - precīzu laika plānošanu ikdienas darbā ar pacientiem, darba slodzi un darba devēju prasību izpildi, kas iespējams ierobežo jaunu ideju konstruēšanu un radošu izmantošanu. Jo, statistiskā saikne nepastāv arī starp uzņēmējdarbības prasmes vērtējumu rezultātiem atbilstoši pašattīstības mērķus noteicošajam kritērijam - “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātiem kritērijos - „*Nosaka prioritātes*” ($r=0,162$, $p=0,293$); “*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” ($r=0,279$, $p=0,066$), kas liecina, ka arī podologi ar zināmu darba pieredzi nozarē nav gatavi eksperimentēt un ieviest jauninājumus savā profesionālajā darbā un uzņēmējdarbības attīstībā.

4.2.2.55.tabula Pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu absolventu grupā: uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu statistiskā saikne, atbilstoši kritērijiem

		8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	8.3.Radoši izmanto idejas un rada jaunas	5.1.Nosaka prioritātes	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	5.3.Plāno savu un citu laiku
Spearman's rho	8.1.Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)	1,000	,518**	,214	,428**	,252	,214
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,163	,004	,099	,163
	N	44	44	44	44	44	44
	8.2.Novērtē savas darbības kvalitāti	,518**	1,000	,583**	,330*	,516**	,306*
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,029	,000	,044
	N	44	44	44	44	44	44
	8.3.Radoši izmantoju idejas un rada jaunas	,214	,583**	1,000	,162	,279	,174
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,163	,000	.	,293	,066	,258
	N	44	44	44	44	44	44
	5.1.Nosaka prioritātes	,428**	,330*	,162	1,000	,484**	,403**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,004	,029	,293	.	,001	,007
	N	44	44	44	44	44	44
	5.2.Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus	,252	,516**	,279	,484**	1,000	,459**
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,099	,000	,066	,001	.	,002
	N	44	44	44	44	44	44
	5.3.Plāno savu un citu laiku	,214	,306*	,174	,403**	,459**	1,000
	Correlation Coefficient						
	Sig. (2-tailed)	,163	,044	,258	,007	,002	.
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

Augstāk minēto apliecina arī uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumi (4.2.2.55. tabula) atbilstoši pirmās grupas kritērijam - *Patstāvīgi strādā*

(*organizē savu darbu*)”, kur cieši korelē ($r=0,518$, $p=0,00$) kritērija - “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” vērtējumi, bet pilnīgi nekorelē vērtējumu rezultāti kritērijos - “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,214$, $p=0,163$); “*Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus*” ($r=0,252$, $p=0,099$) un “*Plāno savu un citu laiku*” ($r=0,214$, $p=0,163$). Tātad profesionāli galvenokārt patstāvīgi strādā, organizē un izvērtē sava darba kvalitāti, bet neplāno ieviest krasas izmaiņas savā darbā vai uzņēmumā, veicot jauninājumus un uzlabojumus.

Balstoties uz darba devēju intervijas rezultātiem (16. pielikums) jautājumā- “*Vai, Jūsaprāt, podologs ir patstāvīgi konkurētspējīgs speciālists Latvijas darba tirgū?*” redzams, ka visi darba devēji podologu vērtē kā konkurētspējīgu speciālistu darba tirgū, kuram ir spēcīgi attīstīta uzņēmējspēja, jo darba devējuprāt, lielākā daļa podologu veido savus uzņēmumus vai privātprakses, un darbam klīnikās vai veselības centros labu speciālistu trūkst. Tātad, podologi labi spēj novērtēt savas darbības kvalitāti un plāno tālāko attīstību, ko apliecina arī uzņēmējdarbības un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu (4.2.2.55. tabula) statistiskā saikne kritērijos- “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” un “*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*” ($r=0,518$, $p=0,00$); “*Novērtē savas darbības kvalitāti*” un “*Plāno savu un citu laiku*” ($r=0,306$, $p=0,044$). Secināms, ka podologu karjeras vadības prasmju attīstība notiek mērķtiecīgi organizētā podologu studiju procesā, kas orientēts uz studenta personības attīstību kopumā, un, kurā tiek integrētas uzņēmējdarbības prasmi (uzņēmējspēju) attīstošas mācību metodes, kā rezultātā sekmējas podologu karjeras vadības prasmju attīstība dzīvesdarbībā, kā nepārtraukts uz tālāku pašattīstību un mūžplašu mācīšanos vērsts process.

Apkopojot uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējumu analīzes kvantitatīvos un kvalitatīvos rezultātus, secināms:

- 1) uz individuālu attīstības plānošanu virzīto prasmju - uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes attīstība notiek mērķtiecīgi organizētā studiju procesā (4.2.2.54.tabula), ko sekmē uzņēmējdarbības prasmes attīstību rosinošas mācību metodes, kuras diferencējamas atbilstoši katra studējošā iekšējiem resursiem - individuālajām prasmēm, jo šobrīd uz individuālu attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību, galvenokārt, nosaka indivīda iekšējie un ārējie resursi, bet retāk individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi (4.2.2.12.attēls), tādēļ podologu studiju procesā nepieciešams mērķtiecīgāk

pievērst studējošo uzmanību savas darbības kvalitātes pašnovērtēšanai, kas ir būtiska uzņēmējdarbības komponente ceļā uz uzņēmējspēju;

- 2) izvērtējot uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) un plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu pāru korelācijas analīzes rezultātus, tiek saskatīta nepieciešamība studiju procesā vērst uzmanību uz studentu radošuma pilnveidi uzņēmējdarbībā, jo uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtējuma rezultāti studentu grupā (4.2.2.54.tabula) liecina par topošo podologu nedrošību uzsākt patstāvīgu uzņēmējdarbību un noteikt prioritātes jaunu ideju radīšanā;
- 3) uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspēja) attīstības vērtējuma kvalitatīvie dati liecina, ka podologi labi spēj novērtēt savas darbības kvalitāti un plāno tālāko attīstību, jo profesionāli galvenokārt patstāvīgi strādā, organizē un izvērtē sava darba kvalitāti, tomēr pāru korelācijas analīzes rezultāti (4.2.2.54.tabula) norāda, ka strādājošie podologi neplāno ieviest krasas izmaiņas savā darbā vai uzņēmumā, veicot jauninājumus un uzlabojumus, tas saistīts ar podologu darba specifiku un salīdzinoši nelielo konkurenci darba tirgū, kā arī uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) izpratni šaurā nozīmē – sava uzņēmuma veidošanu, jo podologi savu profesionālo darbību veic arī darba ņemēja statusā;
- 4) uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja) ir nepieciešama gan podologa karjeras vadībā, gan arī profesionālās darbības uzsākšanā un uzturēšanā, īpaši mūsdienu mainīgajos darba tirgus apstākļos, kā liecina uzņēmējdarbības prasmes attīstības kvalitatīvo datu izpēte (studentu eseju apkopojums), tad uzņēmējspēja sekmē pašvadītu mūžplašu mācīšanos un virza nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā.

4.2.2.9. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības savstarpējo sakarību analīze

Balstoties uz podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu kvantitatīvo datu analīzes rezultātiem (4.2.2.1. - 4.2.2.8. apakšnodaļās), darba devēju (16. pielikums) un ekspertu intervijās (18. pielikums) iegūto kvalitatīvo datu analīzes rezultātiem, podologu karjeras vadības prasmju izpētes noslēgumā tiek veikta podologu karjeras vadības prasmju attīstības savstarpējo sakarību analīze.

Darba devēju intervijās iegūtie podologu karjeras vadības prasmju randžējuma rezultāti (17.pielikums) liecina, ka darba devēji kā nozīmīgākās podologu karjeras vadībā

vērtē - medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, prasmi darboties (multidisciplinārā) komandā un prasmi pieņemt lēmumus, kā arī saskarsmes un komunikācijas prasmi, bet, kā mazāk nepieciešamas atzīmē - plānošanas un pašvērtēšanas prasmi, un uzņēmējdarbības prasmi. Neviennozīmīgi tiek vērtēta mācīšanās un inovatīvo tehnoloģiju prasmes nozīme podologu karjeras attīstībā. Darba devēju viedokļos par podologu karjeras attīstībā nepieciešamajām prasmēm, iezīmējas pretruna starp zinātnisko teoriju un pētījuma kontekstam atbilstošu dokumentu sistēmiskās analīzes rezultātiem (analizēti 1. -3. nodaļā), empīriskā pētījuma kvantitatīvajiem datiem, studentu esejās (14.pielikums) un fokusgrupu diskusijās studentu, absolventu un docētāju grupās iegūto kvalitatīvo datu rezultātiem (15. pielikums), kuros paralēli medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē, kā būtiskākās podologu karjeras vadībā tiek nosauktas inovatīvo tehnoloģiju un uzņēmējdarbības prasmes. Tas skaidrojams ar darba devēju un uzņēmumu (veselības aprūpes iestāžu) interesēm veidot darba attiecības ar profesionāļiem, kuri prot strādāt komandā, kuriem piemīt teicama saskarsmes un komunikācijas prasme, un prasme pieņemt lēmumus, jeb kā teikts vienā no darba devēju intervijām: *“uzņēmumam ir nepieciešami “izpildīgi” darbinieki”*, un liecina par karjeras vadības prasmju jēdziena dziļākas izpratnes trūkumu, apstiprinot pētījumā izvirzīto problēmu - karjeras vadības prasmju attīstības saiknes trūkumu starp izglītību un nodarbināmību.

Lai gan mācīšanās prasme (prast mācīties) fokusgrupu diskusijās netika minēta to podologu karjeras vadības prasmju skaitā (15. pielikums), kuras attīstībai studiju procesā būtu jāvelta lielāka uzmanība, tomēr iegūtie podologu karjeras vadības prasmju vērtējuma kvantitatīvo datu analīzes rezultāti atspoguļo prasmes mācīties statistisko saikni ar praktiski visām podologu karjeras vadības prasmēm (skatīt 4.2.2.1.- 4.2.2.8. nodaļas), un pierāda, ka karjeras vadības prasmju attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanos podologa dzīvesdarbībā, kas sasaucas ar podologu karjeras vadības prasmju attīstības teorētisko pamatojumu un podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajā modelī iekļauto mūžplašo mācīšanos. Tādēļ, rezultātu apkopošanas nolūkā, tiek veikts mācīšanās prasmes un pārējo podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu savstarpējo sakarību salīdzinājums, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trīs grupu kritērijiem, balstoties uz Spīrmena (*Spearman's*) pāru korelācijas testu rezultātiem, kurš shematiski apkopots tabulās, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju grupām- uz rezultātu sasniegšanu virzītajām podologu karjeras vadības prasmēm (4.2.2.56. tabula), uz ārējo attiecību veidošanos virzītajām podologu karjeras vadības prasmēm (4.2.2.57.

tabula), un uz individuālu attīstības plānošanu virzītajām podologu karjeras vadības prasmēm (4.2.2.58. tabula).

Atbilstoši teorētiskās izpētes ceļā strukturētajām podologu karjeras vadības prasmju grupām (skatīt 2.2. nodaļu), mācīšanās prasme (prast mācīties) līdztekus medicīnas pamata prasmēm un specifiskajām prasmēm nozarē un prasmei pieņemt lēmumus ir uz rezultātu sasniegšanu virzītās podologu karjeras vadības prasmes. Šo prasmju statistiskās kopsakarības, pēc podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, apkopotas 4.2.2.56. tabulā.

4.2.2.56.tabula. Uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) apkopojums atbilstoši attiecīgo grupu kritērijiem

Podologu karjeras vadības prasmes	MĀCĪŠANĀS PRASME (PRAST MĀCĪTIES)						
	Podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji	Uztver jaunu informāciju		Reflektē zināšanas un pieredzi		Īsteno pašvadītu mācīšanos	
		studenti	absolventi	studenti	absolventi	studenti	absolventi
MEDICĪNAS PAMATA PRASMES UN SPECIFISKĀS PRASMES NOZARĒ	<i>Ievēro profesionālās kompetences robežas un uzņemas atbildību par profesionālo darbību</i>	r=,314** p=0,009	r=,437** p=0,003				
	<i>Identificē aprūpes problēmu, izvērza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu</i>			r=,477** p=,00	r=,435** p=0,003		
	<i>Izvērtē, risina un novērš sarežģītas problēmas</i>					negatīva korelācija	nepastāv korelācija
PRASME PIEŅEMT LĒMUMUS	<i>Ir patstāvīgs</i>	r=,402** p=0.001	r=,373* p=0,013				
	<i>Pieņem piemērotāko lēmumu</i>			r=,314** p=0,009	r=,341* p=0,024		
	<i>Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)</i>					r=0,364** p=0,002	r=,323* p=0,033

Pāru korelācijas rezultātu apkopojums (skatīt 4.2.2.56. tabulu), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, pierāda, ka notiek uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā, jo studentu vērtējumos, starp visiem indivīda iekšējos resursus un ārējos resursus

noteicošajiem kritērijiem pastāv cieša korelācija, un absolventu vērtējumos-vidēji cieša korelācija, turklāt mācīšanās prasmes un prasmes pieņemt lēmumus vērtējumos, statistiskā saikne pastāv arī starp pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem, un apliecina, ka studiju procesā īstenota pavašvadīta mācīšanās turpina attīstīties podologu dzīvesdarbībā, uzstādot jaunus individuālās attīstības mērķus, kas palīdz veidot alternatīvu pieeju problēmu risināšanā. Savukārt, statistiskās saiknes trūkums starp mācīšanās prasmes un medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē vērtējumiem, pēc trešās grupas (pašattīstības mērķus noteicošajiem) kritērijiem, abās respondentu grupās, norāda par nepieciešamību podologu studiju procesā mērķtiecīgāk īstenot pašvadītu mācīšanos arī apgūstot medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, lai sekmētu jauno podologu pašattīstību izvērtējot, risinot un novēršot sarežģītas problēmas gan profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā.

Uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju grupā (skatīt 2.2. nodaļu) ietilpst saskarsmes un komunikācijas prasme, inovatīvo tehnoloģiju prasme un prasme darboties (multidisciplinārā) komandā. Mācīšanās prasmes, un uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) rezultāti, pēc atbilstošu grupu kritērijiem, apkopoti 4.2.2.57.tabulā.

Tabulā (4.2.2.57. tabula) atspoguļotā informācija parāda uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju un mācīšanās prasmes (prast mācīties) vērtējumu kopsakarības respondentu grupās, kur studentu grupā savstarpēji nekorelē mācīšanās prasmes un saskarsmes un komunikācijas prasmes vērtējumi pēc visu grupu kritērijiem, bet absolventu grupā statistiskā saikne neparādās starp mācīšanās prasmes un prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumiem. Statistiskā saikne abās respondentu grupās pastāv tikai starp mācīšanās prasmes un inovatīvo tehnoloģiju prasmes vērtējumiem atbilstoši pirmās grupas (indivīda iekšējos resursus noteicošajiem) kritērijiem. Secināms, ka lai gan uz ārējo attiecību veidošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā nodrošina ārējie resursi (materiāli tehniskā bāze, prakses iespējas ārpus koledžas), tomēr mācīšanās prasmei to attīstībā ir būtiska nozīme, ko apliecina mācīšanās prasmes un prasmes darboties komandā vērtējumu pāru analīzes (Spīrmena testa) rezultāti studentu grupā, kur starp šo prasmju vērtējumiem pēc visu grupu kritērijiem redzama cieša statistiskā saikne, jo podologu prasmei strādāt multidisciplinārā komandā tika pievērsta īpaša uzmanība

izvirzot studiju procesa mērķi un plānotos rezultātus. Tas atbilst podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim.

4.2.2.57.tabula. Mācīšanās prasmes un uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) apkopojums, atbilstoši attiecīgo grupu kritērijiem

Podologu karjeras vadības prasmes	MĀCĪŠANĀS PRASME (PRAST MĀCĪTIES)						
	Podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji	Uztver jaunu informāciju		Reflektē zināšanas un pieredzi		Īsteno pašvadītu mācīšanos	
		studenti	absolventi	studenti	absolventi	studenti	absolventi
SASKARSMES UN KOMUNIKĀCIJAS PRASME	<i>Velta nedalītu uzmanību, uzklausa un izjautā</i>	nepastāv korelācija	nepastāv korelācija				
	<i>Izprot rakstiskus dokumentus</i>			nepastāv korelācija	r=,487** p=0,001		
	<i>Prot argumentēt</i>					nepastāv korelācija	r=,459** p=0,002
INOVATĪVO TEHNOLOĢIJU PRASME	<i>Apģūst tehnoloģijas, aprīkojumu un pielāgo tos darbam</i>	r=,257* p=0,035	r=,341* p=0,023				
	<i>Izmanto un pielieto zinātnisko sasniegumu metodes problēmu risināšanā</i>			nepastāv korelācija	r=,536** p=0,00		
	<i>Izstrādā jaunus paņēmienus/metodes problēmu risināšanā</i>					negatīva korelācija	nepastāv korelācija
PRASME DARBOTIES (MULTIDISCIPLINĀRĀ) KOMANDĀ	<i>Sniedz atbalstu</i>	r=,530** p=0,00	nepastāv korelācija				
	<i>Veido sadarbību</i>			r=,603** p=0,00	nepastāv korelācija		
	<i>Pielāgojās darba vides maiņai</i>					r=,245* p=0,044	nepastāv korelācija

Uz individuālu attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju grupā (skatīt 2.2. nodaļu) ietilpst plānošanas un pašvērtēšanas prasme, un

uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja). Mācīšanās prasmes un uz individuālas attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) rezultāti apkopoti 4.2.2.58.tabulā.

4.2.2.58.tabula. Mācīšanās prasmes un uz individuālo attīstību virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) apkopojums, atbilstoši kritērijiem

Podologu karjeras vadības prasmes	MĀCĪŠANĀS PRASME (PRAST MĀCĪTIES)						
	Podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritēriji	<i>Uztver jaunu informāciju</i>		<i>Reflektē zināšanas un pieredzi</i>		<i>Īsteno pašvadītu mācīšanos</i>	
		studenti	absolventi	studenti	absolventi	studenti	absolventi
PLĀNOŠANAS UN PAŠVĒRTĒŠANAS PRASME	<i>Nosaka prioritātes</i>	r=0,531, p=0,00	r=0,487, p=0,001				
	<i>Vērtē un salīdzina savu darbību (SVID analīze), veic uzlabojumus</i>			r=0,288, p=0,017	r=0,554, p=0,00		
	<i>Plāno savu un citu laiku</i>					r=0,442, p=0,00	nepastāv korelācija
UZŅĒMĒJDARBĪBAS PRASME (UZŅĒMĒJSPĒJA)	<i>Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)</i>	r=0,301, p=0,013	r=0,345, p=0,022				
	<i>Novērtē savas darbības kvalitāti</i>			r=0,303, p=0,012	r=0,356, p=0,018		
	<i>Radoši izmanto idejas un rada jaunas</i>					nepastāv korelācija	nepastāv korelācija

Mācīšanās prasmes un uz individuālas attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu pāru korelācijas analīzes (Spīrmena testa) rezultātu pārskats abās respondentu grupās (4.2.2.58.tabula) atspoguļo šo prasmju vērtējumu statistisko saikni ar mācīšanās prasmes vērtējumiem atbilstoši pirmās grupas (indivīda iekšējos resursus noteicošajiem) un otrās grupas (indivīda ārējos resursus noteicošajiem) kritērijiem. Savukārt prasmju vērtējumos pēc trešās grupas (pašattīstības mērķus noteicošajiem) kritērijiem savstarpēja korelācija nepastāv. No šiem rezultātiem izriet, ka podologu studiju procesā ir teicami attīstītas uz rezultātu sasniegšanu virzītās karjeras vadības prasmes, un podologi zina kā strādāt, tādēļ nav gatavi radošai improvizācijai ar praksē nepārbaudītām lietām. Tomēr uz individuālas attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu salīdzinošie rezultāti liecina arī par uzņēmējdarbības prasmes mērķtiecīgāku attīstības nepieciešamību studiju procesā,

veicinot studentus radīt un izmantot jaunas idejas, īstenojot pašvadītu mācīšanos. Tādējādi sekmējot studējošo augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu un karjeras vadības prasmju attīstību.

Apkopojot darba devēju un ekspertu intervijās iegūto informāciju, un to salīdzinot ar podologu karjeras vadības prasmju attīstības vērtējumu analīzes rezultātiem (4.2.2.1.- 4.2.2.8.), podologu karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā saskatāmi vairāki virzieni:

1. Podologu konkurētspēja Latvijas darba tirgū.

Darba devēju intervijas (skatīt 16. pielikumu) liecina, ka Latvijā joprojām ir salīdzinoši augsts podologu pieprasījums. Darba devēji jaunus podologus vērtē, kā patstāvīgas un konkurētspējīgas ārstniecības personas Latvijas veselības aprūpes nozarē, kuras spēj uzsākt gan individuālu darbu, gan spēj darboties integrēta profila medicīnas centros, jo podoloģija nav izolēta nozare, tā ir saistīta ar citām speciālitātēm - tehnisko ortopēdiju, flebologiju, endokrinoloģiju, ķirurģiju, dermatoloģiju, arī fizioterapiju. Darba devēji uzsver, ka konkurētspēju nodrošina prasme veidot sadarbību un strādāt komandā, kas podologiem ir labi attīstīta studiju procesā. To raksturo citāts no darba devēju intervijas: *“Uzņēmumā strādā vairāki podologi, kuri teicami iekļaujas komandā, un iestādē strādā ilgstoši, tātad- spēj konkurēt! To noteikti nosaka profesionālās prasmes un prasme veidot sadarbību gan ar kolēģiem, gan pacientiem, tātad saskarsmes un komunikācijas prasme.”*

Tomēr eksperti (18. pielikums) darba devēju izteiktajos viedokļos par podologu augsto konkurētspēju, saskata pretrunu, jo šķietami brīvās vakances dažāda rakstura veselības aprūpes un sociālajās institūcijās neveicina jauno speciālistu konkurētspēju. Pēc ekspertu domām podologiem Latvijā šobrīd nav augsts konkurētspējas līmenis, ja salīdzina ar ārvalstīs nonākušo podologu konkurētspēju, kur katram sevi ir jāprezentē visaugstākajā līmenī. Latvijā podologu konkurētspēju mazina finansiālais faktors, jo podologa dabs nav augstu atmaksāto profesiju kategorijā, kā teicis viens no ekspertiem: *“darba tirgus realitāte nesakrīt ar sākotnējām podologu gaidām par iespēju pelnīt”*. Eksperti uzskata, ka neraugoties uz studiju procesa pilnveidi 2014./2015.studiju gadā, joprojām jaunajiem profesionāļiem prevalē mehāniski attīstītas profesionālās prasmes, un ir nepietiekama prasme saistīt teoriju ar praksi. Teorijas un prakses saiknes nodrošināšanai, un konkurētspējas līmeņa celšanai eksperti iesaka attīstīt prasmi mācīties, jo šobrīd studenti cenšas apgūt priekšmetu (studiju kursu), nesaistot to ar praksi

un pacientu kā vienotu veselumu. Konkurētspēja ir cieši saistīta ar prasmi vadīt savu profesionālo karjeru.

2. Patstāvīga podologu profesionālās karjeras vadība.

Podologiem piemīt prasme patstāvīgi vadīt savu profesionālo karjeru. To atzīst gan darba devēji (16. pielikums), gan eksperti (18. pielikums). Tomēr eksperti uzskata, ka patstāvīgu karjeras vadību nosaka katra individuālās spējas, kā arī katram indivīdam ir savs izpratnes līmenis un uzskati kā veidot jeb vadīt savu karjeru - vadīt pašam, vai ļaut, lai to organizē citi. Pēc ekspertu domām, to ietekmē studējošo uzkrātā pieredze un redzētais ārpuskoledžas prakšu laikā, mācoties darba vidē, kā arī prasme pieņemt lēmumus, kas ir saistīti ar prasmi mācīties.

Savukārt divi no sešiem darba devējiem izteikuši piebildi (16. pielikums), ka podologam tomēr vieglāk būtu izvēlēties strādāt uzņēmumā, nevis veidot savu privātprakti. Piemēram, privātklīnikas vadības pārstāvis uzskata, ka: *“Podologi spēj patstāvīgi veidot savu karjeras virzienu, ja ir motivēti un apgūst papildus kādu šaurāku tehnoloģiju, kur sevi pilnveidot, piemēram, apgūst ortoniksiju, teipošanu, darbu ar lāzertehnoloģijām. Bet tomēr vieglāk ir strādāt kādā uzņēmumā, nevis veidot savu praksi”*.

Piebilstams, ka patstāvīga profesionālās karjeras vadība nav saistīta ar to vai indivīds ir darba ņēmējs, veic individuālo darbu, vai ir darba devējs. Pēc ekspertu domām (18. pielikums), lai podologi spētu patstāvīgi vadīt savu profesionālo karjeru, studiju procesā ir jāturpina attīstīt lēmumu pieņemšanas prasme, plānošanas un uzņēmējdarbības prasme, to plašākā izpratnē, kas nav saistīts tikai ar sava uzņēmuma veidošanu, bet uzņēmējspēju kā rīcību un darbību jebkura veida darba attiecībās, arī vadot savu profesionālo karjeru darba ņēmēja statusā. Koledžas eksperte uzskata, ka: *“Prasme pieņemt lēmumus ciešā mērā korelē ar prasmi mācīties, studējošie, kuri prot mācīties un domāt, spēj pieņemt arī lēmumus”*. Tādēļ darba devēju un ekspertu intervijās tiek meklēts risinājums izglītības un nodarbināmības, kā indivīda prasmes novērtēt sev piemītošas zināšanas, iemaņas un personiskās īpašības, atbilstoši darba tirgus prasībām, ciešākai sasaistei.

3. Izglītības un nodarbināmības saikne, jeb darba tirgū nepieciešamās podologu karjeras vadības prasmes.

Darba devēju redzējums (16. pielikums) podologu karjeras attīstībā galvenokārt vērsts uz medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstību, savukārt podologu izglītības mērķi ir vērsti uz tādu karjeras vadības prasmju attīstību studiju

procesā, kas veicina nodarbināmību un konkurētspēju darba tirgū, lai īstenotu savu profesionālo attīstību un pašattīstību visas dzīves laikā - dzīvesdarbībā.

Darba devēji kā nepieciešamākās podologu karjeras vadībā uzskaitījuši (skatīt 17. pielikumu) - medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, prasmi darboties (multidisciplinārā) komandā, saskarsmes un komunikācijas prasmi. Darba devēju viedokļi dalījušies par plānošanas un pašvērtēšanas prasmes svarīguma pakāpi karjeras vadības prasmju sarakstā. Savukārt, kā vismazāk nepieciešamās prasmes podologu karjeras vadībā tiek atzīmētas – mācīšanās (prast mācīties) un uzņēmējdarbības prasme.

Eksperti (18. pielikums) saskata plaisu starp podologu izglītību un nodarbināmību, jo jaunažiem speciālistiem ir grūtības izvērtēt izglītības procesā iegūto pieredzi un zināšanas, un tās attiecināt uz darba tirgus prasībām. Pēc podoloģijas ekspertu domām, *“...tā varētu būt profesionālā pilnveide, kas pēc koledžas pavērtu šo apvārsni. Koledžas sniedz bāzes programmu, bet profesionālā pilnveide papildina koledžā attīstītās karjeras vadības prasmes”*.

Eksperti iesaka pievērst uzmanību studējošo komunikācijas prasmei un pašvērtējumam, veicot pašanalīzi studiju kursu sākumā un noslēgumā. Eksperti atzīmē trīs ciklus studiju programmas saturā, kuros iespējams virzīt studējošo plānošanas un pašvērtējuma prasmes attīstību:

- nozares studiju kursi,
- vispārīzglītojošie studiju kursi (saskarsmes psiholoģija, sociālais dialogs, medicīnas ētika),
- klīniskās prakses (ārpuskoledžas prakses reālā darba vidē).

Pašvērtējums, pēc ekspertu domām, ir saistīts ar pārliecību nebaidīties no konkurences, prasmi sagatavot pēctecību savam darbam, spēju saskatīt *“plašāku apvārsni”*, kas sasaucas ar dzīvesdarbības teorētiskajām atziņām un nākamo podologu karjeras vadības prasmju attīstības virzienu.

4. Podologu karjeras attīstība mūžplašās mācīšanās kontekstā, jeb dzīvesdarbībā nepieciešamās podologu karjeras vadības prasmes.

Podoloģijā ir pietiekami daudz jomas, kurās pēc ekspertu domām (18. pielikums) paveras iespējas attīstībai, piemēram, pacientu izglītošanas un veselības preventīvā joma, profesionālās izglītības joma - mācot jaunus speciālistus darba vietā, vadot profesionālās pilnveides kursus, komunikatīvā joma - dibinot un uzturot kontaktus ar ārzemju kolēģiem, gan paplašinot savas karjeras iespējas Latvijā, gan sekmējot satarptautisku sadarbību

nozārē. Šajā virzienā visbūtiskākā ir studiju procesā attīstīta prasme mācīties, un tās uzturēšana ne tikai formālās, bet arī informālās mācīšanās ceļā.

Savukārt, darba devēji (16. pielikums) pauduši atšķirīgu viedokli, piemēram. divu valsts klīniku vadītāji, uzskata: *“Ja podologam ir papildus vai iepriekš iegūta cita medicīniskā izglītība, tad iespējas ir ļoti plašas, podoloģija tomēr ir specifiska un šaura medicīnas nozare, bet plašākā - dzīvesdarbības skatījumā tādas pašas, kā jebkuram cilvēkam.”* Privātklīniku vadītāji uzskata, ka podologam ir plašas iespējas attīstīties: *“Plašas, citi ir sākuši pamatspecialitātē, kā podologi, un tad pašizaugsmes ceļā, vai darba devēja prasību rezultātā (daļēji spiestā kārtā), profesionālās pilnveides un kursu veidā paplašinājuši savu darbības jomu, piemēram, apgūstot teipošanas, pēdu refleksozonu vai punktu masāžu, un citas tehnoloģijas. Klīnikā strādājošie podologi un arī klīniskajās praksēs uzņemtie studenti pozitīvi uztver inovāciju maiņu un ātri apgūst jaunas tehnoloģijas, izrāda interesi to apgūt un strādāt”.* Ambulatorās iestādes vadītāja šo jautājumu uzskata par diskutablu, un atbild, ka: *“Duālas, ja ir agrāk iegūta medicīnas izglītība, vai podologs aiziet studēt citā jomā, tad iespējas izpausties plašākās jomās pastāv noteikti. Bet, ja podologs ar savu izglītību medicīnā sāk praktizēt tikai kosmētiskā kāju kopšanā - pedikīrā, viņš viennozīmīgi savas profesionālās un arī karjeras vadības prasmes sašaurina. Protams iespējas ir, bet šauras. Lai izpaustos plašāk, visbiežāk profesionāļiem trūkst pārliecība par sevi, savām spējām un varēšanu.”*

Tāpat arī mūzplašās mācīšanās kontekstā podologu karjeras attīstībā ir nepieciešama prasme mācīties, plānošanas un pašvērtēšanas prasme, un prasme pieņemt lēmumus.

Apkopojot darba devēju un ekspertu viedokļus, un tos salīdzinot ar podologu karjeras vadības prasmju attīstības savstarpējo sakarību kvantitatīvo datu rezultātu apkopojumu, secināms, ka:

1. Podologa karjeras vadības prasmju attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmes attīstību studiju procesā. Mācīšanās prasmes rezultātā attīstās gan medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē, gan plānošanas un pašvērtēšanas prasme, gan inovatīvo tehnoloģiju prasme, kas sekmē podologu karjeras attīstību dzīvē un darbā – dzīvesdarbībā.

2. Podologs ir konkurētspējīgs speciālists. Podologa konkurētspēju, paralēli profesionālajām prasmēm, veicina saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstība un prasme darboties komandā, bet podologa nodarbināmību paplašina prasme pieņemt

lēmumus, kuras attīstības rezultātā tiek pieņemti lēmumi par izglītības, profesionālās jomas un karjeras attīstību.

3. Podologu studiju procesā teicami tiek attīstītas uz rezultātu sasniegšanu virzītās karjeras vadības prasmes, kuru nozīmi podologu konkurētspējā un profesionālās karjeras vadībā novērtē darba devēji, tomēr studiju procesā nepieciešama mērķtiecīgāka uzņēmējdarbības prasmes attīstība jaunu ideju radīšanai un pašvadītas mācīšanās īstenošanai, kas sekmē studējošo augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu un karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

4. Mūžplašās mācīšanās kontekstā podologu karjeras vadības prasmju attīstībā iezīmējami četri virzieni- podologu konkurētspēja, profesionālās karjeras attīstība, podologu nodarbināmība un dzīvesdarbība, kuri realizējami studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un podologu karjeras vadības prasmju saturam, ņemot vērā indivīda iekšējos resursus, ārējos resursus un individuālās pašattīstības mērķus.

4.3. Rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā

Podologu karjeras vadības prasmju attīstība, kas aizsākas studiju procesā, turpinās gan profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā kopumā. Balstoties uz pedagoģijas un karjeras attīstības teorijām, podologa profesijas standartu, studiju programmas “Podoloģija” saturu un pētījuma par podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā analīzes rezultātiem, izstrādātas rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā (skatīt 4.2.2.51.tabulu).

4.2.2.51.tabula. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveide, studiju programmas “Podoloģija” studijuursos

Podologu karjeras vadības prasmes		Uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes			Uz ārējo attiecību veidošanu virzītās prasmes			Uz individuālu attīstības plānošanu virzītās prasmes	
		Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē	Mācīšanās prasme (prast mācīties)	Prasme pieņemt lēmumus	Saskarsmes un komunikācijas prasme	Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā	Inovatīvo tehnoloģiju prasme	Plānošanas un pašvērtēšanas prasme	Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja)
Vispārīzglītojošie studiju kursi	Psiholoģijas un andragoģijas pamati		X		X				
	Pētniecība I; II		X			X		X	
	Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana		X		X			X	X
	Valodas (svešvaloda, latīņu valoda)		X		X		X		
	Lietišķā informātika medicīnā		X				X		
	Ievads profesionālajās studijās un ētiskie principi		X			X		X	X

4.2.2.51.tabulas turpinājums

Nozares studiju kursi	Visu desmit nozares studiju kursu ietvaros	X	X		X			X	
	Profesijas studiju kursi								
Profesijas studiju kursi	Aprūpes process podoloģijā un procedūru standarti	X	X	X		X			
	Nagu korekcijas metodes	X	X				X		
	Diabētiskās pēdas aprūpe	X	X			X			
	Ārstnieciskā pēdas aprūpe	X	X			X		X	
	Praktiskā darba iemaņas podoloģijā I; II	X	X			X			X
	Fizioterapija un ergonomija podoloģijā	X	X			X			
Studiju prakse (ārpuskoledžas prakse)		X	X	X	X	X	X	X	

Tādēļ, organizējot podologu studiju procesu medicīnas koledžā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, ieteicams:

1. Izmantot tādas studiju organizācijas formas, kas jaunajiem podologiem palīdzētu izvirzīt augstākus pašattīstības mērķus, īpaši vēršot uzmanību studentu mācīšanās izpratnes attīstībai metakognitīvā līmenī profesionālo studiju kursu apguves laikā, ar pašvadītu mācīšanos sekmējot medicīnas nozarē nepieciešamo pamata prasmju un specifisko prasmju attīstību podologu studiju procesā. Piemēram, klīnisko gadījumu risināšanu, seminārnodarbības, mācīšanos reālā darba vidē.
2. Sekmēt savstarpējo sadarbību, organizēt nodarbības un pastāvīgo darbu tā, lai jaunie podologi veidotu komunikāciju ne tikai ar pacientiem, bet arī savā starpā, pievēršoties saskarsmes un komunikācijas un savstarpējās sadarbības organizēšanai. Piemēram, plānot diskusijas, darbu grupās, savstarpēju mācīšanos darot.
3. Veicināt indivīda pašattīstību un pilnveidot prasmi pieņemt lēmumus, patstāvīgo darbu, klīnisko gadījumu analīzes un nestandarta situāciju risināšanas apgūvē un vērtēšanas kritērijos iekļaujot radošumu, individuālu risinājumu un alternatīvas pieejas izstrādi. Piemēram, uzdot individuāli veicamus patstāvīgos darbus vai grupu darbā norādīt konkrēti veicamus, ar individuālu lēmumu pieņemšanu saistītus uzdevumus.

4. Veidot izteiktāku saikni starp studiju kursiem un nodarbībām, kur viens studiju kurss papildina nākamo, vēršot uzmanību ne tikai uz studiju rezultātu sasniegumiem, sniedzot formatīvu vērtējumu, bet savienojot to ar studējošo pašvērtējumu, un papildinot studiju kursu vērtēšanas sistēmu ar savstarpējās novērtēšanas pieeju (students novērtē studentu), kas studentam sniedz sniedz informāciju, rada iespēju gūt dokumentētu pamatojumu un ļauj analītiski argumentēt savu viedokli. Tādējādi nodrošinot augstāku individuālās attīstības mērķu veidošanos un pilnveidojot Pilnveidojot saskarsmes un komunikācijas un savstarpējās sadarbības organizēšanu.
5. Individāla pašattīstības mērķu izvirzīšanai, balstoties uz holistisku izglītības pieeju, ikdienas mācīšanās pieredzi papildināt ar pašanalīzi, sadarbību un informālu mācīšanos, izvēloties tādas studiju kursu apguves metodes, kā savstarpēju mācīšanos darot (mācīšanās vienam no otra, mācīšanās docētāja-koordinatora uzraudzībā), problēmu situāciju risināšanu, kas veicina pašvadītas un pieredzē balstītas mācīšanās attīstību, personas attīstību un inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību.
6. Inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstībai studiju procesā pilnvērtīgāk izmantot koledžā pieejamo tehnisko aprīkojumu (mulāžas, aparatūru, aprūpes līdzekļus), datorprogrammas un zinātniskās publikācijas abonētajās datu bāzēs, pievēršoties jaunāko zinātnisko tehnoloģiju un medicīnisko sasniegumu analizēšanai.
7. Veicināt pašvadītas mācīšanās prasmes attīstību visu studiju kursu ietvaros, palīdzot studentiem radīt un izmantot jaunas idejas, atbilstoši izstrādātajam podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim, kā uz nepārtrauktu attīstību (dzīvesdarbību) vērstu procesu.
8. Atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju saturam, pilnveidot studiju programmas mērķi, tajā paredzot:
 - uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību, īstenojot mērķtiecīgāku pašvadītas mācīšanās pieeju nozares un profesionālo studiju kursu apguves laikā;
 - uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību, paralēli ārējo resursu nodrošinājumam, īstenojot saskarsmes un komunikācijas prasmes, prasme darboties komandā un inovatīvo tehnoloģiju prasmes pilnveidi vispārīgloģojošo

studiju kursu – “Psiholoģijas un andragoģijas pamati”, “Lietišķā informātika medicīnā”, “Svešvaloda” un ārpuskoledžas studiju prakšu laikā;

- uz individuālu attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību, īstenojot plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un uzņēmējdarbības prasmes pilnveidi tādu vispārizglītojošo studiju kursu ietvaros, kā “Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana”, “Ievads profesionālajās studijās un ētiskie principi”, un “Pētniecība”, sekmējot podologu augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu.

NOBEIGUMS

Promocijas darbā “Podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā”, atbilstoši pētījuma mērķim, ir veikta karjeras vadības prasmju satura izpēte mūžplašās mācīšanās diskursā, definētas podologu karjeras vadības prasmes un to vērtēšanas kritēriji, izstrādāts pedagoģijas un karjeras attīstības teorijās pamatots podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis, veikts podologu karjeras vadības prasmju attīstības izvērtējums studiju procesā un izstrādātas rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā.

Promocijas darbā veiktā teorētiskās literatūras un avotu analīzes un empīriskā pētījuma rezultātā tika sasniegts pētījuma mērķis un izpētīta podologu karjeras vadības prasmju būtība un izstrādāts teorētiski pamatots didaktiskais modelis podologu karjeras vadības prasmju attīstībai studiju procesā, kā arī iegūtas atbildes uz pētījuma jautājumiem:

1) kāds ir podologa karjeras vadības prasmju saturs?

Podologu karjeras vadības prasmju saturu atspoguļo karjeras vadības prasmju ietvarstruktūras (Education Scotland, 2017; Neary and Hooley, 2017; Mackay et al., 2015), saistībā ar mūžizglītību, personīgo un profesionālo attīstību, ko veido indivīda iekšējie resursi, sociāli ekonomisko pārmaiņu noteicošie ārējie resursi un indivīda pašattīstības mērķi, kas attīstāmi visas dzīves laikā.

2) kā notiek podologu karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā?

Podologa karjeras vadības prasmju attīstība ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmes attīstību studiju procesā. Mācīšanās būtiski ietekmē gan medicīnas pamata prasmju un specifiskoo prasmju nozarē, gan plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, gan inovatīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, kas sekmē podologu karjeras attīstību dzīvē un darbā – dzīvesdarbībā. Podologu studiju procesā tiek attīstītas uz rezultātu sasniegšanu virzītās karjeras vadības prasmes, kuru nozīmi podologu konkurētspējā un profesionālās karjeras vadībā novērtē darba devēji, tomēr studiju procesā nepieciešama mērķtiecīgāka uzņēmējdarbības prasmes attīstība jaunu ideju radīšanai un pašvadītas mācīšanās īstenošanai, kas sekmē studējošo augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu un karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā kopumā.

Pētījuma mērķa saniešanai ir izpildīti plānotie pētījuma uzdevumi, kuru rezultātā:

1. Karjeras vadības prasmju teorētisko pamatu izpētē veikta zinātniskās literatūras analīze un sistematizēta karjeras attīstības jēdziena veidošanās mūsdienu izpratnē (skatīt 1.1.3.attēlu), konceptualizējot karjeras attīstības jēdzienu no pamatidejas par darbu un profesijas izvēli (Hoyt, 1977; Watts, 1973; 1977; 1999; 2006; Gysbers, 1975, u.c.) un atziņām par indivīda un karjeras attīstības mijiedarbību (Wolf, Kolb, 1980; Herr, Cramer, 1992, u.c.), līdz karjeras attīstības jēdziena paradigmas maiņai (Savickas, 2015 b)), atbilstoši esošajai sociāli ekonomiskajai situācijai un izglītības pamatnostādņem.
2. Izglītības kontekstā, teorētiskā analīzē pamatots karjeras vadības prasmju saturs (skatīt 1.2.1.attēlu), un formulēta podologa karjeras vadības prasmju definīcija- *Podologa karjeras vadības prasmes ir savu iekšējo resursu un darbības kvalitātes izvērtēšana, profesionālās pilnveides mērķu izvirzīšana un mūžplaša pašvadīta mācīšanās, kas ir pamats podologa profesionālai attīstībai dzīvesdarbībā.*
3. Karjeras vadības prasmju attīstības pedagoģiskie aspekti pamatoti pedagoģijas (*holistiskā izglītības pieeja, humānpedagoģijas teorijas, konstruktīvisma teorijas, sociālās mācīšanās teorijas, mūžplašā mācīšanās*) un karjeras attīstības (*mūža ilguma teorija un cilvēka darbības karjeras teorija*) teorijās (skatīt 1.3.1.attēlu), kur:
 - podologu karjeras vadības prasmju attīstība aktualizēta studentcentrētā (uz studenta personības attīstību orientētā) studiju procesā (Malm, 2007; Illeris, 2009, u.c.), kā rezultātā tiek sekmēts individuālās apziņas izaugsmes process, ko pedagoģijas teorijā pamato holistiska izglītības pieeja (Miller, 2000; Forbes, 2003, Rudge, 2008, u.c.);
 - humānpedagoģijas teoriju (Freire (1970), 2006; Амонашвили, 1989; Huitt, 2011; Roth, 2014, u.c.) atziņās balstīts podologu karjeras vadības prasmju veidošanās un attīstības teorētiskais pamatojums, par pedagoģiskā atbalsta iespējami augstākas kvalitātes sasniegšanu caur studenta vajadzību nepārtrauktu apzināšanu, brīvības, pašcieņas saglabāšanu un personīgo potenciālu izmantošanu, sekmējot personības attīstību kopumā;
 - podologu karjeras vadības prasmju attīstība jēgpilnā dzīvesdarbības procesā pamatota konstruktīvisma (Klafki, 1985; Kerka, 1997; Moallem, 2001; Kegan, 2009, u.c.) un sociālās mācīšanās (Krumboltz, Henderson, 2002; Mitchell, Krumboltz, 1996, u.c.) teorijās;

- mūžplašā mācīšanās (Barnett, 2010, Jackson and Willis, 2011; Jackson, 2014) pieeja atspoguļo podologu karjeras vadības prasmju attīstību kā studiju un dzīvesdarbības procesu mijiedarbības rezultātu, kas balstīts uz indivīda iekšēju vajadzību garīgi pilnveidoties, un ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes visas dzīves garumā-dzīvesdarbībā;

- podologu karjeras vadības prasmju attīstību kā ilglaicīgas attīstības perspektīvu pamato mūža ilguma karjeras attīstības teorijas (Super, 1974; Ginzberg, 1984), karjeras brieduma jēdziens (Super Ch., Super D., 2001) un cilvēka darbības karjeras teorija (*career human agency theory*) (Chen, 2015). kas sasaucās ar karjeras vadības prasmju struktūrkomponentiem- iekšējo un ārējo resursu mijiedarbību profesionālās karjeras attīstībā un dzīvesdarbībā kopumā.

4. Izstrādāts podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis (skatīt 2.1.1.attēlu). Modelī ietvertas astoņas pedagoģijas un karjeras attīstības teorijās, karjeras vadības prasmju un podologu izglītības satura pētījumos un personiskajā pedagoģiskajā pieredzē balstītas komponentes (*podologa profesijas standarts; studiju programmas mērķi, saturs un pielietotās mācību metodes; humānisma, konstruktīvisma un mūžplašas mācīšanās pedagoģiskie nosacījumi; mūža ilguma un cilvēka darbības karjeras attīstības teoriju pieejas un podologu karjeras vadības prasmju saturs*), kuras holistiskā izglītības pieejā veicina karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, un savstarpēji mijiedarbojoties, sekmē to tālāku attīstību dzīvesdarbībā.
5. Turpinot pedagoģijas un karjeras attīstības teoriju un augstākās izglītības didaktikas pamatprincipu sakarību izpēti, un sintezējot Eiropas Savienības izglītības un nodarbinātības politikas pamatnostādņēs (CEDEFOP, 2008; OECD, 2014), Eiropas mūžizglītības tīklā (ELGPN, 2013) un podologu profesijas standartā (Latvijas kvalifikāciju datubāze, 2019) pieejamo informāciju par nepieciešamajām prasmēm, kvalitatīvās kontentanalīzes rezultātā (skatīt 2.2.2. tabulu) tika noteiktas astoņas podologa karjeras vadības prasmes:
 - 1) *Medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē,*
 - 2) *Saskarsmes un komunikācijas prasme,*
 - 3) *Inovatīvo tehnoloģiju prasme,*
 - 4) *Prasme pieņemt lēmumus,*
 - 5) *Plānošanas un pašvērtēšanas prasme*

6) *Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā,*

7) *Mācīšanās prasme (prast mācīties),*

8) *Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja),*

kuras strukturētas (skatīt 2.2.3.tabulu) trijās grupās- *uz rezultātu sasniegšanu virzītās prasmes; uz ārējo attiecību veidošanu virzītās prasmes, uz individuālas attīstības plānošanu virzītās prasmes.*

6. Podologu karjeras vadības prasmju attīstības studiju procesā izvērtēšanai izstrādāti kritēriji, to saturs (skatīt 2.2.2. attēlu), atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju definīcijai, papildināts atbilstoši OECD kompetenču ietvarstruktūrai (OECD, Competency framework., 2014), katras podologu karjeras vadības prasmes novērtēšanai praksē paredzot 3 grupu kritērijus:

1) *indivīda iekšējie resursi – palīdz sasniegt rezultātu,*

2) *ārējie resursi – palīdz veidot attiecības,*

3) *individuālās attīstības (pašattīstības) mērķi-palīdz plānot,*

kas atrodas savstarpējā sinerģijā, jo katrs kritērijs atsevišķi karjeras vadības prasmju attīstībā sastāda mazāku ietekmi, nekā visi kopā.

7. Turpinot podologu karjeras vadības prasmju attīstības teorētisko izpēti studiju procesā, veikta salīdzinoša analīze par karjeras vadības prasmju attīstību Latvijas un Eiropas podologu studiju programmās (skatīt 3.1.1.tabulu), kā rezultātā secināts, ka karjeras vadības prasmju attīstība studiju procesā tiek integrēta podologu izglītības programmu saturā netiešā veidā, saistībā ar vispārējo un profesionālo prasmju apguvi, sekmējot studentu sagatavotību mūžplašām mācībām.
8. Teorētiskās izpētes noslēgumā, mūžplašās mācīšanās kontekstā, analizēta podologu karjeras vadības prasmju attīstība dzīvesdarbībā, atspoguļojot indivīdu mūžplašas attīstības trīs galvenos fokusus (Jackson, 2014) - *nodarbinātības fokusu, holistiskas attīstības fokusu un līderības jeb uzņēmējspējas fokusu*, kam uzmanība pievēršama jau formālās izglītības procesā.
9. Teorētiskajā pētījumā izstrādātais podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskais modelis, atlasītās karjeras vadības prasmes un to vērtēšanas kritēriji, atbilstoši pētījuma mērķim, tiek precizēti empīriskā pētījuma 1. posmā-izmēģinājuma pētījumā, bet empīriskā pētījuma 2. posmā- pamatpētījumā, atbilstoši šiem kritērijiem tiek vērtēta podologu karjeras vadības prasmju attīstība

studiju procesā un izdarīti secinājumi saskaņā ar izstrādāto podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli.

Empīriskā pētījuma datu ieguves, analīzes un interpretācijas plāns strukturēts pēc secīgi izskaidrojošā jauktā pētījuma parauga, galveno prioritāti piešķirot kvantitatīvajai metodoloģijai. Atbilstoši kvantitatīvo pētījumu stratēģijai, izmantots neeksperimentāla pētījuma dizains, kas ļauj spriest par jaunu parādību eksistenci - podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim. Kvantitatīvo datu ieguvei izmantotas studentu un absolventu aptaujas. Datu apstrādē, analīzē un tabulu sagatavošanā izmantota datu apstrādes programma *IBM SPSS Statistics Version 22*. Kvalitatīvo datu ieguvei izmantotas studentu esejas, fokusgrupu diskusijas studentu, absolventu un koledžas docētāju grupās, darba devēju un ekspertu intervijas. Kvalitatīvo datu apstrāde un analīze veikta pēc kvalitatīvo datu tematiskās analīzes parauga. Izvēlēto metožu kombinācija nodrošina precīzāku rezultātu ieguvei un analīzi, atklājot ne tikai skaitliskus faktus, bet arī atspoguļojot parādības un to ietekmējošos faktorus (skatīt 4.1.attēlu). Apkopojot empīriskā pētījuma gaitā iegūtos datus, un veicot datu analīzi tika konstatēts, ka iegūtie dati ir ticami, un **podologu karjeras vadības prasmju attīstības studiju procesā empīriskās izpētes rezultātā ir formulējami šādi secinājumi:**

1. Podologu karjeras vadības prasmju grupā noteicošā loma ir podologa darba pienākumu veikšanai nepieciešamajām medicīnas pamata prasmēm un specifiskām prasmēm nozarē, kuru attīstība sākas studiju procesā, bet nebeidzas studiju procesa noslēgumā. Studentu un absolventu aptaujas rezultāti liecina, ka medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē turpinās mūžplašas pašvadītas mācīšanās procesā, un to attīstībā noteicoša nozīme ir pašpieredzei, ko sniedz gan citas izglītības pieredze (*H_i kvadrāta koeficients $p=0,038 < 0,05$*), gan profesionālā pieredze (*H_i kvadrāta koeficients $p=0,008 < 0,05$*), kas ciešā mērā saistīta ar mācīšanās prasmi (*pāru korelācija studentu grupā $r=0,477$, $p=0,00$, pāru korelācija absolventu grupā $r=0,544$, $p=0,000$*), kura šobrīd studiju procesā vairāk saistās ar sekmīgu studiju kursu pārbaudījumu kārtošanu un nozarē nepieciešamo pamata prasmju apguvi, bet mazāk (*pāru korelācija studentu grupā $r= -0,011$ $p= 0,928$, pāru korelācija absolventu grupā $r=0,239$* ,

$p=0,118$) ar mācīšanos dzīvei un darbam-dzīvesdarbībai. Arī fokusgrupu diskusijās un darba devēju intervijās izteiktajos viedokļos, kā nepieciešamākās prasmes podologu karjeras vadībā atzīmētas medicīnas pamata prasmes un specifiskās prasmes nozarē.

2. **Saskarsmes un komunikācijas prasme, podologu karjeras vadības prasmju grupā**, ir viena no galvenajām prasmēm, kas nosaka profesionālās darbības panākumus, palīdz veidot attiecības ar līdzcilvēkiem, organizēt pašvadītu mācīšanos un iekļauties mūžplašā mācīšanās procesā, kā arī veicina tālāku pašattīstības mērķu veidošanos, kas ir viens no noteicošajiem faktoriem gan podologu karjeras vadības prasmju attīstībā studiju procesā, gan tālākā karjeras vadības prasmju attīstībā dzīvesdarbībā. Arī saskarsmes un komunikācijas prasmes attīstība, kas aizsākas studiju procesā, turpinās gan profesionālajā darbībā, gan dzīvesdarbībā kopumā, ko apliecina studentu un absolventu aptaujās aprēķinātais Hī kvadrāta koeficients ($p=0,01 < 0,05$), un studentu esejās un docētāju fokusgrupu diskusijās izteiktie viedokļi.
3. **Inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstība** ir cieši saistīta ar mācīšanās prasmi, ko apliecina absolventu aptaujas datu analīze ar Spīrmena pāru korelācijas testu, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem ($r=0,476$, $p=0,001$). Fokusgrupu diskusiju rezultāti studentu un docētāju grupā liecina, ka šobrīd inovāciju tehnoloģiju lietojumā studenti apsteidz docētājus, kuri dažādas metodes apgūst sekundāri, pakārtoti materiāli tehniskai bāzei. Savukārt docētāji uzsver, ka šobrīd studiju programmā jau tiek veiktas korekcijas studiju kursu pēctecībā un valsts pārbaudījumu organizēšanā.
4. **Prasme pieņemt lēmumus attīstās paralēli prasmei mācīties**, to savstarpējā mijiedarbība veicina gan medicīnas pamata prasmju un specifisko prasmju nozarē attīstību, gan saskarsmes un komunikācijas prasmes, gan inovātīvo tehnoloģiju prasmes attīstību, un podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā. To apliecina studentu izteikumi esejās un fokusgrupu diskusijās, kas sasaucas ar prasmes pieņemt lēmumus vērtējuma centrālās tendences un variācijas rādītāju datiem un pāru korelācijas analīzes rezultātiem studentu grupā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas kritērijiem, atspoguļojot jauno podologu pašattīstības mērķus

(“*Ir patstāvīgs*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” $r=0,535$, $p=0,00$; “*Pieņem piemērotāko lēmumu*” un “*Veido alternatīvu pieeju problēmu risināšanā (kritiskā domāšana)*” $r=0,504$, $p=0,00$), pierādot, ka šobrīd podologu studiju procesā notiek prasmes pieņemt lēmumus attīstība, kas veicina arī tālāku podologu karjeras vadības prasmju attīstību.

5. Plānošanas un pašvērtēšanas prasmes, kā vienas no nozīmīgākajām podologu karjeras vadības prasmēm ne tikai podologa karjeras vadībā, bet arī profesionālo pienākumu izpildē, attīstība notiek uz pašvadītu un mūžplašu mācīšanos orientētā studiju procesā. Aptaujas rezultāti absolventu grupā norāda par praktizējošo podologu (profesionāļu) tendenci karjeru un tās vadību vairāk attiecināt uz profesionālo darbību un mazāk saistīt ar mūžplašo mācīšanos un dzīvesdarbību kopumā, ko apliecina pāru korelācijas rezultāti (*kritērijos „Identificē aprūpes problēmu, izvirza aprūpes mērķi un sastāda aprūpes plānu” un „Pieņem piemērotāko lēmumu”* $r=0,545$, $p=0,00$). Savukārt studentu grupā izteikta statistiskā saikne ir saskatāma plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumos, tieši atbilstoši trešās grupas kritērijiem- „*Plāno savu un citu laiku*” un „*Īsteno pašvadītu mācīšanos*” ($r=0,442$, $p=0,00$), kas sekmē ne tikai podologu profesionālajā darbībā nepieciešamo prasmi plānot savu un citu laiku, un veikt SVID analīzi, izvērtējot pacienta problēmas un sastādot podoloģiskās aprūpes plānu, lai nodrošinātu pilnvērtīgu podoloģisko aprūpi, bet veicina arī karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.
6. Prasme darboties (multidisciplinārā) komandā nodrošina profesionālās darbības panākumus, sekmē nodarbināmību, uzlabo attiecības ar līdzilvēkiem un palīdz īstenot mūžplašu pašvadītu mācīšanos podologu dzīvesdarbībā. Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumi studentu grupā sasniedz līdz šim analizēto prasmju vērtējumos visaugstāko rādītāju, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju vērtēšanas trešās grupas (uz individuālās attīstības mērķi vērstajiem) kritērijiem, apsteidzot plānošanas un pašvērtēšanas prasmes vērtējumu rezultātu, pēc pašattīstības mērķus noteicošajiem kritērijiem. Prasmes darboties (multidisciplinārā) komandā vērtējumu kvantitatīvie dati studentu grupā cieši sasaucas ar kvalitatīvajiem datiem, jo arī studiju procesa noslēgumā rakstītajās

studentu esejās vizualizētā karjeras vīzija tiek saistīta ar individuāliem pašattīstības mērķiem, sadarbības veidošanu un komandas darbu.

7. Podologu karjeras vadības prasmju attīstība ir ciešā mērā saistīta ar mācīšanās prasmi, tās plašākā nozīmē-mūžplašas mācīšanās kontekstā ar zināšanās un pieredzē balstītu mācīšanās mērķu izpratni. Darba devēju intervijas un absolventu fokusgrupu diskusijas liecina, ka mācīšanās prasme joprojām tiek izprasta šaurākā nozīmē- kā mācīšanās formālā vidē, bet netiek saistīta ar neformālu un informālu mācīšanos, mācīšanos dzīvojot un darot (dzīvesdarbībā), jeb mūžplašu mācīšanos. Fokusgrupu diskusijā docētāji mācīšanās prasmi galvenokārt saista ar studiju kursu saturu un profesionālo prasmju apguvi, bet nesaskata tiešu saikni ar podologu karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā, ar ko skaidrojami arī neviennozīmīgie podologu karjeras vadības prasmju vērtējumu rezultāti starp mācīšanās prasmi un uz ārējo attiecību veidošanos virzītajām podologu karjeras vadības prasmēm. Tomēr kvantitatīvo datu analīzes rezultāti studentu grupā liecina, ka šāda mācīšanās notiek (*ko apliecina pāru korelācijas rezultāti kritērijos "Uztver jaunu informāciju" un "Reflektē zināšanas un pieredzi" $r=0,623$, $p=0,00$; "Uztver jaunu informāciju" un "Īsteno pašvadītu mācīšanos" $r=0,467$, $p=0,001$, un "Reflektē zināšanas un pieredzi" un "Īsteno pašvadītu mācīšanos" $r=0,594$, $p=0,00$).*
8. Uzņēmējdarbības prasme (uzņēmējspēja) ir nepieciešama gan podologa karjeras vadībā, gan arī profesionālās darbības uzsākšanā un uzturēšanā, īpaši mūsdienu mainīgajos darba tirgus apstākļos. Turklāt uzņēmējspēja sekmē pašvadītu mūžplašu mācīšanos, virza nepārtrauktu podologu karjeras vadības prasmju attīstību dzīvesdarbībā, kas atspoguļojas studentu eseju analīzes rezultātos. Studentu aptauju rezultāti atspoguļo izteiktu statistisko saikni, atbilstoši visiem trijiem uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) kritērijiem- "*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*" un "*Novērtē savas darbības kvalitāti*" ($r=0,543$; $p=0,00$); "*Patstāvīgi strādā (organizē savu darbu)*" un "*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*" ($r=0,551$, $p=0,00$); "*Novērtē savas darbības kvalitāti*" un "*Radoši izmanto idejas un rada jaunas*" ($r=0,270$, $p=0,023$), apliecinot uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) vērtēšanas kritēriju savstarpējo saikni, kas norāda

gan par uzņēmējdarbības prasmes (uzņēmējspējas) attīstību studiju procesā, gan podologu karjeras vadības prasmju attīstību kopumā.

9. Mūžplašās mācīšanās kontekstā podologu karjeras vadības prasmju attīstībā iezīmējami četri virzieni- podologu konkurētspēja, profesionālās karjeras attīstība, podologu nodarbināmība un dzīvesdarbība, kuri realizējami studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktiskajam modelim un podologu karjeras vadības prasmju saturam, ņemot vērā indivīda iekšējos resursus, ārējos resursus un individuālās pašattīstības mērķus.

Promocijas darbā veiktā teorētiskās literatūras un avotu analīzes un empīriskā pētījuma rezultātā, **izstrādātas rekomendācijas medicīnas koledžas podoloģijas studiju programmas studentu karjeras vadības prasmju attīstības pilnveidei studiju procesā** (skatīt 4.2.2.51.tabulu), kurās atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju saturam, ieteikts pilnveidot studiju programmu, tajā paredzot:

- 1) mērķtiecīgāku pašvadītas mācīšanās pieejas īstenošanu nozares un profesionālo studiju kursu apguves laikā, lai sekmētu *uz rezultātu sasniegšanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību*;
- 2) vispārizglītojošo studiju kursu – “Psiholoģijas un andragoģijas pamati”, “Lietišķā informātika medicīnā”, “Svešvaloda” un ārpuskoledžas studiju prakšu laikā, paralēli ārējo resursu nodrošinājumam, īstenot saskarsmes un komunikācijas prasmes, prasmes darboties komandā un inovatīvo tehnoloģiju prasmes pilnveidi, lai sekmētu *uz ārējo attiecību veidošanos virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību*;
- 3) vispārizglītojošo studiju kursu ietvaros- “*Uzņēmējdarbības profesionālo kompetenču veidošana*”, “*Ievads profesionālajās studijās un ētiskie principi*”, un “*Pētniecība*”, īstenot plānošanas un pašvērtēšanas prasmes un uzņēmējdarbības prasmes pilnveidi, sekmējot podologu augstāku pašattīstības mērķu izvirzīšanu un *uz individuālu attīstības plānošanu virzīto podologu karjeras vadības prasmju attīstību*.

Podologu karjeras vadības prasmju attīstības studiju procesā izpētes rezultātā iezīmējas šāda tālāko pētījumu tematika:

- podologu karjeras vadības prasmju dziļāka izpēte mūžplašās mācīšanās kontekstā, aktualizējot neformālo un informālo mācīšanos podologu dzīvesdarbībā.

Pētījumā iegūto datu apkopojuma un analīzes rezultātā aizstāvēšanai izvirzītas šādas tēzes:

1. Karjeras vadības prasmju saturs veido saikni ar mūžizglītību, personīgo un profesionālo attīstību, tā rezultātā definējamas podologa karjeras vadības prasmes, kā savu iekšējo resursu un darbības kvalitātes izvērtēšanas, profesionālās pilnveides mērķu izvirzīšanas un mūžplašas pašvadīta mācīšanās rezultāts, kas ir pamats podologa profesionālai attīstībai dzīvesdarbībā;
2. Podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā veicina septiņi teorētiskajās atziņās un izglītības procesa pamatnostādņēs balstīti komponenti (podologa profesijas standarts, augstākās izglītības studiju process, praksē balstīti humānisma, konstruktīvisma un mūžplašas mācīšanās pedagoģiskie nosacījumi, un mūža ilguma un cilvēka darbības karjeras attīstības teoriju pieejas) kuri savstarpēji mijiedarbojoties holistiskā izglītības pieejā veido podologu karjeras vadības prasmju attīstības didaktisko modeli, kurš atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju saturam, ko strukturē indivīda iekšējie resursi, sociāli ekonomisko pārmaiņu noteicošie ārējie resursi un indivīda pašattīstības mērķi ikdienas mācīšanās pieredzē, sekmē to tālāku attīstību dzīvesdarbībā.
3. Podologu karjeras vadības prasmju attīstību studiju procesā sekmē mācīšanās prasme, tās plašākā nozīmē - mūžplašas mācīšanās kontekstā ar zināšanās un pieredzē balstītu mācīšanās mērķu izpratni un tādām mācīšanās izpratnes jomām, kā pašanalīze, sadarbība un informālā mācīšanās, podologu karjeras vadības prasmju attīstībā iezīmējot četrus virzienus- podologu profesionālās karjeras attīstību un konkurētspēju, podologu nodarbināmību un dzīvesdarbību, kuri realizējami studiju procesā, atbilstoši podologu karjeras vadības prasmju didaktiskajam modelim.
4. Podologu studiju procesa pilnveide atbilstoši mūžplašas mācīšanās konceptam-nodarbinātības fokusam, holistiskas attīstības fokusam un līderības jeb uzņēmējspējas fokusam, veicina tradicionālo paradigmu maiņu, pārejot no karjeras izvēles uz mūžplašu karjeras attīstību dzīvesdarbībā.

PATEICĪBAS

Vissirsnīgākā pateicība promocijas darba zinātniskajai vadītājai Dr.paed., LU profesorei Rudītei Andersonei par sniegtajām zināšanām, toleranci un pacietību darba procesā, un nozīmīgo lomu manā personiskajā izaugsmē.

Pateicos promocijas darba priekšizstāvēšanas recenzentēm Dr.habil.paed., profesorei Irēnai Žoglai un Dr.paed., LU profesorei Lindai Danielai par konstruktīviem ieteikumiem promocijas darba pilnveidē, pateicos Dr.paed., LiepU profesorei Alīdai Samusevičai un Dr. paed., RTA profesorei Veltai Ļubkinai par ieguldīto darbu pētījuma recenzēšanā.

Izsaku pateicību visiem Pedagoģijas nodaļas docētājiem par sniegtajiem padomiem un zināšanām lekcijās, metodoloģiskajos semināros un kolokvijos, īpaši pateicos Dr.paed., profesorei (em.) Aīdai Krūzei un Dr.paed. LU profesorei Zandai Rubenei par iespēju gūt vērtīgu zinātnisko pieredzi starptautiskajos doktorantu semināros Leipcigas Universitātē, Dr.habil.paed., profesorei Irinai Maslo par radošām idejām metodoloģiskajos semināros. Paldies Anitai Auziņai par kopsavilkuma tulkojumu angļu valodā.

Pateicos visiem pētījuma respondentiem- LU P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas “Podoloģija”studentiem, absolventiem, docētājiem un darba devējiem par veltīto laiku aptaujās, intervijās un diskusijās.

Paldies manām tuvākajām kolēģēm Aelītai Kohai un Tatjanai Ivanovai par sniegto uzmundrinājumu, atbalstu un sapratni.

Īpašs paldies manai ģimenei par pacietību, iekļautību, atbalstu un pozitīvu gaisotni promocijas darba izstrādes procesā.

IZMANTOTIE AVOTI UN LITERATŪRA

1. Abad, Judit; Ambla's, Silvia; Andricopouou, Anna; Bujok, Ella; Iannis, Giulio; İlin, Çetin; Koutoudis, Panos; Marconi, Andrea; Neary, Siobhan; Panagiotidou, Angeliki; Patsouratis, Vassilis; Spanu, Paulina. (2017). *IMPROVING CAREER MANAGEMENT SKILLS. Models, practices and guidance resources. Handbook for practitioners*. Roma: LEADER project. Ielādēts 2017. gada 02. 09 no http://www.leaderproject.eu/images/documents/Handbook_LEADER_EN2017.pdf
2. AIC. (2015). *Akadēmiskās informācijas centrs*. Ielādēts 2016. gada 06. 01 no Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra: <http://www.aic.lv/portal/izglitiba-latvija/eiropas-kvalifikaciju-ietvarstruktura>
3. AIC. (2017. gada 12). Latvijas izglītības sistēmas piesaiste Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrai mūžizglītībai un Eiropas augstākās izglītības telpas kvalifikāciju ietvarstruktūrai. Rīga. Ielādēts 2018. gada 01. 05 no http://www.nki-latvija.lv/content/files/Draft_updated_Referencing_report_LV.pdf
4. Alheit, P. (2009). Biographical learning – within the new lifelong learning discourse. K. Illeris, *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorists ... In Their Own Words* (lpp. 136-149). London: Routledge.
5. Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 91-95.
6. Amundsons, N. (2016). *Aktīvā iesaistīšanās: esība un darbība karjeras konsultēšanā*. (VIAA, Tulk.) Rīga: Ergon Communications. Ielādēts 2017. gada 03. 07 no http://viaa.gov.lv/library/files/original/Amundsen_book_FINAL.pdf
7. Andersone, R. (2009). Skolotāju profesionālā kompetence sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai. I. I. Žogla, *LU Raksti, 747. sējums Pedagoģija un skolotāja izglītība*. Rīga: LU. Ielādēts 2012. gada 01. 05 no http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/materiali/apgads/raksti/747.pdf
8. Arthur, M. B., & Lawrence, B. S. (1984. gada 1). Perspectives on Environment and Career: An intraduction. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 1.-8. Ielādēts 2016. gada 19. 11 no http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030050102/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.lv&purchase_site_license
9. Ausbildung Podologie. (2016). Heimerer Schulen in Döbeln. Ielādēts 2016. gada 02. 11 no <http://www.heimerer-schulen.de/ausbildung/podologie/>
10. Athanasou, J.A.; Van Esbroeck, R. (2008). *International Handbook of Career Guidance* (Sēj. 732 p.). Springer. Ielādēts 2012. gada 12. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10240731&p00=vocational%20orientation>
11. Autoru kolektīvs. (2000). *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca*. (V. Skujiņa, Red.) Rīga: Zvaigzne ABC.
12. Autoru kolektīvs. (2006). *Latviešu valodas vārdnīca*. Rīga: Avots.
13. Bae, S., & Darce, S. (2019). Work-Based Learning in the United States: Preparing Secondary-Level Students for Post-Secondary Success. J. Talbot, *Global Perspectives on Work-Based Learning Initiatives*.
14. Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *SAGE Journals*, 164-180.
15. Barabasch, A.; Rauner F. (2012). *Work and Education in America : The Art of Integration*. (Sēj. 277 p.). Springer. Ielādēts 2012. gada 02. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10501542&p00=vocational%20orientation>
16. Baranova, S. (2012). Docētājiem nepieciešamās kompetences. Aut.kol. *Sabiedrība, integrācija, izglītība* (lpp. 205-216). Rēzekne: RA Izdevniecība.

17. Barnett, R. (2010). *Life-wide education: a new and transformative concept for higher education?* Lifewide learning Conference *E-Proceedings* version April 09 2010. London, UK. Ielādēts 2016. gada 03. 06 no <http://lifewidelearningconference.pbworks.com/E-proceedings>
18. Barrett, J. (2010). *Human rights, sustainability and standing: A humanist perspective*. Lower Hutt: The Open Polytechnic of New Zealand. Ielādēts 2015. gada 2. 10 no <https://www.openpolytechnic.ac.nz/assets/Marketing/Research/Current-working-papers/WP409Humanrightssustainabilitystanding.pdf>
19. Barrows, Howard, S.; Tamblyn, Robyn M., MD,. (1980). *Problem-Based Learning: An Approach to Medical Education*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
20. Bennett, N. C. (1995). Evolution of Planning in CME. *Continuing Educ Health Professions*, Nr.15, 70.-79.
21. Berufenet. (2017. gada 01. 05). *Podologe/Podologin*. Ielādēts 2014. gada 04. 02 no Beiträge auf planet-beruf.de: <http://planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/BKB/14427.pdf>
22. Berufsfachschule Zofingen. (2014). Bildungsgang Podologie HF. Ielādēts 2014.gada 02.04 no <http://www.bwzofingen.ch>: <http://www.bwzofingen.ch/?rub=154>
23. Bikse, V. (1986). Skolēnu profesionālās orientācijas efektivitāte. V. Vītiņš, *Profesionālā orientācija vispārīzglītojošā vidusskolā* (lpp. 100.). Rīga: Zvaigzne.
24. Bikse, V. (2004). Uzņēmējspēju attīstīšana: starptautiskā pieredze, problēmas un risinājumi. *LU raksti. Ekonomika III, 671.sējums* (lpp. 38.-47.). Rīga: LU. Ielādēts 2013. gada 28. 12 no www.lu.lv/materiali/apgads/raksti/671.pdf#page=38
25. Billet, S. (2011). *Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects* (Sēj. 273 p.). Springer.
26. Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 1-17. Ielādēts 2016. gada 09. 03
27. Blūma, D. (2006). How a Professional Development Course Helps Higher Education Institutions to Become Learning Organizations. A. kolektīvs, *Humanities and Social Sciences*. 3 (52) (lpp. 87-105). Rīga: Education Management.
28. Boud, D. (1985). Problem-based Learning in Perspective. D. Boud, *Problem - Based Learning in Education for the Professionals* (lpp. 13–18). Sydney, Australia: HERDSA.
29. Bristow, R. (2019). *The Evolution Of Education For Life And Work*. UK: Pearson Learn/ED. Ielādēts 2019. gada 20. 04
30. Bruner, J. S. (1977). *The Process of Education*. New York: Vintage Books .
31. Buhler, Amber V.; Coplen, Amy E.; Davis, Shawn ; Nijjar, Bobby . (2016). Comparison of Communications Styles Among Students in Allied Health Professions Programs: How Do Our Students Communicate with Other Healthcare Providers? *Interprofessional Practice and Education*, 1-14. Ielādēts 2018. gada 02. 12 no <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=40&sid=9b8c6abd-d64d-4026-9e6b-8511a52d6921%40sdc-v-sessmgr02>
32. Burman, Jorg., Dauber, Heinrich., Holzapfel, Gunther. (1997). *Humanistische Padagogik in schule, Hochschule und Weiterbildung*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
33. Camp, C., C. & Chartrand, J., M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 162-182.
34. Canning, M., Godfrey, M., Holzer-Zelazewska, D. (2007). *Vocational Education in the New EU Member States : Enhancing Labor Market Outcomes and Fiscal Efficiency-USA*. World Bank Publications. Ielādēts 2012. gada 20. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10187129&p00=vocational%20orientation>
35. *Careerplanner.com*. (2013). Ielādēts 2014. gada 18. 01 no <http://www.careerplanner.com>: <http://job-descriptions.careerplanner.com>
36. Castillo, Vázquez, Maira; Pagéz, Flabio et al. (2013). Characterization of vocational guidance of the students. *Educación Médica Superior*, 374-384. Ielādēts 2019. gada 23.

- 03 no <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=3f79d24d-feb0-4be9-9578-3b867a97052a%40sessionmgr103>
37. CEDEFOP. (2008). *Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States*. Thessalonik: European Centre for the Development of Vocational Training. Ielādēts 2014. gada 15. 01 no
https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/512/WorkingPaper01_Oct2008.pdf
 38. Cedefop. (2011). *Labbour- market polarisation and elementary occupations in Europublications*. Luxemburg: Office of the European Union. Retrieved februāris 14, 2012, from <http://www.cedefop.europa.eu/ENpublications/17560.aspx>
 39. Cedefop. (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ielādēts 2015. gada 18. 11 no www.cedefop.europa.eu/files/6111_en.pdf
 40. Cedefop, a). (2014). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg:: Publications office of the European Union. Ielādēts 2017. gada 13. 11 no <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>
 41. Cedefop, b). (2014). *Work programme 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ielādēts 2015. gada 26. 12 no
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4129>
 42. Chen, P. C. (2015). Career human agency theory. K. Maree, & A. Di Fabio, *Exploring New Horizons in Career Counselling. Turning Challenge into Opportunities* (lpp. 77.-98.). Rotterdam: Sense Publishers.
 43. College of Cosmetology and Health Sciences in Łódź. (2014). Study programme. Ielādēts 2014. gada 02.04 no www.wyzszaszkolakosmetyki.pl:
<https://www.wyzszaszkolakosmetyki.pl/pl/kursy/kurs-podologiczny.html>
 44. Collin A., & Watts, A.G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *In British Journal of Guidance and Counselling Vol. 24, No. 3*, 385 – 398.
 45. Conger, J. A., & Riggio, R. E. (2006). *The Practice of Leadership: Developing the Next Generation of Leaders* (Sēj. 432). Wiley.
 46. Coppin, R., & Fisher, G. (2015. gada 1. 06). An exploratory study of career, psychosocial, and clinical mentoring of podiatrists. *Australian Journal of Career Development*, lpp. 93-104 . Ielādēts 2017. gada 18. 11 no
<https://doi.org/10.1177/1038416215578544>
 47. Cottingham, H. (1973). Psychological education, the guidance function, and the school counselor. *The School Conselor, Nr .20*, 340-345.
 48. Council, EU. (2008. gada 21. 11). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Ielādēts 2015. gada 4. 10 no Press Office Council EU:
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
 49. Dahmer J. (2007). *Didaktik der Medizin. Professionelles Lehren fördert effektives Lernen (Didactics of Medicine)*. Stuttgart: Schattauer. (in German)
 50. Dalton, W. (1989). Developmental views of careers in organizations. m. Arthur, *Handbook of Career Theory* (lpp. 94). Cambridge: Cambridge University Press.
 51. Darnell, B. (1999). Teaching Learning-to-Learn Skills. *Education Update*. Ielādēts 2017. gada 20. 12 no <http://www.ascd.org/publications>
 52. Dauber, H. (2009). *Grundlagen humanistischer Padagogik:Leben lernen fur eine humane Zukunft*. Klinkhardt: Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
 53. Deborah, Allen; Donham, E. Richard; Bernhardt,Stephen, A. (2011). Problem-Based Learning. *NEW DIRECTIONS FOR TEACHING AND LEARNING, 2011*(128), lpp. 21- 29. Ielādēts 2017. gada 08. 09 no
<http://citeseer.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=6FBA74E8BBEEFED075D1E4099F7C19DE?doi=10.1.1.738.9640&rep=rep1&type=pdf>
 54. Deutscher Verband für Podologie, (ZFD). (2017. gada 19. 12). *Podologe/Podologin – ein Gesundheitsfachberuf mit Zukunft*. Ielādēts no Deutscher Verband für Podologie (ZFD) e.V.: <https://www.podo-deutschland.de/verband/berufsbild-des-podologen.html>

55. Education Scotland. (2017. gada 05). The Career Education Standard (3-18) Learning Resource 3. Livingston, Almondvale, Scotland. Ielādēts 2017. gada 29. 08 no <https://education.gov.scot/improvement/Documents/dyw23-learning-resource-3-career-management-skills.pdf>
56. EK. (2009). *EK jaunatnes stratēģija 2010-2018*. Brisele: EKK. Ielādēts 2015. gada 8. 10 no http://lakrs.lv/wp-content/uploads/2015/03/ek_jaunatnes_strategija__2010-2018.pdf
57. EK. (2012). *Izglītības pārvērtēšana – ieguldījums prasmēs labāku sociālekonomisko rezultātu sasniegšanai*. KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI, Eiropas Komisija, Strasbūra. Ielādēts 2015. gada 26. 12 no <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/LV/1-2012-669-LV-F1-1.Pdf>
58. ELGPN a). (2012). *European Lifelong Guidance Policy Network*. Ielādēts 2012. gada 02. 05 no <http://ktl.jyu.fi/ktl>: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>
59. ELGPN b). (2012). *Mūžilga karjeras atbalsta politikas izstrāde: Eiropas metodiskie ieteikumi*. Jiveskile: Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls. Ielādēts 2016. gada 20. 05 no http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/LV_Resource_Kit_web.pdf/
60. ELGPN. (2013). *EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs*. Rīga: EMKAPT. Ielādēts 2014. gada 18. 01 no http://ktl.jyu.fi/img/portal/23552/LV_Glossary_web.pdf?cs=1368598756
61. ELGPN. (2014). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. Jyväskylä: The European Lifelong Guidance Policy Network . Ielādēts 2015. gada 28. 12 no <http://www.elgpn.eu/>: <http://www.elgpn.eu/glossary>
62. ELGPN. (2015). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. Jyväskylä: The European Lifelong Guidance Policy Network. Ielādēts 2017. gada 23. 08 no http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf
63. EMKAPT. (2015). *Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai*. Rīga, Latvija. Ielādēts 2017. gada 02. 06 no http://viaa.gov.lv/library/files/original/75708_Vadlinijas_karjeras_atbalstam_No6.pdf
64. ENPODHE. (2014). *European Network of Podiatry in Higher Education Concept*. ENPODHE. Ielādēts 2014. gada 02. 04 no <http://enpodhe.files.wordpress.com/2014/03/european-network-of-podiatry-in-higher-education-concept-february-2014.pdf>
65. ESG. (2015). *Standarti un vadlīnijas kvalitātes nodrošināšanai Eiropas augstākās izglītības telpā*. Brisele: Akadēmiskās informācijas centra tulkojums. Ielādēts 2016. gada 12. 08 no http://www.enqa.eu/indirme/esg/ESG%20in%20Latvian_by%20AIC.pdf
66. Eurydice, EK. (2014). *Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: studiju pieejamība, studentu noturēšana un nodarbināmība*. Luksemburga: Eiropas Savienības publikāciju birojs. Ielādēts 2015. gada 3. 10 no http://eacea.ec.europa.eu/Education/eurydice/documents/thematic_reports/165LV.pdf
67. Evetts, J. (2009). The Management of Professionalism: a contemporary paradox. aut.kol., *Changing Teacher Professionalism* (lpp. 19.-30.). Oxon: Routledge.
68. Expert Group, EC. (2010). *New Skills for New Jobs: Action Now*. European Union.
69. Fabry, G. (2012). Didaktik der Medizin. M. G. Krukemeyer, *Aus- und Weiterbildung in der klinischen Medizin Didaktik und Ausbildungskonzepte* (lpp. 3-18). Schattauer.
70. Facione, P. A. (2000). The Disposition Toward Critical Thinking: Its Character, Measurement, and Relationship to Critical Thinking Skill . *Informal Logic*, 20 (1), 61-84.
71. Feller, R., & Walz, G. (1996). *Career Transitions in Turbulent Times: Exploring Work, Learning and Careers*. Greensboro: NC: ERIC/CASS and NCDA.

72. Forbes, S. H. (2003). *Holistic Education: An Analysis of Its Ideas and Nature* (Sēj. 8). Portland: A Solomon Press Book.
73. Freeman, S. (1993). Donald Super: A Perspective on Career Development. *Journal of Career Development*, 255.- 264. Ielādēts 2012. gada 10. 01 no <http://www.choixdecARRIERE.com/pdf/5873/12.pdf>
74. Freire, P. ((1970) 2006). The Banking Model of Education (1970). F. E. Provenzo, *Critical Issues in Education. An Anthology of Readings*. (lpp. 105.-117.). SAGE Publications.
75. Fromm, E. (1973). *The anatomy of human destructiveness*. Canada: HOLT, RINEHART AND WINSTON.
76. Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys for maximizing impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
77. Garleja, R. (2004). Kompetences un karjeras virzītājspēku mījsakarības. E. Dubra, *LATVIJAS UNIVERSITĀTES RAKSTI. 2004. 671. sēj., Ekonomika, III* (lpp. 81.-92.). Rīga: LU. Ielādēts 2012. gada 05. 04 no <http://www.lu.lv/materiali/apgads/raksti/671.pdf#page=81URL:%20http://www.lu.lv/materiali/apgads/raksti/671.pdf%23page=81%20%20>
78. Garleja, R. (2010). *Darbs, organizācija un psiholoģija*. Rīga: RaKa.
79. Garleja, R., & Kulberga, I. (2015). *Kompetence un karjera*. Saarbrücken: Globe Edit.
80. Geske A., Grīnfelds, A. (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
81. Ginzberg, E. (1984). Career development. D. Brown, & L. Brooks, *Career choice and development* (lpp. 169.-191.). SanFrancisko: Jossey- Bass.
82. Gysbers, N. C. (1975). Beyond career development-life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53, 647-652.
83. Gysbers, N. C. (2014). Career Counseling: A Life Career Development Perspective. N. C. Gysbers, M. J. Heppner, & J. A. Johnston, *Career counseling: holism, diversity, and strengths* (lpp. 3-21). Alexandria: American Counseling Association.
84. Gysbers., N., & Henderson, P. (1988). The Evolution of Comprehensive Guidance Programs in the Schools. N. Gysbers., & P. Henderson, *Developing and managing your school guidance program* (lpp. 3-38). Alexandria: American Association for Counseling and Development.
85. Glenn, H., & Dakin, D. (2018). *Learning to Learn: A Student Centered Instructional Strategy*. ERIC. Ielādēts 2019. gada 10. 01 no <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED583778.pdf>
86. Gravina, D., & Lovšins, M. (2013). *Karjeras vadības prasmes. Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls*. Rīga: ELGPN. Ielādēts 2016. gada 02. 05 no <http://ktl.jyu.fi/img/portal/>
87. Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 328–346.
88. Hall, D. T. (1996. gada 11). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 10, 8.-16. Ielādēts 2016. gada 19. 11. no <http://manager.xmunec.cn/courses/031102/kzxx/article09.pdf>
89. Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Abingdon: Routledge.
90. Heim, H. (1998). *Humanistische padagogik* (Sēj. 221). Frankfurt am main: Peter Lang, Europascher Verlag der Wissenschaften.
91. Heimerer Schulen. (2016). *Seiten der Heimerer Schulen in Döbeln* (Home Page of the Heimer Schools in Döbeln). Ielādēts 2016. gada 02. 11. no <http://www.heimerer-schulen.de/orte/doebeln/>
92. Helds, J. (2004). *Kooperatīvā mācīšanās un skolēns kā subjekts*. Rīga: RaKa.
93. Herr, E. L. (1992). *Career guidance and counseling through the life span*. NewYork: HarperCollins.
94. Herr, E. L. (2013). Trends in the History of Vocational Guidance. *Career Development Quarterly*, 61, 277-282. doi:10.1002/J.2161 -0045.2013.00056.x

95. Hillage, J.; Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Institute for Employment Studies. Nottingham: Department for Education and Employment. Ielādēts 2017. gada 22. 08 no
https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
96. Hoyt, K. B. (1977). *A Primer for Career Education. Monographs on Career Education*. Washington: ERIC. Ielādēts 2015. gada 05. 01 no
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED145252.pdf>
97. Holland, J. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology* Nr.22, 1191.-1200.
98. Holm, C. (2011). Vision for lifelong learning. *ASE Magazine* Nr.1, 20-21. Ielādēts 2015. gada 04. 12 no <http://www.e-pages.dk/aarhusuniversitet/282/>
99. Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. and Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 117-131.
100. Huitt, W. (2011). *Why study educational psychology? Educational Psychology Interactive*. Valdosta: Valdosta State University. Ielādēts 2015. gada 18. 11 no
<http://www.edpsycinteractive.org/topics/intro/whyedpsy.html>
101. Hustler, David; & Co. (1998). *Developing Career Management Skills in Higher Education*. Manchester: NICEC . Ielādēts 2016. gada 18. 11 no
http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/nicec_developing_career_management_skills_higher_education.pdf
102. Illeris, K. (2009). A comprehensive understanding of human learning. K. Illeris, *Contemporary Theories of Learning* (lpp. 7-20). New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group.
103. Ivanova, I. (2012). Pieaugušo mācīšanās īpatnības. K. Mārtinsons, *Pieaugušo pedagoģija* (lpp. 65.-76.). Rīga: RaKa.
104. Ivanova, T.; Saulīte, M.; Andersons, R. (2014) "Podology Education in Latvia and European Union: a Comparative Study", *Humanities and Social Sciences Latvia*, Volume 22, Issue 2, 2015, 79.-97.p. Ielādēts 2015. gada 03. 12 no
https://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Hum_Soc-scienc-2014_2_.pdf
105. Ives, Y. (2008). What is coaching? An exploration of conflicting paradigms. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6, 100-113.
106. IZM, LR. (2013. gada 06. 08). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam*. Rīga: Izglītības un zinātnes ministrija, LR. Ielādēts 2015. gada 03. 12 no
<http://www.lsa.lv/wp-content/uploads/2013/03/Izglitibasattistibaspamatnostadnes.pdf>
107. IZM, LR. (2013. gada 02. 08). *Izglītības politikas attīstības risinājumu plānotās ietekmes novērtējums*. Ielādēts 2014. gada 01. 02 no <http://izm.izm.gov.lv>:
http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Ministrija/2013/Ex_Ante_novertejums_02082013.pdf
108. Jackson, J. N., & Willis, J. (2011). *Learning for a complex world: A lifewide concept of learning, education and personal development*. (J. Jackson, Red.) Bloomington: Author House.
109. Jackson, N. (2014). Lifewide Learning and Education in Universities & Colleges: Concepts and Conceptual Aids. N. J. Willis, *Lifewide Learning & Education in Universities and Colleges* (lpp. 28). UK: <http://www.learninglives.co.uk/>.
110. Jarvis, P. S. (2009). *Learning to be a Person in Society*. London: Routledge.
111. Jarvis, P. S. (2003). *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*. Ottawa: National Life/Work Centre. Ielādēts 2016. gada 09. 03 no
<http://www.lifework.ca/lifework/Media/lifework%20PDF/Prosperity2003.pdf>
112. Jasmi, T.,A.; Salleh, A.; Ghavifekr, S.; Ariff,A.,M. (2015). Effect of career education module on career development of community college students. *International*

Journal for Educational and Vocational Guidance/March 2015, Volume 15(Issue 1), 37–55.

113. Jaunzeme, I. (2011). Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā. *Promocijas darbs*. Rīga. Ielādēts 2014. gada 06. 01 no
https://luis.lanet.lv/pls/pub/luj.fprnt?l=1&fn=F857457731/Inta_Jaunzeme_Dokt010022.pdf
114. Jaunzeme, I. (2013). *Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības izvērtējums Latvijā*. LU Vadībzinātne 51345, VIAA. Rīga: VIAA. Ielādēts 2016. gada 02. 05 no
http://www.viaa.gov.lv/files/news/19710/p_t_jums_emkapt_kaas.pdf
115. Jenschke, B. (2012). *History of IAEVG 1951 - 2011. Chronicle, Policies and Achievements of the Global Guidance Community*. Bielefeld : W. Bertelsmann . Ielādēts 2016. gada 18. 11 no
<http://iaevg.net/iaevg.org/crc/files/iaevg/History%20of%20IAEVG-October%202012.pdf>
116. Joma, A. (2010). Diskusija par profesionālās izglītības pievilcīgumu. *Karjeras ziņas*, 3.
117. Jundzis, T. (2012). Īsā cikla augstākā izglītība Boloņas procesā. a. kol., *Profesionālās izglītības kompetences centra "Rīgas tehniskā koledža" zinātniskie raksti, 10.sējums* (lpp. 8.- 10.). Rīga: RTU.
118. Karlsson, L.; Kjisik, F. (2011). Lifewide and lifedeeep learning and the autonomous earner. K. K. Pitkänen, *Out of Classroom Language Learning*, (lpp. 85-106). Helsinki: THE UNIVERSITY OF HELSINKI LANGUAGE CENTRE. Ielādēts 2017. gada 05. 11 no
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25854/outofcla.pdf?sequence=1>
119. Karpova, Ā. (1998). *Personība.Teorijas un to rādītāji*. Rīga: Zvaigzne ABC.
120. Kearney, P. (1999). *Enterprising Ways to Teach & Learn. Book 1, Enterprise Principles*. Australia: Enterprise Design.
121. Kegan, R. (2009). A constructive-developmental approach to transformative learning. K. Illeris, *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorists ... In Their Own Words* (lpp. 47-67). Oxon: Routledge.
122. Kelberere, R. (2012). Izcila darba snieguma noteicošo kompetenču attīstīšanas iespējas studiju procesa ietvaros. A. kol., *Profesionālās augstākās izglītības kompetences centra "Rīgas tehniskā koledža" zinātniskie raksti, 10.sējums* (lpp. 55-62). Rīga: RTU.
123. Kent, University (2015). *Employability skills*. Ielādēts 2016. gada 02. 01 no University of Kent Careers and Employability Service:
<http://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsmenu.htm>
124. Kerka, S. (1997). *Constructivism, workplace learning, and vocational education*. Columbus: Columbus, Ohio State University.
125. King, Z. (2001). Career self-management: A framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29 (1), 65–78.
126. King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human Resource Management Journal*, 13, 5-26.
127. King, Z. (2004). Career self-management:Its nature, causes and consequences. *Vocational Behavior*, 65, 112.-133. Ielādēts 2016. gada 18. 11 no
[http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/King\(2004\).pdf](http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/King(2004).pdf)
128. Klafki, W. (1985). *Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Beitrage zur kritischkonstruktiven Didaktik*. Weinheim-Basel.
129. Klafki, W. (1998). Characteristics of critical-constructive Didaktik. . B. Gudem, & S. Hopmann, *Didaktik and/or Curriculum—An International Dialogue* (lpp. 307-330). New York: Peter Lang Publishing.
130. Koķe, T. (2003). *Nepārtrauktā izglītība: galvenie uzdevumi un to īstenošana. Nepārtrauktās izglītības sociāli pedagoģiskie aspekti*. Rīga: SIA Izglītības solī.

131. Koķe, T. (2006). Studiju programmu produktivitāte: gaidas, realitāte, risinājumi. A. kolektīvs, *LU rakstu krājums „Izglītības vadība” 697.sēj.* (lpp. 87.-93.lpp.). Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
132. Koķe, T. (2012). Mūžizglītība- autonomas ceļojums kopīgā laikā un telpā. K. Mārtinsone, *Pieaugušo izglītība* (Sēj. 216, lpp. 7.- 16.). Rīga: RaKa.
133. Koķe, T., Ķestere, I. (2010). Skolotāja profesionālās kompetences: vēsturisks atskats un mūsdienas tendences. Ķ. I. Krūze A., *Pedagoģijas vēsture: 15 jautājumi. Zinātnisko rakstu krājums* (lpp. 246.-260.lpp). Rīga: RaKa.
134. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Ielādēts 2014. gada 25. 12 no <https://learningfromexperience.com/images/uploads/process-of-experiential-learning.pdf>
135. Kristovska, I. (2012). Pieaugušo individuālajām vajadzībām atbilstīgu kompetenču veidošanas iespējas tālmācībā. K. Mārtinsone, *Pieaugušo izglītība* (lpp. 104.- 114.). Rīga: RaKa.
136. Kroplis, R. (2010). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs. 2. Izdevums*. Rīga: RaKa.
137. Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. . M. L. Savickas, & L. R. (Eds.), *Convergence in career development theories*. (lpp. 19-31). Palo Alto: CPP Books.
138. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. L. Savickas M., & W. Walsh, *Handbook of career counseling theory and practice* (lpp. 55-80). palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
139. Krumboltz, J. D., & Henderson, S. J. (2002). A learning theory for career counselors. S. Niles, *Adult career development: Concepts, issues, and practices* (lpp. 39–56). Columbus: National Career Development Association.
140. Krumboltz, John D. ;Mitchell, Anita M.; Jones, G. Brian. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, lpp. 71-81. doi:<https://doi.org/10.1177/001100007600600117>
141. Krūmiņš, J. (2007). *Augstāko un profesionālo mācību iestāžu absolventu profesionālā darbība pēc mācību beigšanas*. Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”. Rīga: LU. Ielādēts 2016. gada 10. 05 no http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/absolventu_profesionala_darbiba.pdf
142. Landzmane, L. (2012). Pieaugušo karjeras vadības īpatnības strauju pārmaiņu laikā. K. Mārtinsone, *Pieaugušo izglītība* (lpp. 137.-149.). Rīga: RaKa.
143. Larsson,R., Brousseau,K.R., Kling, K., Sweet P.L. (2007). Building motivational capital through career concept and culture fit. The strategic value of developing motivation and retention. *Career Development International Nr.4*, 361.-381. Ielādēts 2012. gada 12. 05 no www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm
144. Laškova, J. (2016). *Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās. Promocijas darbs*. Rēzekne: RTA. Ielādēts 2017. gada 08. 01 no http://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/34337/298-56023-Laskova_Jelena_jl16013.pdf?sequence=1
145. Latkovska, E. R. (2009). Eiropas portfelis topošajiem valodu skolotājiem (EPTVS) kā profesionālās darbības pašvērtējuma veids studentu skatījumā. I. Žogla, *Pedagoģija un skolotāju izglītība, LU Raksti Nr.747* (lpp. 111.-123.). Rīga: LU. Ielādēts 2012. gada 12. 05 no http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/materiali/apgads/raksti/747.pdf
146. "Latvija, 2030". (2010). *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2030*. Rīga: Latvijas Republikas Saeima. Ielādēts 2015. gada 26. 12 no http://www.liepaja.lv/upload/attistibas_planosana/lias_2030_10jun2010_saeima_apstiprina.pdf

147. Latvijas kvalifikāciju datubāze. (2019. gada 09. 01). *Podologa profesijas standarts*. Ielādēts 2019. gada 27. 03 no <https://www.latvijaskvalifikācijas.lv/>: <https://www.latvijaskvalifikācijas.lv/>
148. Law, B. (1996. gada 15. 08). *Building on what we know. Career learning theory, the original article*. London: © Bill Law. Ielādēts 2016. gada 15. 08 no <http://www.hihohiho.com/newthinking/crlroriginal.pdf>
149. Law, B. (2001). *New Thinking for Connexions and Citizenship*. Derby: The Career-Learning Network. Ielādēts 2016. gada 02. 01 no <http://www.derby.ac.uk/media/derbyacuk/contentassets/documents/ehs/icegs/2001LawB-New-Thinking.pdf>
150. Law, B.; Watts, A., G. (1977). *Schools, Careers and Community A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools*. London, UK: Church Information Office. Ielādēts 2016. gada 02. 03 no <http://www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf>
151. Lemešonoka, I. (2015). Karjeras izglītības metodiskais pamats skolēna karjeras vadības prasmju apgūvē. . *RPIVA 11. Starptautiskā Jauno zinātnieku konference* (lpp. 74-83). Rīga: Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija.
152. Lent, Robert W.; Brown, Steven, D. (2013). Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century 1. S. D. Brown, & R. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 2nd Edition* (lpp. 8-29). New Jersey: Wiley.
153. Libkovska, U. (2011). *Skolēnu profesionālo interešu pilnveides vadība karjeras izglītībā Latvijā.Promocijas darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte. Ielādēts 2015. gada 2. 10 no https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5102/20572-Una_Libkovska_2011.pdf?sequence=1
154. Lieģiniece, D. (1999). *Kopveseluma pieeja audzināšanā*. Rīga: RaKa.
155. Lieģiniece, D. (2002). *Ievads androgoģijā jeb mācīšanās "būt" pieaugušo vecumā*. Rīga: RaKa.
156. LU Latviešu valodas institūta autoru kolektīvs (2013). Latviešu valodas gramatika. Smiltņiece, G.. *Lietvārds (Substantīvs)*. L. L. kolektīvs, *Latviešu valodas gramatika* (lpp. 364). Rīga: LU Latviešu valodas institūts.
157. LZA TK (2010. gada 24. 08). LZA Terminoloģijas komisijas lēmums Nr.88. *Par "Eiropas Pieaugušo izglītības glosārija" terminiem*. Ielādēts 2017. gada 29. 06 no <https://likumi.lv>: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=222079>
158. Mackay,Susan; Morris,Marian; Hooley, Tristram and Neary, Siobhan . (2015). *Maximising the Impact of Careers Services on Career Management Skills. A Review of the Literature*. Derby: SQW. Ielādēts 2017. gada 29. 09 no http://www.sqw.co.uk/files/9114/6714/3071/Best_Practice_Literature_Review_-_Career_Management_Skills.pdf
159. Macke, G.; Hanke, U.; Viehmann, P. (2009). *Hochschuldidaktik. lernen, vortragen, prüfen*. Beltz.
160. Mayo, W., Donnelly, M., & Schwartz, R. (1995). Characteristics of the ideal problem-based-learning tutor in the clinical medicine. *Eval Health Prof.*, 124-136.
161. Malm, B. (2007. gada 24. 01). Constructing professional identities: Montessori teachers' voices and visions. *Scandinavian Journal of Educational Research*, lpp. 397-412. doi:<https://doi.org/10.1080/0031383042000245799>
162. Marjolein, P. (2007). Increased interaction between tax/benefit systems and ALMP's – employment security in times of more flexible labour markets.Thematic Paper. . *Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy . 12 p.*, lpp. 9. ECORYS Nederland BV. Ielādēts 2012. gada 20. 01 no http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/Trscontent/16/thematic_paper_peters_TRSE_en.pdf
163. Maslo, E. (2003). *Mācīšanās spēju pilnveide*. Rīga: RaKa.
164. Matyjas, B.; Forma, P. (2015). Career coaching: a method of creating professional future in the modern labour market. J. Vopava, R. Kratochvil, & V. Douba

- (Red.), *Proceedings of MAC-EMM2015* (lpp. 8-16). Prague: MAC Prague consulting Ltd.
165. Mārtinsone K., Pipere A., Kamerāde D., u.c. (2011). *Pētniecības terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: RaKa.
 166. Mārtinsone, K., Pipere, A., Kamerāde, D. (2011). *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa.
 167. Mārtinsone, K., Pipere, A., Kamerāde, D. (2016). *Pētniecība: teorija un parakse*. Rīga: RaKa.
 168. McDaniels, C. (1965). Financial Aid for Guidance and Personnel Graduate Study 1965–1966. *Journal of Counseling & Development*, 43(5), 492–507.
 169. McMahan, M. & Patton, W. (2000). Beyond 2000: Incorporating the constructivist influence into career guidance and counselling. *Australian Journal of Career Development*, 9 (1), 25-29.
 170. McMahan, M., & Peter, T. (2008). *Career More than just a job. Career development understandings informing myfuture*. Australian Government Department of Education, Employment and Workplace Relations. Dulwich: education.au limited. Ielādēts 2017. gada 22. 08 no <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career-More-than-Just-a-Job-Career-Development-understandings-informing-myfuture.pdf>
 171. Medical Dictionary. (2012). *Medical Dictionary*. (Farlex Partner Medical Dictionary © Farlex 2012) Ielādēts 2015. gada 04. 05 no <http://medical-dictionary.thefreedictionary.com/>: <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/podology>
 172. Meijers, F.; Kuijpers, M.; & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance/ March 2013*, 13(1), 47–66.
 173. Miller, R. (2000). Beyond Reductionism: The Emerging Holistic Paradigm in Education. *The Humanistic Psychologist*, 28, 382.-393. Ielādēts 2016. gada 08. 03 no <http://dx.doi.org/10.1080/08873267.2000.9977003>
 174. Ministru kabinets, LR. (2016. gada 27. 09). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 633 . Profesijas standarta, profesionālās kvalifikācijas prasību (ja profesijai neapstiprina profesijas standartu) un nozares kvalifikāciju struktūras izstrādes kārtība*. Ielādēts 2016. gada 28. 10 no <https://likumi.lv>: <https://likumi.lv/doc.php?id=285032>
 175. Ministru kabinets, LR. (2016. gada 24. 05). *Ārstniecības personu un ārstniecības atbalsta personu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība*. Ielādēts no www.likumi.lv: <https://likumi.lv/ta/id/282367-arstniecibas-personu-un-arstniecibas-atbalsta-personu-registra-izveides-papildinasanas-un-uzturesanas-kartiba>
 176. Ministru kabinets, LR. (2001). *MK Noteikumi Nr.141 "Noteikumi par valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu"*. Ielādēts 2012. gada 12. 05 no <http://www.likumi.lv>": <http://www.likumi.lv/doc.php?id=6397>
 177. Ministru kabinets, LR. (2006). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.-2013.gadam*. Ielādēts no <http://izm.izm.gov.lv>: <http://izm.izm.gov.lv/normativie-akti/politikas-planosana/1016.html>
 178. Ministru kabinets, LR. (2006. gada 29. 03). *Koncepcija "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana"*. Ielādēts 2012. gada 19. 01 no <http://www.lm.gov.lv>: www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba.../kaas_koncepcija.doc
 179. Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz' learning theory of career choice and counseling. D. B. Brown, *Career choice and development* (lpp. 233–280). San Francisco: Jossey-Bass.
 180. Moallem, M. (2001). Applying constructivist and objectivist learning theories in the design of a web-based course: implications and practice. *Journal of Educational Technology and Society*, 4, 113-125. doi:ISSN 1436-4522
 181. Muraškovska, I. (2012). *PIEAUGUŠĀ MŪŽMĀCĪŠANĀS IZPĒTE* . Rīga, Latvija. Ielādēts 2016. gada 03. 06 no https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4839/33675-Ingriada_Muraskovska_2013.pdf?sequence=1

182. National Research Council. (2012). *Education for Life and Work. Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. Washington: National Academies Press. Ielādēts 2018. gada 18. 11 no
https://www.nap.edu/resource/13398/dbasse_070895.pdf
183. Neary, S., & Hooley, T. (2017). *Introducing the LEADER Framework for Careers*. Derby: LE.A.DE.R. Ielādēts 2017. gada 02. 09 no
http://www.leaderproject.eu/images/documents/Developing-the-CMS-framework-report_V2.pdf
184. Neary, Siobhan; Dodd, Vanessa; Hooley, Tristram. (2016). *Understanding career management skills: findings from the first phase of the MS LEADER project' Derby: University of Derby*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby. Ielādēts 2017. gada 29. 08 no
<https://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/595866/1/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf>
185. New College Durham. (2016). BSc (Hons) Podiatry. Ielādēts 2016. gada 04. 11 no
<http://www.newcollegedurham.ac.uk/bsc-hons-podiatry-c1684/>
186. NIID. (2012). *Nacionālā izglītības iespēju datubāze*. Ielādēts 2012. gada 20. 05 no
www.niid.lv/
187. Noelke, C., & Horn, D. (2015). Social Transformation and the Transition from Vocational Education to Work in Hungary: A Differences-in-differences Approach. *Oxford Journals/ Social Sciences European /Sociological Review/ Volume 30, Issue 4*, 431-443.
188. Nugent, M. (2004). *Transformation of the Student Career : University Study in Germany, the Netherlands, and Sweden* (Sēj. 184 p.). USA: Routledge. Ielādēts 2012. gada 02. 05 no
<http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10162957&p00=vocational%20orientation>
189. OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
190. OECD. (2011). *Skills for Innovation and Research*. OECD. Ielādēts 2014. gada 08. 10 no
<https://www.oecd.org/innovation/inno/47164461.pdf>
191. OECD, a). (2014). *Skills Beyond School: Synthesis Report, OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Paris: OECD Publishing. Ielādēts 2015. gada 26. 12 no
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264214682-en>
192. OECD, b). (2014. gada 28. 11). Competency framework. Paris, France. Ielādēts 2017. gada 11. 10 no
https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf
193. OECD. (2015). *Universal Basic Skills: What countries stand to gain*. Paris: OECD. doi:ntries Stand to Gain, OECD Publishing.
194. Oganisjana, K. (2012). *Uzņēmējspēja un uzņēmība*. Rīga: RaKa.
195. Oganisjana, K. (2015). *Starpdisciplinārās mācības uzņēmības un uzņēmējspējas veicināšanai*. Rīga: Latvijas Universitāte. Ielādēts 2017. gada 02. 01 no
http://sf.viaa.gov.lv/library/files/original/K_Oganisjanas_monografija_2015_ASEM.pdf
196. Patrick, J. (2005). *Issues in Career Development : Issues in Career Development* (Sēj. 160 p.). Information Age Publishing. Ielādēts 2012. gada 10. 05 no
<http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10429490&p00=lifespan%20theory>
197. Patton, W. (2005). Coming of Age? Overview of Career Guidance Policy and Practice in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance/June 2005*, 5(2), 217–227.
198. Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.
199. Patton, W.; McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems theory*. Netherlands: Sencepublishers. Ielādēts 2014. gada 18. 01 no
<http://books.google.lv/books?id=kmNsp7joDBYC&pg=PA236&lpg=PA236&dq=care>

- er+management+skills+theory&source=bl&ots=WmUytd-aMC&sig=q-8Zbi7q6uLtOIoyRkOnpuT0t8E&hl=lv&sa=X&ei=CLoAU7erHYL8ywOKoYHgDA&ved=0CFoQ6AEwAw#v=onepage&q=career%20management%20skills%20the
200. PEARSON. (2014). *Education and skills for life*. Pearson PLC [online] [12.09.2016]. Available at <http://thelearningcurve.pearson.com>
 201. Pipere, A. (2016). Jauktie pētījumu dizaini. K. Mārtinsons, A. Pipere, & D. Kamerāde, *Pētniecība: teorija un prakse* (lpp. 190-212). Rīga: RaKa.
 202. Podiatry Board of Australia. (2015. gada 1. 12). *Guidelines: Continuing professional development*. Ielādēts 2017. gada 08. 11 no Podiatry Board of Australia: <http://www.podiatryboard.gov.au/Policies-Codes-Guidelines/CPD-resources.aspx>
 203. Prediger, D. J. (1994). Tests and counseling: The marriage that prevailed. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26, 227-234.
 204. Pryor, R. (2011). *Chaos Theory of Careers* (Sēj. 255 p.). Routledge . Ielādēts 2012. gada 10. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10462473&p00=career%20management%20theory>
 205. PSK, LU. (2018). *Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledžas studiju programmas "Podoloģija" studējošo aptaujas rezultāti*. Jūrmala: Npublicēts dokuments.
 206. PSK, LU. (2014). *LU PSK studiju programmas "Podoloģija" saturs*. Jūrmala: LU PSK Medicīnas tehnoloģiju katedra, npublicēts dokuments.
 207. PSK, LU. (2016). *LU PSK studiju programmas "Podoloģija" saturs*. Latvijas Universitātes P.Stradiņa medicīnas koledža, Medicīnas tehnoloģiju ktedra. Jūrmala: Npublicēts dokuments.
 208. PSK, LU. (2013). *Pašnovērtējuma ziņojums*. Jūrmala: LU P.Stradiņa medicīnas koledža. Ielādēts 2015. gada 10. 12 no <http://www.psk.lu.lv/docs/591/Veselibas%20aprupe%20-%20pasvertejums%20ml.pdf>
 209. Pudule, G. (2012). *Iespējas partnerības veidošanai karjeras izglītībā vispārizglītojošās skolās*. Daugavpils: Daugavpils Universitāte. Ielādēts 2016. gada 02. 05 no http://www.dukonference.lv/files/proceedings_of_conf/53konf/pedagogija/Pudule.pdf
 210. Raabe, B, Frese, M., & Beehr, T. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 297-311.
 211. Raizen, S.,A.;Carroll, S.,J.;Lieberman, A.,J.;Williamson, J.,N.;Wirt, J.,G. (1973). *Career Education:an R&D plan*. Santa Monica: RAND. Ielādēts 2015. gada 20. 12 no <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2006/R1199.pdf>
 212. Rauner, F. (2005). *Habdbuch Berufsbildungs-forschung*. Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag GmbH&Co.
 213. Redecker, C. (2014). The Future of Learning is Lifelong, Lifewide and Open. N. Jackson, & J. Willis, *Lifewide Learning & Education in Universities and Colleges*. London: <http://www.learninglives.co.uk>. Ielādēts 2017. gada 10. 11 no <http://www.learninglives.co.uk/uploads/1/0/8/4/10842717/foreword.pdf>
 214. Rogers, C. R. (1969). *Freedom to Learn*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
 215. Rogers, R. C., Lyon, C. H., & Tausch, R. (2014). *On Becoming an Effective Teacher, Person-centered teaching, psychology, philosophy, and dialogues with Carl R. Rogers and Harold Lyon*. Oxford: Taylor & Francis Group.
 216. Roters, Bianca; Schneider, Ralf; Koch-Priewe;Barbara; Thiele, Jörg; Wildt, Johannes (Hrsg.). (2009). *Forschendes Lernen im Lehramtsstudium. Hochschuldidaktik, Professionalisierung, Kompetenz entwicklung*. Klinkhardt.
 217. Roth, W. (2014). *Humanistische Psychologie und Pädagogik*. Wolfgang Roth. Ielādēts 2016. gada 02. 04 no [http://www.wolfgang-roth.org/files/File/Humanistische%20Psychologie%20und%20P%C3%A4dagogik%20\(HPP\)_0.pdf](http://www.wolfgang-roth.org/files/File/Humanistische%20Psychologie%20und%20P%C3%A4dagogik%20(HPP)_0.pdf)

218. Rozenblats, J. (2012). Vērtēšana kā kritērijs kvalitatīvai izglītībai. A. kol., *Profesionālās izglītības kompetences centra "Rīgas tehniskā koledža" zinātniskie raksti, 10.sējums* (lpp. 10.-15.). Rīga: RTU.
219. Rubene, Z. (2008). *Kritiskā domāšana studiju procesā*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
220. Rudge, L. (2008). *Holistic Education: An Analysis of its Pedagogical Application. Doctoral Thesis*. Ohio: USA: University of Ohio. Ielādēts 2016. gada 23. 11 no http://www.academia.edu/1293004/Rudge_L._2008_.Holistic_education_An_analysis_of_its_pedagogical_application._Ph.D._Dissertation_The_Ohio_State_University_Columbus_Oh_U.S.A
221. Saeima, LR. (1999. gada 01. 06). *Izglītības likums*. Ielādēts 2017. gada 02. 06 no <http://www.likumi.lv>: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50759>
222. Saeima, LR. (2001. gada 20. 06). *Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu*. Ielādēts 2012. gada 20. 05 no <http://www.likumi.lv>: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26021#top>
223. Saeima, LR. (2014. gada 22. 05). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam*. Ielādēts 2016. gada 07. 06 no www.likumi.lv: <http://likumi.lv/doc.php?id=266406>
224. Saulīte, M., & Andersone, R. (2016). Karjeras vadības prasmju attīstības identificēšanas problēmas podologu studiju procesā. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference*, 221-230.
225. Saulīte, M., & Koha, A. (2017). Purposeful Development of Career Management Skills in the Podologists' Study Process . (V. Dislere, Red.) *RURAL ENVIRONMENT. EDUCATION. PERSONALITY. Proceedings of the 10th International Scientific Conference*(ISSN 2255-808X), 466-472. Ielādēts 2017. gada 02. 06 no http://lufb.llu.lv/conference/REEP/2017/Latvia-Univ-Agricult-REEP-2017_proceedings.pdf
226. Savickas, M. L. a) (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Copyright © 2015 by Mark L. Savickas. Ielādēts 2018. gada 28. 12 no <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
227. Savickas, M. L. b) (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing and designing. P. M. Hartung, *APA Handbook of career intervention* (lpp. 129.-144.). Washington, ASV: APA Books.
228. Scheele, A. (2005). *Launch Your Career in College : Strategies for Students, Educators, and Parents* (Sēj. 212 p.). ABC-CLIO. Ielādēts 2012. gada 02. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10349473&p00=vocational%20orientation>
229. Scheele, A. (2005). *Launch Your Career in College : Strategies for Students, Educators, and Parents* (Sēj. 212). Santa Barbara: ABC-CLIO .
230. Schnotz, W. (2006). Humanistische Ansätze . W. Schnotz, *Pädagogische Psychologie. Work Book* (lpp. 13-19). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
231. Schön, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
232. Schuller, T. (2010. gada June). Learning Through Life: the implications for learning in later life of the NIACE Inquiry. *International Journal of Education and Ageing*, 1, 41-52. Ielādēts 2017. gada 08. 11 no <http://Schuller,IJEA volume-1-number-1-2010.pdf>
233. Schultheiss, D. E. (2009). Vocational Psychology and Career Guidance Practice: An International Partnership. *The Career Development Quarterly*, 366–377.
234. Scott, G. (2013). Improving learning and teaching quality in higher education. *South African Journal of Higher Education*, 27, : 275-294.
235. Scott, J. M. (2005). *Oxford Dictionary of Sociology, Third Edition*. Oxford: Oxford University Press.

236. Sears, S. (1982). A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective. *The Career Development Quarterly*, 31(2), 137–143.
237. Seward, K., & Gaesse, A. H. (2018). Career Decision-Making With Gifted Rural Students. Considerations for School Counselors and Teachers. *GIFTED CHILD TODAY*, lpp. 217-225. Ielādēts 2019. gada 23. 03 no <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=3f79d24d-feb0-4be9-9578-3b867a97052a%40sessionmgr103>
238. Skills Future. (2016. gada 12). *Skills Framework*. Ielādēts 2017. gada 03. 08 no www.skillsfuture.sg: <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>
239. Sloka, B. (2007). *Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām. Darba tirgus pētījums*. Rīga: LU.
240. Stevenson, I. (2008). Tool, tutor, environment or resource: Exploring metaphors for digital technology and pedagogy using activity theory. *Computers & Education/ 51*, 836-853. Ielādēts 2015. gada 2. 10 no <http://www.journals.elsevier.com/computers-and-education>
241. Strods, G. (2012). Kooperatīvās mācīšanās pieredze studentu pašnoteikšanās sekmēšanai. A. kolektīvs, *Sabiedrība, Integrācija, Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli* (lpp. 61 - 83). Rēzekne: RA izdevniecība. Ielādēts 2015. gada 10. 12 no journals.ru.lv/index.php/PSPI/article/download/5/5
242. Strods, G.; Oļehnoviča, E. (2008). Karjeras attīstības atbalsts un teorijas. VIAA, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 63.- 135.). Jelgava: VIAA.
243. Sturges, J. G. (2000). Who's in charge? Graduates' attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. . *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 351–370.
244. Sultana, R. G. (2011. gada 13. 07). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, lpp. 1-24. Ielādēts 2015. gada 2. 10 no https://www.um.edu.mt/_data/assets/pdf_file/0020/144119/CMS_in_Europe-JE_and_W.pdf
245. Super, Ch. M., & Super, D. E. (2001). *Opportunities in Psychology Careers*. Illinois, USA: VGM Career Books.
246. Super, D. (1974). *Vocational maturity theory. Measuring vocational maturity for counselling and evaluation*. Washington: DC: National Vocational Guidance Association.
247. Super, D. E. (1984). *Career highlights include serving as president of APA's Division of Counseling Psychology*. Oxford University.
248. Svence, G. (2003). *Pieaugušo psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
249. Swennen, A., & Klink, M. (. (2009). *Becoming a Teacher* (Sēj. 237). Springer.
250. Šmitiņa, A. (2007). Studentu karjeras prasmju attīstīšana karjeras attīstības atbalsta sistēmas ietvaros augstākajās izglītības iestādēs. “*Sabiedrība, integrācija, izglītība*” zinātnisko rakstu krājums, RA (lpp. 404.-412.). Rēzekne: RA.
251. Špona, A. (2001). *Audzināšanas teorija un prakse*. Rīga: RaKa.
252. Špona, A. (2006). *Audzināšanas process teorijā un praksē*. Rīga: RaKa.
253. Tauriņa, Ž. (2012). Pieaugušo kompetenču mērījumu metožu dimensijas un daudzveidība. K. Mārtinsone, *Pieaugušo pedagoģija* (lpp. 115.- 128.). Rīga: RaKa.
254. Teddlie, C. &. (2006). A general typology of research designs featuring mixed methods. Research in the schools. *Research in Schools Nr.13 (1)*, 12 - 28.
255. Ţocu, R. (2018). Preliminary study on career counseling needs of high school students. *SCIENTIFIC RESEARCH AND EDUCATION IN THE AIR FORCE – AFASES2018* (lpp. 447-450). Coanda Air Force Academy. doi:DOI: 10.19062/2247-3173.2018.20.60
256. UNESCO-UNEVOC. (2013). *Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice*. Bonn: UNESCO. Ielādēts 2016. gada 20. 05 no

- http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013_epub_revisiting_global_trends_in_tv_et_book.pdf
257. University of Malta. (2014). FACULTY OF HEALTH SCIENCES. Ielādēts 2014. gada .02.04. no www.um.edu.mt: <http://www.um.edu.mt/healthsciences/podiatry>
258. University of Milan. (2014). Podology. Ielādēts 2014. gada.02.04. no <http://www.unimi.it/ENG/>: <http://www.unimi.it/ENG/courses/>
259. Utināns, A. (2015). *Maģiskās domāšanas, ticības paranormālajam un kritiskās domāšanas dispozīcijas īpatsvara maiņa medicīnas studiju procesā. Promocijas darba kopsavilkums*. Rīga: RSU.
260. Van Esbroeck, R., & Augustijnen, M.-T. (2015). Exploring new perspectives in coaching: Coaching as a New Paradigm for Career Interventions. M. Kobus, & D. F. Annamaria, *Exploring New Horizons in Career Counselling: Turning Challenge into Opportunities*. Rotterdam: Sense Publishers.
261. Veselības Ministrija, LR. (2005). *Pamatnostādnes „Cilvēkresursu attīstība veselības aprūpē”*. Ielādēts 2013. gada 25. 05 no <http://www.vm.gov.lv>: http://www.vm.gov.lv/images/userfiles/phoebe/tiesibu_akti_tiesibu_akti_17cb8c1218bf81cdc2257313001f391a/cilvekresursi.pdf
262. VIAA. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts. Rokasgrāmata politikas veidotājiem OECD un EK 2004*. Rīga: VIAA. Ielādēts 2013. gada 05. 10 no <http://www.oecd.org/dataoecd/51/12/40948854.pdf>
263. VIAA. (2009). *Karjeras izglītība skolā*. Rīga: VIAA. Ielādēts 2012. gada 12. 05 no http://www.viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_izgliitiiba_skolaa_2010.pdf
264. VIAA. (2010). *Mans bērns izvēlas karjeru*. Rīga: VIAA. Ielādēts 2011. gada 20. 12 no www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/karjeras_specialistiem/
265. VIAA b). (2012). *Mūžilgs karjeras atbalsts Eiropā: politikas attīstības pamatnostādnes*. Rīga: VIAA.
266. VIAA a). (2012). *Valsts izglītības attīstības aģentūra*. Ielādēts 2012. gada 02. 05 no www.viaa.gov.lv: <http://www.viaa.gov.lv/lat/>
267. VIAA. (2017). *Karjeras vadības prasmes mācību priekšmetu standartos*. Rīga: VIAA. Ielādēts 2017. gada 02. 06 no http://viaa.gov.lv/library/files/original/Karjeras_vadibas_buklets.pdf
268. Vītiņš, V. (1986). Profesionālās orientācijas sistēma. V. Vītiņš, *Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā* (lpp. 7.). Rīga: Zvaigzne.
269. Walsh, W.B., Savickas, M. (2005). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (Sēj. 476 p.). USA: Lawrence Erlbaum. Ielādēts 2012. gada 10. 05 no <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10118433&p00=vocational%20orientation>
270. Watts, A. G. (1999). CAREERS GUIDANCE: AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE. *Orientación y Sociedad, 1*, 217-234. Ielādēts 2015. gada 29. 12 no http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2959/pr.2959.pdf
271. Watts, A. G. (2006). Career development learning and employability. M. Yorke (Red.), *Learning and employability* (lpp. 31). Heslington, UK: The Higher Education Academy . Ielādēts 2015. gada 15. 01 no http://www.islamicstudiesnetwork.ac.uk/assets/Documents/resources/database/id592_career_development_learning_and_employability.pdf
272. Watts, A. G. & Van Esbroeck, R. V. (1998). *New skills for new futures: Higher education guidance and counselling services in the European Union*. Brussels: VUB Press.
273. Watts, A. G. (1973). A structure for Careers Education. R. Jakson, *Careers Guidance: Practice and Problems*. London: Arnold.
274. Watts, A. G. (1977). Careers education in higher education: principles and practice. *British Journal of Guidance and Counselling, 5*(2), 167-184.

275. Wells, G. (2001). Learning and Teaching Trough Inquiry. G. W. California, *ACTION, TALK, AND TEXT: THE CASE FOR DIALOGIC INQUIRY*. California: Teachers College Press.
276. Wildt, J. (2009. gada 09). Forschendes Lernen: Lernen im „Format“ der Forschung. *Journal Hochschuldidaktik*, lpp. 4-6. Ielādēts 2016. gada 12. 08 no https://www.hfwu.de/fileadmin/user_upload/KoLe/Dateien/FoLe/Journal_HD_2009_2.pdf
277. Wolf, D. M.; Kolb, D. A. (1980). Career development, personal growth, and experimental learning. J. W. (Ed.), *Issues in career and human resource development* (lpp. 1-11). Madison: WI: American Society for Training and Development.
278. Zhang, Y.; Wildemuth, B., M. (2009). Applications of social research methods to questions in information and library. B. M. Wildemuth, *Qualitative analysis of content*. (lpp. 3008-319). Westport: Libraries Unlimited.
279. Zinātņu akadēmija, LR. (2005). *Akadēmiskā terminu datubāze AkadTerm*. Ielādēts 2012. gada 15. 05 no <http://termini.lza.lv>: <http://termini.lza.lv/term.php?term=profesion%C4%81lisms&list=profesion%C4%81lisms&lang=LV>
280. Žogla, I. (2001). *Didaktikas teorētiskie pamati* (Sēj. 275). Rīga: RaKa.
281. Žukovs, L. (1968). *Skolēnu profesionālās orientācijas sistēma lauku vidusskolā. Disertācijas kopsavilkums pedagogijas zinātniskā grāda iegūšanai*. Rīga.
282. Амонашвили, Ш. А. (1989). *Чтобы жизнь учителя состоялась. Педагогика наших дней*. Москва: Просвещение.
283. Арустамова, Н. (2012). *ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТАРШЕКЛАСНИКОВ*. Ульяновск: Московского педагогического государственного университета. Ielādēts 2012. gada 01. 05 no <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/2043.pdf>
284. Демидова, Т. Е. (2010). ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*, lpp. 22. Ielādēts 2012. gada 01. 05 no ftp://lib.herzen.spb.ru/text/demidova_125_22_27.pdf
285. Жуков, Б. (2009). Понятие, типы, этапы карьеры. Ж. Б. Дейнека А.В., *Современные тенденции в управлении персоналом. Учебное пособие*. Москва: Академия Естествознания. Ielādēts no <http://www.rae.ru/monographs/53-2104>
286. Зеер, Э. (2008). *Психология профессий / Э.Ф. Зеер* (Sēj. 336). Москва: М.: Академический проспект, Фонд.
287. Иванов, В. (1998). Карьера менеджера как объект исследования и управления. *Менеджмент в России и за рубежом №3*.
288. Климов, Е. (2008). *Психология профессионального самоопределения*. Ростов-на-Дону: Феникс.
289. Маркова, А. (1996). *Психология профессионализма*. Международный гуманитарный фонд "Знание.
290. Митина, Л. (2003). *Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно - методическое пособие*. МПСИ. Ielādēts 2012. gada 05. 04 no <http://www.torrentino.ru/torrents/i8fk-biblioteka-psihologa-mitina-l-m-psihologicheskoe-soprovozhdenie-vybora-professii-nauchno-metodicheskoe-posobie>
291. Могилевкин, Е. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. Санкт-Петербург: Речь.
292. Сенько, Ю. В. (2000). *Гуманитарные основы педагогического образования*. Москва: Академия.
293. Тихомандрицкая, О. Р. (2010. gada 02). Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10)*. Ielādēts 2012. gada 01. 05 no <http://psystudy.ru>
294. Толстая, А. (1991). Управление карьерой в организациях. А. Федотов, *Психология управления: Учебное пособие* (lpp. 49.-62.). Ленинград: Лениздат.

295. Трошина, К. (1998. gada 12). Карьера и мотивация. *Управление персоналом*/12.
296. Шатова, М. (2012). Ульяновский государственный университет. *Ценностные ориентации студентов-лингвистов в процессе профессионального самоопределения*. Ульяновск, Россия. Ielādēts 2012. gada 05. 04 no <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/2052.pdf>
297. Янченко, И. (2011). Педагогический смысл понятия «карьера». *Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф* (Ipp. 102-105). Челябинск: Челябинск: Два комсомольца.

PIELIKUMI

1. pielikums. Empīriskā pētījuma 1.posma- izmēģinājuma pētījuma aptaujas anketa
2. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma-pamatpētījuma aptaujas anketa
3. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma-pamatpētījuma eseju struktūra
4. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma fokussgrupu diskusijas jautājumi studentu, absolventu un docētāju grupās
5. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma intervijas jautājumi darba devējiem
6. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma intervijas jautājumi podoloģijas ekspertiem
7. pielikums. Empīriskā pētījuma 1.posma - izmēģinājuma pētījuma skaitliskie rezultāti: frekvenču tabula absolventu un studentu grupās
8. pielikums. Empīriskā pētījuma 1posma-izmēģinājuma pētījuma aprakstošā statistika absolventu un studentu grupās
9. pielikums. 1.posma-izmēģinājuma pētījuma mainīgo vērtību sadalījums apkopotā veidā (studentu un absolventu grupā)
10. pielikums. 1.posma-izmēģinājuma pētījuma 5.jautājuma pāru korelācijas analīze ar Spīrmena testu
11. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma - pamatpētījuma skaitliskie rezultāti: frekvenču tabula studentu un absolventu grupās
12. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posma-pamatpētījuma aprakstošā statistika studentu un absolventu grupās
13. pielikums. 2.posma-pamatpētījuma mainīgo vērtību sadalījums apkopotā veidā (studentu un absolventu grupā)
14. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posmā studentu esejās iegūto kvalitatīvo datu tematiskās analīzes atspoguļojums
15. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posmā fokusgrupu diskusijās iegūto kvalitatīvo datu tematiskās analīzes atspoguļojums
16. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posmā darba devēju intervijās iegūto kvalitatīvo atspoguļojums
17. pielikums Empīriskā pētījuma 2.posmā darba devēju intervijās iegūto 3.jautājuma atbilžu apkopojums tabulā (podologa karjeras vadības prasmju randžējums)
18. pielikums. Empīriskā pētījuma 2.posmā ekspertu intervijās iegūto kvalitatīvo datu atspoguļojums