



LATVIJAS  
UNIVERSITĀTE

**Latvijas Universitāte**

**Una Libkovska**

**PROMOCIJAS DARBS**

**SKOLĒNU PROFESIONĀLO INTEREŠU PILNVEIDES VADĪBA  
KARJERAS IZGLĪTĪBĀ LATVIJĀ**

Doktora zinātniskā grāda iegūšanai vadībzinātnē

Apakšnozare: Izglītības vadība

Promocijas darba zinātniskais vadītājs:  
Dr. oec., emeritētā profesore Veronika Bikse

Rīga 2011

<b>SATURA RĀDĪTĀJS</b>	<b>lpp.</b>
<b>PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO TABULU SARAKSTS</b>	4
<b>PROMOCIJAS DARBĀ IZVEIDOTO ATTĒLU SARAKSTS</b>	5
<b>PROMOCIJAS DARBĀ LIETOTO AKRONĪMU, ABREVIATŪRU UN SIMBOLU SKAIDROJUMI</b>	6
<b>IEVADS</b>	8
<b>1. PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS TEORĒTISKAIS ASPEKTS</b>	17
1.1. Profesijas izvēle un profesionālās intereses	17
1.2. Profesionālā orientācija un karjeras izglītība	26
1.3. Karjeras jēdziena rašanās, tā saistība ar profesionālo interešu veidošanu	35
1.4. Karjeras attīstības teoriju nostādnes – profesionālo interešu veidošanas pamats	44
1.5. Profesionālās orientācijas un karjeras izglītības attīstība Latvijā	54
<b>2. PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS OBJEKTĪVIE NOSACĪJUMI</b>	68
2.1. Profesionālo interešu veidošana dažādos skolēna vecuma posmos	68
2.2. Jaunā laikmeta prasības skolēnu profesionālo interešu veidošanā un uzņēmējspēju attīstībā	77
2.3. Latvijas darba tirgus raksturojums	88
<b>3. SKOLĒNU PROFESIONĀLO INTEREŠU ANALĪZE</b>	95
3.1. Pētījuma organizācija un metodoloģija	95
3.2. Pētījuma respondentu raksturojums	98
3.3. Pētījuma datu analīze un interpretācija	104
<b>4. EIROPADOMES POLITISKĀS NOSTĀDNESKARJERAS IZGLĪTĪBAS ĪSTENOŠANAS ASPEKTĀ UN STARPTAUTISKĀ PIEREDZE</b>	118
4.1. Eiropadomes politiskās nostādnes un rekomendācijas nacionālo valstu valdībām karjeras izglītības attīstības veicināšanā, to īstenošana Latvijā	118
4.2. Karjeras izglītības starptautiskā pieredze	123
4.3. Karjeras izglītības īstenošana Latvijā	135

<b>5. LATVIJAS KARJERAS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPĒJU IZVĒRTĒJUMS UN TĀS PĀRVALDĪBAS PILNVEIDE PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS KONTEKSTĀ</b>	141
5.1. Karjeras izglītības ietekmējošo faktoru izvērtējums un attīstības iespējas	141
5.2. Ekspertu intervijas, SVID un PEST metodes	145
5.3. Karjeras izglītības attīstības scenāriji	150
5.4. Karjeras izglītības attīstības scenāriju hierarhiju analīzes metode	153
5.5. Karjeras izglītības pārvaldības pilnveide profesionālo interešu veidošanas kontekstā	155
<b>SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI</b>	158
<b>IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS</b>	165
<b>PIELIKUMI</b>	

## PROMOCIJAS DARBĀ IEVIETOTO TABULU SARAKSTS

<b>Nodaļas numurs</b>	<b>Tabulas numurs</b>	<b>Tabulas nosaukums</b>	<b>Lpp.</b>
1	1.1	Interesešu klasifikācija	23
1	1.2	Karjeras attīstības posmi un cilvēka dzīves ciklu attīstība	37
1	1.3	Karjeras jēdziena skaidrojumi	38
1	1.4	Karjeras jēdziena skaidrojumi sociālajās zinātnēs	41
1	1.5	Latvijas Lauksaimniecības skolas 1933.-1939.g.	55
1	1.6	Latvijas Lauksaimniecības skolas 1938./39.mācību gadā	56
2	2.1	R.Heivighersta profesionālās attīstības modelis	68
2	2.2	Bērnībā profesijas izvēli ietekmējošie faktori	70
2	2.3	Tirgus sektora ekonomiski aktīvo uzņēmumu sadalījums pēc lieluma grupas 2009.g.	80
2	2.4	Nodarbinātības un bezdarba galvenie rādītāji Latvijā 2004.-2010.g. (%)	89
2	2.5	Darba meklētāju īpatsvars pa vecumu grupām (%)	90
3	3.1	Pētījuma uzdevumi un to realizēšanai izmantotās metodes	97
3	3.2	Skolēnu skaits pa reģioniem - 12.klase	99
3	3.3	Skolēnu sadalījums pa reģioniem - 11.klase	100
3	3.4	Skolēnu proporcija pēc sadalījuma pa reģioniem	101
3	3.5	Nepietiekams speciālistu skaits profesiju jomās darba tirgū skolēnu skatījumā	114
4	4.1.	VIAA darbība karjeras atbalsta sistēmas koordinēšanai nacionālajā līmenī	122
5	5.1.	Karjeras izglītības process skolā	142
5	5.2	Karjeras izglītības SVID analīze	146

## PROMOCIJAS DARBĀ IZVEIDOTO ATTĒLU SARAKSTS

<b>Nodaļas numurs</b>	<b>Attēla numurs</b>	<b>Attēla nosaukums</b>	<b>Lpp.</b>
1	1.1	Iekšējo un ārējo faktoru ietekme uz jauniešu profesijas izvēli	20
1	1.2	Profesijas izvēli ietekmējošie faktori	21
1	1.3	Dzīves lomu un posmu attiecības ( karjeras varavīksne)	46
1	1.4	Profesijas izvēli ietekmējošie faktori	49
1	1.5	Karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanas institucionālais ietvars	65
2	2.1	Studiju satura attīstības virzība mācīšanās rezultātā	83
2	2.2	Pašnodarbinātā statusa izvēle ASV un ES-15 (% no aptaujāto kopskaita)	85
2	2.3	Skolas loma uzņēmīguma gara attīstībā (% no aptaujāto kopskaita)	86
2	2.4	Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības un bezdarba līmenis pēc iegūtās izglītības (%)	91
2	2.5	Izglītības iestādēs mācības uzsākošo skaits noteiktajā izglītības līmenī (tūkst.)	92
3	3.1	Skolēnu sadalījums pa reģioniem	104
3	3.2	Aptaujāto skolēnu sadalījums pa reģioniem	105
3	3.3	Skolēnu plāni pēc vidusskolas beigšanas	106
3	3.4	Jauniešu plāni pēc skolas beigšanas sadalījumā pēc dzīves vietas	106
3	3.5	Palīdzības nepieciešamība profesijas izvēlē	107
3	3.6	Iegūtais priekšstats par profesiju	108
3	3.7	Informācija par profesiju pieprasījumu darba tirgū	110
3	3.8	Skolēnu konsultācijas profesiju izvēlē	110
3	3.9	Profesiju popularitāte (zēni)	111
3	3.10	Profesiju popularitāte (meitenes)	111
3	3.11	Profesijas popularitāti noteicošie kritēriji	112
3	3.12	Profesiju jomas skolēnu vērtējumā	113
3	3.13	Profesijas izvēli ietekmējošie faktori skolēnu skatījumā	113
3	3.14	Ārpusstundu nodarbību apmeklējums	114
3	3.15	Informācijas pieejamība par profesijas apgūšanas iespējām	115
3	3.16	Kritēriji, izvēloties mācību iestādi profesijas apguvei	116
4	4.1.	Karjeras pakalpojumu sistēma Igaunijā	130
5	5.1	Tikla grafiks karjeras izglītības stiprajām pusēm	147
5	5.2	Tikla grafiks karjeras izglītības vājajām pusēm	148
5	5.3	Tikla grafiks karjeras izglītības iespējām	148
5	5.4	Tikla grafiks karjeras izglītības draudiem	149
5	5.5	PEST analīze iespējām un draudiem	149
5	5.6	Karjeras izglītības sistēmas attīstību scenāriju ekspertu kopējais vērtējums	154

## PROMOCIJAS DARBĀ LIETOTO AKRONĪMU, ABREVIATŪRU UN SIMBOLU SKAIDROJUMI

AHP	Hierarhiju analīzes metode (Analytic Hierarchy Process)
AI	Augstākā izglītība
AIP	Augstākās izglītības padome
ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
CV	Curriculum Vitae
DU	Daugavpils Universitāte
EFQM	Eiropas kvalitātes vadības fonds (European Foundation for Quality Management)
EK	Eiropas Komisija
EM	Ekonomikas ministrija
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais Fonds
EUROSTAT	Eiropas kopienu statistikas sistēma (European Statistical System)
IKT	Informāciju un komunikāciju tehnoloģijas
IQ	Inteliģences koeficients, indekss ( Intelligence quotient)
IZM	Izglītības un Zinātnes ministrija
KAAS	Karjeras atbalsta sistēma
KIPNIS	Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā
LatSTE	Latvijas Skolu i-Tehnoloģiju Ekspozīcija
LLU	Latvijas Lauksaimniecības Universitāte
LM	Labklājības ministrija
LPA	Liepājas Pedagoģiskā akadēmija
LR	Latvijas Republika
LU	Latvijas Universitāte
MK	Ministru kabinets
MVU	Mazie un vidējie uzņēmumi
NAP	Nacionālais Attīstības plāns
NIID	Nacionālā izglītības iespēju datubāze
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (Organization of Economic Cooperation and Development)
POVRC	Profesionālās orientācijas valsts resursu centrs
PSRS	Padomju Sociālistisko Republiku Savienība
RA	Rēzeknes Augstskola
RPIVA	Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte
SVID	Stiprās puses, vājās puses, iespējas un draudi
TV	Televīzija
UNESCO	Apvienoto Nāciju Izglītības, Zinātnes un Kultūras organizācija (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
VARAM	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
VIAA	Valsts izglītības attīstības aģentūra
ZA	Zinātņu Akadēmija
g.	gads
gs.	gadsimts

lpp.	lappuse
m. g.	mācību gads
milj.	miljons
Nr.	numurs
piem.	piemēram
st. g.	studiju gads
t.i.	tas ir
tūkst.	tūkstotis
u.c.	un citi
utt.	un tā tālāk
%	procenti

## IEVADS

Uz zināšanām balstītas sabiedrības virzītājspēks ir izglītots, augsti kvalificēts, kompetents cilvēks, kuram ir jāizmanto uzkrātās zināšanas un nepārtraukti jāpilnveidojas. Profesijas izvēle ir valstiski svarīgs jautājums, jo jauniešu veiksmīga, vai neveiksmīga profesijas izvēle nākotnē nosaka viņu konkurētspēju, vai arī nespēju darba tirgū. Jauniešu darbiekārtošanās perspektīva lielā mērā ir atkarīga no tā, kādu izglītības virzienu, profesijas jomu viņi būs izvēlējušies.

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, kas rada nepieciešamību strādājošajiem pārkvalificēties. Daudzās profesijās strādājošajiem jaunās tehnoloģijas un pieaugošās darba devēju prasības liek nepārtraukti apgūt jaunas darba iemaņas, pilnveidoties un iegūt jaunas kvalifikācijas.

ES valstu vadība, analizējot darba tirgu un meklējot efektīvas saimniekošanas ceļus, atzīst, ka šobrīd izglītībai un augsti kvalificētiem speciālistiem ir izšķiroša loma. Šajos apstākļos vispusīgas izglītības nozīme pieaug, tāpēc pasaulē arvien lielāku uzmanību pievērš karjeras izglītībai, skolēnu profesionālo interešu veidošanai, cilvēku vispārējo spēju un prasmju attīstībai, atbilstoši darba tirgus prasībām, atbilstošas kvalifikācijas iegūšanai.

Mūsu sabiedrību neizbēgami ietekmē Eiropā vērojamas tendences: negatīvās izmaiņas demogrāfiskajās situācijā, ekonomisko norišu globalizācija, informācijas sabiedrības veidošanās, zinātnes un tehnikas progress, augstais tehnoloģiju attīstības temps un no tā visa izrietošās izmaiņas nodarbinātības struktūrā un darba tirgū kopumā. Mūsdienu pasaule kļūst arvien sarežģītāka, vairs nevar pašauties, ka visu darba mūžu varēs strādāt vienā nozarē vai darbavietā. Nodarbinātības iespējas turpinās mainīties, un vienīgi spējas orientēties notiekošajā, iegūt un izmantot informāciju, vispārējas un profesionālas zināšanas un prasmes ļaus ātrāk un efektīvāk pielāgoties izmaiņām.

Šodien vērtīgāka kļūst radoša pieeja, spēja domāt netradicionāli, nozīmīgākas ir savstarpēji saistītas prasmes nekā atsevišķs zināšanu kopums. No ikviena tiek prasīta aktīva rīcība un pastiprināta atbildība par savu personisko izaugsmi un labklājību. Tādēļ aktuāli ir apgūt dzīves pamatprasmes, jo īpaši karjeras vadības prasmes. Skolā cilvēki pavada vismaz deviņus, vidusskolā divpadsmit savas dzīves gadus. Skolā apgūst pamatzināšanas dažādās zinātņu nozarēs, iemaņas un prasmes, attieksmi un vērtības, kas jāsaglabā visas dzīves gaitā.

Vecākuloma bērna izglītības un karjeras virziena izvēlē ir ļoti nozīmīga, taču skola to



papildina un palīdz skolēniem attīstīt savus dotumus, piepildīt personības izaugsmes un labklājības potenciālu. Skola sagatavo jauniešus dzīvei mūsdienu pasaulē un ievirza mūžizglītības ceļā. Skolēniem ir jāapzinās, ka ir svarīgi uzlabot sasniegumus izglītībā, ka viņu vispārējais sekmju līmenis tieši ietekmēs viņu labklājību un konkurētspēju vēlākā dzīves periodā, kopumā sekmējot arī valsts ekonomisko izaugsmi. Skolas nozīme šajā procesā ir nepārvērtējama, tai ir jābūt atsaucīgai pret dažādajām un bieži sarežģītajām atsevišķu skolēnu vajadzībām, tai ir jānodrošina, ka skolēni aiziet no skolas zinoši un motivēti uzņemties atbildību par savām mācībām visas dzīves garumā.

Augot darbaspēka izglītības līmenim, paaugstinās tā konkurētspēja un mobilitāte, darbinieki kļūst izvēlīgāki un nesamierinās ar jebkuru darbu jebkādos apstākļos, tāpēc arvien aktuālāki kļūst profesionālās izvēles jautājumi. Korekcijas ievieš arī citas sociālās, ekonomiskās un tehnoloģiskās pārmaiņas, kuru dēļ ikvienam jāturpina izglītības atjaunošana, jābūt gatavam iegūt jaunas kvalifikācijas mūža garumā.

Mūsdienās, iegūtā izglītība būtiski nosaka sabiedrības attīstības virzību un perspektīvu. Pārmaiņu aktualitāte Latvijas izglītībā saistīta arī ar iekļaušanos vienotā Eiropas izglītības telpā, kur galvenā izglītības misija ir palīdzēt ikvienam, jo zināšanu un prasmju apguve noris vienlaikus ar cilvēka attīstību, pasaules uzskata izpratni un savas vietas pozicionēšanu sabiedrībā.

Nākotnes izglītības misija mainījies no nacionāla, kur katra valsts nosaka savus izglītības mērķus un paņēmienus izglītības ieguvē, uz starptautisku un globālu. Globālajai izglītībai ir jānodod iespēja apgūt un attīstīt prasmes un kompetences, kas nepieciešamas, lai pielāgotos mainīgās sabiedrības prasībām, dzīves apstākļiem un iekļautos darba tirgū.

Prognozējot un analizējot mūsdienu gadsimta prioritātes, arvien biežāk tiek diskutēts par jauniešu profesionālās izvēles atbilstību darba tirgus prasībām un karjeras izglītības attīstības iespējām. Attīstoties tehnoloģijām, izmainījās prasības darba vietās strādājošiem, un ieguldījumi cilvēku kapitālā kļūst par izšķirošu faktoru produktīvās kapacitātes paaugstināšanai. Mainoties pieprasījumam darba tirgū, strauji pieaug vajadzība pēc jaunām zināšanām un augstas profesionālās kvalifikācijas. Eiropas valstīs aktualizējās jautājums par karjeras izglītības attīstības iespējām, darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanu un turpmāko plānošanu.

Vēl šodien aktuāli ir vārdi, ko teicis vācu psihologs E. Šprangers (Spranger) 1926.gadā, ka nevienā vecumā cilvēks tik ļoti netiecas būt saprasts, kā jaunībā<sup>1</sup>. Mūsdienu

---

<sup>1</sup>Гальперин П.Я., Ждан А.Н. История психологии: Э. Шпрангера Психология юношеского возраста.

sabiedrība no jaunieša, kura dzīves pieredze vēl ir tik maza, prasa daudz. No viņa prasa veidot sociālās uzvedības normas un morālo apziņu, attīstīt pasaules uzskatu un veidot profesionālās intereses, realizēt sapņus.

Interesu problēmas risinājumam kā profesionālo interešu veidošanas problēmai iespējams izsekot vairāku zinātnieku darbos: rietumu zinātnieku E.Ginzberga, S.Ginsburga, S.Akselrada, Dž.Hermas, K.Makdanielsa, R.Džiligana, L.Hjēla, D.Ciglera, R.Lentsa, S.Brauna, G.Haketa, krievu skolas pētnieku – S.Rubinšteina, V.Simonenko, J.Volohovas, T.Surovickas, M.Retevihas, V.Bodrova, E.Zejera, O.Rudeja, N.Ševandrina darbos, kā arī latviešu pētnieku – V.Vītiņa, V.Biksēs, A.Kopelovičas, J.Arāja un citu autoru darbos.

Ekonomiskā situācija, nodarbinātības un organizāciju struktūras izmaiņas tieši ietekmē profesionālo interešu veidošanu un cilvēka individuālās karjeras attīstību. Cilvēka individuālās karjeras attīstības iespējas ir atspoguļotas karjeras attīstības teorijās. Karjeras attīstības teorijas pētījuši E.Ginzbergs, S.Ginsburgs, S.Akselrads, Dž. Herma, A.Tompsons, D.Supers, R.Lindemans, Dž.Krumbolcs, K.Mitčels, A.Levins, V.Vrūms, V.Sīvels, A.Hellers, Dž.Olendorfs, B.Lovs, A.Kļimovs, N.Prjažņikovs, E.Zejers, O.Rudejs, L.Šneidere, N.Ševandrins, J.Mogilevkins un citi zinātnieki.

Ievērojot teorētiskās nostādnes par profesionālo interešu veidošanas teorijām un karjeras attīstības teorijām, tiek veidota promocijas darba pētījuma organizācija. Veiktais pētījums būtiski paplašinās izpratni par skolēnu profesionālo interešu veidošanas nepieciešamību, to virzību un pilnveidi karjeras izglītībā vispārizglītojošajā skolā Latvijā.

Promocijas darba **pētījuma objekts** – karjeras izglītība.

**Pētījuma priekšmets** – profesionālās intereses.

Promocijas darbs izstrādāts laika posmā no 2005.gada līdz 2011.gadam. Praktiskais pētījums ietver laika periodu no 2006.gada līdz 2011.gadam.

Objektīvas sakarības, kas noteiks pētāmās parādības risinājuma zinātnisko pamatojumu, iecerēts iegūt rodot atbildes uz izvirzītajiem **pētījuma jautājumiem**:

1. Kādi nosacījumi nodrošina mērķtiecīgu profesionālo interešu veidošanu vispārizglītojošajā skolā?
2. Kāda nozīme profesionālo interešu veidošanai ir skolēnu uzņēmējspēju kompetences veidošanā?
3. Kāda nozīme ir profesionālo interešu veidošanai jauniešu profesijas izvēlē un tālākās izglītības izvēlē?

Pētījuma **mērķis**: izpētīt un zinātniski pamatot skolēnu profesionālo interešu pilnveides iespējas karjeras izglītībā.

Izvirzītā darba mērķa sasniegšanai ir pakārtoti sekojoši **darba uzdevumi**:

- 1) izanalizēt zinātnisku literatūru starpzinātņu skatījumā par skolēnu profesionālo interešu veidošanu, karjeras attīstības teorijām, karjeras izglītības vadību un attīstības iespējām;
- 2) novērtēt profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumus vispārizglītojošajā skolā;
- 3) izstrādāt empīriskā pētījuma organizāciju un metodoloģiju;
- 4) izanalizēt un interpretēt empīriskā pētījumā iegūtos datus;
- 5) noskaidrot un izvērtēt karjeras izglītības starptautisko pieredzi un īstenošanu vispārizglītojošajā skolā;
- 6) izvērtēt un salīdzināt profesionālo interešu veidošanu vispārizglītojošajā skolā, to pilnveides iespējas karjeras izglītībā, izmantojot hierarhiju analīzes metodi.

### **Pētījuma ierobežojumi**

Promocijas darbā *intereses* ir pētītas kā profesionālās intereses, profesionālo interešu veidošana un karjeras attīstības iespējas ir pētītas tikai vispārizglītojošo skolu skolēnu vecumposmā.

Darba uzdevumu risināšanai pielietotās **pētnieciskās metodes**:

1. **Zinātniskās literatūras teorētiskā analīze**: lai noskaidrotu teorētiskās nostādnes par profesionālo interešu veidošanas teorijām, karjeras attīstības teorijām, karjeras izglītības attīstības iespējām vispārizglītojošajā skolā.
2. **Analīzes un sintēzes metodes** izmantotas, lai izpētītu problēmu elementus un formulētu sakarības, kā arī no atsevišķiem elementiem izveidotu zinātniskos pieņēmumus un kopsakarības.
3. **Aptaujas metode**: izmantota viedokļu noskaidrošanai, skolēnu profesionālo interešu izpēti raksturošanai vispārizglītojošajā skolā.
4. **Statistiskās analīzes metodes** - aprakstošā statistika, sakarību analīze, klasteranalīze, statistiski būtisku atšķirību pārbaude, korelācijas metodes - izmantotas pētījumā iegūto datu analīzei un interpretācijai. Datu apstrādē izmantotas Microsoft Excel, SPSS for Windows 16.0 programmas.
5. **Ekspertu intervijas metode, SVID un PEST metodes, hierarhijas analīzes metodes** izmantotas modeļu un faktu interpretēšanai, profesionālo interešu izpētei un

to pilnveidei karjeras izglītībā vispārizglītošajā skolā.

### **Pētījumiem izmantotie materiāli**

Darba mērķa sasniegšanai un izvirzīto uzdevumu izpildīšanai izmantoti Latvijas un ārvalstu zinātnieku pētījumi un publikācijas, Latvijas Republikas likumi un citi normatīvie akti, IZM stratēģijas, programmas, koncepcijas, vadlīnijas un pamatnostādnes, IZM, LM un EM pārskati un ziņojumi, Nodarbinātības Valsts aģentūras dati, programmas, pētījumi un statistiskā informācija, CSP dati, Eurostat informācija, teorētiskā un analītiskā literatūra un citi izmantotās literatūras sarakstā norādītie informācijas avoti.

### **Promocijas darba novitāte un praktiskā nozīmība:**

1. Pirmo reizi veikta profesionālo interešu attīstības analīze karjeras izglītībā Latvijā.
2. Pētījuma praktiskā izpēte sniedz priekšstatu par profesionālo interešu veidošanas nozīmi jauniešu profesijas un turpmākās izglītības izvēlē.
3. Balstoties uz citu valstu pieredzi un praksi, kā arī autores veikto pētījumu, izstrādāti un novērtēti iespējamie attīstības scenāriji profesionālo interešu veidošanas veicināšanai karjeras izglītībā.
4. Promocijas darba ietvaros izpētīti karjeras izglītības attīstības teorētiskie aspekti.
5. Apzinātas iespējas, priekšrocības un problēmas profesionālo interešu veidošanai karjeras izglītībā vispārizglītošajā skolā Latvijā.

### **Pētījuma posmi:**

**1. posms.** No 2005. – 2007.gadam: zinātniskās literatūras studijas par promocijas darba tēmu.

**2. posms.** No 2007. – 2008.gadam konkrētizēta pētījuma tēma, izvirzīti mērķis un uzdevumi, izstrādāta anketa. Veikts profesionālo interešu pētījums vispārizglītojošās skolās. Uzsākta iegūto datu apstrāde.

**3. posms.** 2009.- 2011.gads. Iegūto rezultātu analīze un interpretācija. Promocijas darba sagatavošana aizstāvēšanai.

### **Pētījuma bāze:**

- Latvijas vispārizglītojošo skolu 11.-12.klašu skolēni, 633 respondenti, t.sk:
- 402 meitenes un 231 zēns;
- 346 pilsētas skolas skolēni un 287 lauku skolu skolēni;

- 386 latviešu mācību valodas skolu skolēni un 247 krievu mācību valodu skolu skolēni.

### **Darba struktūra**

Promocijas darbs sastāv no ievada, piecām nodaļām, secinājumu un priekšlikumu daļas, pielikumiem. Kopējais darba apjoms, neskaitot pielikumus, ir 175 lapaspuses datorsalikumā. Darbā ietvertas 19 tabulas un ievietoti 33 attēli. Promocijas darba struktūra veidota saskaņā ar augstāk formulētajiem pētījuma uzdevumiem.

**Pirmajā nodaļā** tiek apskatīts profesionālo interešu jēdziens, tā vēsturiskā attīstība, karjeras jēdziena rašanās un attīstība. Šajā nodaļā tiek analizēta karjeras attīstības teorijas, profesionālās orientācijas un karjeras izglītības vēsturiskā attīstība Latvijā.

**Otrajā nodaļā** tiek skaidroti profesionālo interešu veidošanas objektīvie nosacījumi. Šajā nodaļā profesionālo interešu veidošana tiek analizēta dažādos skolēnu vecumposmos, tiek skaidrotas jaunā laikmeta prasības skolēnu profesionālo interešu veidošanā. Veicot darba tirgus raksturojumu un analīzi, tiek noskaidrotas prasības profesijas izvēlei un profesionālo interešu veidošanai, atbilstoši darba tirgus prasībām.

**Trešajā nodaļā** analizēti un interpretēti veiktā empīriskā pētījuma dati par skolēnu profesionālo interešu veidošanu vispārīzglītojošajā skolā. Nodaļā tiek skaidrota pētījuma organizācija un metodoloģija, veikts respondentu raksturojums, analizēti un interpretēti iegūtie dati.

**Ceturtajā nodaļā**, lai noskaidrotu karjeras izglītības attīstības iespējas, tiek veikta karjeras izglītības starptautiskās pieredzes salīdzinošā analīze, tiek skaidrotas Eiropadomes politiskās nostādnes karjeras izglītības īstenošanas aspektā. Šajā nodaļā doti skaidrojumi karjeras izglītības īstenošanai Latvijā.

**Piektajā nodaļā** dots Latvijas karjeras izglītības attīstības iespēju izvērtējums un pārvaldības pilnveide. Šajā nodaļā analizēti karjeras izglītības iespējamie attīstības scenāriji, dots karjeras izglītības ietekmējošo faktoru izvērtējums. Izmantojot hierarhiju analīzes metodi, analizēti iespējamie karjeras izglītības attīstības scenāriji Latvijā. Pamatojoties uz veikto karjeras izglītības iespējamo attīstības scenāriju analīzi, skaidrota profesionālo interešu veidošana karjeras izglītībā, atbilstoši mūsdienu prasībām.

### **Promocijas darba rezultātu aprobācija**

#### **Dalība zinātniskajās konferencēs**

Par zinātniskā darba rezultātiem ziņots vairākās starptautiskās un vietējās zinātniskās

konferencēs:

1. LU 65.konference, Ekonomika, vadības zinātne (2007). Ekonomikas attīstības problēmas zināšanu sabiedrībā.  
*Referāts: Darba tirgus un profesionālo interešu veidošanas problēmas Latvijā.*
2. LU 66.konference, Ekonomika, vadības zinātne (2008). Latvijas ekonomikas transformācijas problēmas globalizācijas apstākļos.  
*Referāts: Profesionālo interešu attīstība mūsdienu globalizācijas apstākļos.*
3. LU 66.konference, Izglītības vadība (2008).  
*Referāts: Profesionālās izglītības attīstība un atbilstība darba tirgus prasībām mūsdienu ekonomiskajos apstākļos.*
4. Rēzeknes Augstskola. Starptautiskā zinātniskā konference: Sabiedrība. Integrācija. Izglītība (2008).  
*Referāts: Jauniešu profesionālo interešu atbilstība mūsdienu darba tirgus prasībām.*
5. Liepājas Pedagoģijas Akadēmija. 11.starptautiskā zinātniskā konference: *Sabiedrība un kultūra: Sociālā partnerība un dialogs* (2008).  
*Referāts: Jauniešu priekšstati par profesijām, profesionālo nodomu attīstība un atbilstība mūsdienu darba tirgus prasībām.*
6. Daugavpils Universitāte. 50.starptautiskā zinātniskā konference (2008).  
*Referāts: Zināšanu apguves pārvaldības loma uzņēmuma un personāla intelektuālo resursu attīstībā.*
7. LatSTE starptautiskā konference (2008).  
*Referāts: Skolēnu profesionālie nodomi un priekšstati par elektrotehnikas un elektronikas nozares attīstību Latvijā.*
8. 7th International Symposium Economy & Business: Economic Development and Growth. (2008). September 3-7, organized by Bulgarian Academy of Science.  
*Referāts: Developing peculiarities of professional intensions in nowadays economical conditions.*
9. 4<sup>th</sup> international Scientific conference: Modelling the European future: integrating the old and the new (2008), Organized by Klaipedos Universitetas.  
*Referāts: Analyses of characterizing indicators of youth professional interests and development opportunities in nowadays conditions of globalization.*
10. LU 67.konference. Ekonomika, vadības zinātne (2009).  
*Referāts: Jauniešu profesionālo nodomu veidošanās motīvi.*
11. 14.starptautiskā zinātniskā konference: Kreativitāte individualitātes dzīves

gaitā(2009).

*Referāts: Jauniešu profesionālo interešu veidošanās un radošo spēju attīstība Latvijā mūsdienās.*

12. Mykolas Romeris University, Vilnius, International Scientific Conference: Challenges of the Modern World Dynamics for the Humanities” (2010).

*Referāts: Formation of vocational choice of young people in XXI century.*

13. Siauliai University, Continuous IX International Scientific Conference: Teachers’ training in the XXI Century: Changes and Perspectives (2010).

*Referāts: Career education and youth professional interests in nowadays conditions of globalization.*

14. Liepājas Universitātes 3.starptautiskajā zinātniskajā konferencē:Izglītības kvalitātes dimensijas zināšanu sabiedrībā (2011).

*Referāts: Jauniešu profesionālo interešu veidošanas un radošo spēju attīstība Latvijā mūsdienās.*

#### **Pētījuma rezultāti apkopoti zinātniskajās publikācijās:**

1. **Libkovska U.** *Career education and youth professional interests in nowadays conditions of globalization.***In:** Teachers’ training in the XXI Century: Changes and Perspectives. Siauliai University, 2010, pp. 62-71. ISBN 978-609-430-047-9.
2. **Libkovska U.***Profesionālo interešu attīstība mūsdienu ekonomiskajos apstākļos.***No:** Sabiedrība un kultūra. Rakstu krājums, XI. Liepājas Universitāte. Liepāja: LiePA, 2009. 577.-585. lpp. ISSN 1407-6918.
3. **Libkovska U.** Profesionālās izglītības attīstības tendences mūsdienu ekonomiskajos apstākļos. **No:** Psychology & Didactics. Daugavpils Universitātes 50. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. Daugavpils Universitātes Akadēmiskais apgāds „Saule”, 2009, 32.-39.lpp. ISBN 978-9984-14-426-9.
4. **Libkovska U.** *Analyses of characterizing indicators of youth professional interests and development opportunities in nowadays conditions of globalization.* **In:** Modeling the European Future: Integrating the Old and the New. Klaipeda University and Baltic Sea Region University Network. The 4<sup>th</sup>Scientific volume. Klaipeda, 2008, pp. 279-291. ISBN 978-9955-18-355-6.
5. **Libkovska U.***Developing peculiarities of professional intensions in nowadays economical conditions.* **In:** 7<sup>th</sup> International Symposium Economy & Business:

Economic Development and Growth. Volume 2. International Scientific Publications, Volume 2, Part 1, Bulgaria, 2008, pp. 122-139. ISSN 1313-2555.

6. **Libkovska U.** *Jauniešu profesionālo nodomu veidošanās mūsdienu ekonomikas apstākļos.* No: Sabiedrība, Integrācija, Izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. Rēzeknes Augstskola, 2008, 199.-207.lpp. ISBN 978-9984-779-77-5.
7. **Libkovska U.** *Jauniešu profesionālo interešu atbilstība mūsdienu darba tirgus prasībām.* Latvijas Universitātes Raksti. Vadības zinātne, 717.sējums. Latvijas Universitāte, 2007, 181.-195.lpp. ISSN 1407-2157.

#### **Aizstāvēšanai izvirzītas tēzes**

1. Profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīgums tiek nodrošināts, ievērojot profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumus.
2. Profesionālo interešu veidošana vispārizglītošajā skolā notiek mijiedarbībā ar uzņēmējspēju kompetences attīstību.
3. Profesionālo interešu veidošana karjeras izglītībā vispārizglītošajā skolā veicina jauniešu profesijas izvēli, tālākās izglītības izvēli un sekmē veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū.



# 1. PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS TEORĒTISKAIS ASPEKTS

## 1.1. Profesijas izvēle un profesionālās intereses

Latvijā un visā pasaulē vērojamas būtiskas izmaiņas tautsaimniecības nozaru attīstībā un darba tirgū, ko ietekmē ekonomiskā situācija un pārmaiņas, kuras rada mūsdienu jauno tehnoloģiju ieviešana. Rezultātā mainās arī profesijas, daļa profesiju izzūd, to vietā veidojas jaunas, kas rada nepieciešamību strādājošajiem pārkvalificēties. Ekonomiskā nestabilitāte, mainīgais darba tirgus, jauniešu neaizsargātība, straujas vērtību kritēriju izmaiņas izvirza augstas sabiedrības prasības mūsdienu skolu absolventiem.

Jaunietim pašam bez pieaugušo padoma mūsdienu apstākļos ir diezgan grūti orientēties plašajā profesiju klāstā, tikt skaidrībā ar savām dotībām un spējām, kā arī saskaņot tās ar darba tirgus prasībām. Profesijas izvēle vienmēr ir bijusi aktuāla problēma, tomēr īpaši tās nozīme ir pieaugusi mūsdienās, jo daudzveidīgie darba veidi izvirza cilvēkiem atšķirīgas prasības. Viena profesija prasa augstu kustību kultūru, reakcijas ātrumu, vērtīgumu, veiklību, cita, spēju saprasties ar cilvēkiem, darboties komandā, vadīt citus vai pakļauties utt. Turklāt cilvēks, atkarībā no veselības stāvokļa, fiziskās un garīgās attīstības, rakstura un citām personas īpašībām, nevar būt vienādi derīgs jebkurai profesijai.

Tikai darbs, kas atbilst cilvēka spējām, vēlmēm un interesēm, var nodrošināt patiesu jaunradi un sekmīgu darba izpildi noteiktā jomā. Tas ir laikietilpīgs, sarežģīts un pakāpenisks process, kurā nepieciešams saskaņot cilvēka personiskās intereses, iespējas un darba tirgus prasības.<sup>2</sup>

Savos pētījumos par jauniešu iekļaušanos darba tirgū amerikāņu zinātnieks Makdaniels (McDaniels) parāda, ka tieši jauniešu profesijas izvēles problēmai jāpievērš vislielākā uzmanība, jo tas turpmāk nosaka viņu pozīciju un uzvedību darba tirgū un sabiedrībā. Makdaniels (McDaniels) definē jēdzienu *profesijas izvēle* un skaidro to kā nepārtrauktu procesu.<sup>3</sup>

*Profesijas izvēle* ir nepārtraukts process, kura gaitā cilvēks izmanto informāciju par sevi un apkārtējo pasauli, analizē un pielieto to, lai izvēlētos savu nodarbošanās jomu un pēc

---

<sup>2</sup> Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums. Rīga, 2008.

<sup>3</sup>McDaniels C. Counseling for career development: theories, resources and practice. San Francisco: Jossey – Bass Publishers, 1992.

tam, atbilstoši profesionālajiem nodomiem izvēlēties konkrētu profesiju.<sup>4</sup>

Kā norāda Jasukeviča (Ясюкевич) un Fadejeva (Фадеева) savos pētījumos, jauniešiem profesijas izvēle daudzējādā ziņā ir morāla rakstura problēma un, jo plašāka ir izvēle, jo tā ir psiholoģiski sarežģītāka.<sup>5</sup> Tikai veicot kādu darbību, cilvēks var noskaidrot, cik tā viņam ir piemērota, taču visas darbības formas izmēģināt nav iespējams. Profesijas izvēli analizē kā indivīda apzinātu pozīciju un uzvedību, kas saistīta ar darba pieredzi un darbību visas cilvēka darba dzīves garumā.

Lai veiktu profesijas izvēli, pirmkārt, ir jāsaprot kas ir profesija, profesionālā joma, kuru jauniešiem vēlētos apgūt mācoties izglītības iestādē, vēlāk iegūstot atbilstošu kvalifikāciju.

Vārds *profesija* ir cēlies no latīņu vārda *professio* - publiska uzstāšanās. Senās Romas laikā tā dēvēja nodarbošanās veidu, kuram cilvēks sevi veltīja un par kuru paziņoja publiski<sup>6</sup>.

Profesiju standarta izstrādes rokasgrāmatā ir rakstīts, ka *profesija* ir kvalificēta nodarbošanās, vai nodarbošanās veids - arods, specialitāte, kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas.<sup>7</sup>

Latvijā profesiju klasifikatorā profesijas sagrupētas deviņās pamatgrupās pēc profesiju profesionālās kvalifikācijas līmeņa dilstošā secībā. Profesionālās kvalifikācijas līmenis ir teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt noteiktai sarežģītības un atbildības pakāpei atbilstošu darbu. Pavisam ir noteikti pieci profesionālās kvalifikācijas līmeņi.

*Profesiju klasifikators* ir sistematizēts profesiju saraksts, tā mērķis ir noteikt profesijai atbilstošus pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības.<sup>8</sup> Tas veidots, piemērojot Starptautisko standartizēto profesiju klasifikācijas versiju Eiropas Savienībā. Klasifikatoru lieto, lai nodrošinātu starptautiskajai praksei atbilstošu strādājošo uzskaiti un salīdzināšanu. Tajā aprakstītas galvenās prasības, kuras ir jāzina un jāprot ikvienam cilvēkam, uzsākot darbu attiecīgajā profesijā. Šobrīd klasifikatorā ietvertas vairāk kā 4000 profesijas.

LR Ministra kabineta noteikumi nosaka jomas, kurās profesiju klasifikatora lietošana ir obligāta.<sup>9</sup> Piemēram, darba devēja un darbinieka savstarpējās darba tiesiskajās attiecībās, noslēdzot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, darba līgumā jānorāda profesija atbilstoši klasifikatoram un vispārīgs nolīgta darba raksturojums. Balstoties uz profesiju profesionālās

<sup>4</sup>McDaniels C. Counseling for career development: theories, resources and practice. SanFrancisco: Jossey – BassPublishers, 1992.

<sup>5</sup>Фадеева Е. И., Ясюкевич М.И. От выбора профессии к успеху в жизни. Москва: Перспектива, 2008.

<sup>6</sup>Svešvārdu vārdnīca. J.Baldunčika redakcijā. Rīga: Jumava, 1999.

<sup>7</sup>Profesiju standarta izstrādes rokasgrāmata, 2006.

<sup>8</sup>Latvijas Republikas profesiju klasifikators.

<sup>9</sup> МК 2007.gada 13.februāra noteikumi Nr.125 „Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”.

kvalifikācijas līmeni, profesiju klasifikatorā profesijas pēc starptautiski atzītiem kodiem ir klasificētas pamatgrupās.

*Profesijas standarts* ir viens no profesionālās izglītības saturu reglamentējošiem pamatdokumentiem.<sup>10</sup> Latvijā Valsts profesionālās izglītības standarts un profesijas standarts ir obligāts ikvienam, kas izstrādā un īsteno profesionālās izglītības programmas. Profesiju standartu izstrādi organizē Izglītības un zinātnes ministrija sadarbībā ar Profesionālās izglītības sadarbības padomi. Izvēloties mācīties profesionālajās studiju programmās, absolventiem pēc studiju beigšanas tiek piešķirta attiecīgā kvalifikācija, kas nodrošina izvēlētajai profesijai nepieciešamās prasmes un iemaņas.

Darba tirgus prasībām atbilstošu speciālistu sagatavošanu nodrošina kvalitatīvs izglītības process izglītības iestādēs. Izglītības iestādēm būtu jāpierāda, ka tās piedāvā nacionālām vajadzībām atbilstošu un pielietojamu izglītību, kas spēj elastīgi un ātri reaģēt uz pārmaiņām ekonomiskajā vidē, tātad nodrošinot absolventa mobilitāti.

Izglītības likumā teikts, ka *profesionālā kvalifikācijā* ir, noteiktai profesijai atbilstošas izglītības un profesionālās meistarības, dokumentāri apstiprināts novērtējums<sup>11</sup>. Tātad profesionālā kvalifikācija apliecina, ka cilvēks ir:

- saņēmis attiecīgajai profesijai atbilstoša līmeņa izglītību;
- viņam ir šai profesijai atbilstošas profesionālās iemaņas un prasmes;
- profesionālās kvalifikācijas ieguve ir apstiprināta izglītības dokumentā<sup>12</sup>.

Latvijas izglītības sistēmā ir noteikti pieci profesionālās kvalifikācijas līmeņi (skatīt 1.pielikumu). Profesionālā kvalifikācija tiek apliecināta ar profesionālās kvalifikācijas dokumentu (skatīt 2.pielikumu).

Lerners (Lerner), Šulenberg (Schulenberg), Vondračeks (Vondracek) norāda, ka profesijas izvēle, jauniešu vecumā tiek veikta, balstoties uz iekšējiem un ārējiem faktoriem. Par nozīmīgākajiem iekšējiem faktoriem kļūst personības vajadzības, vērtīborientācija, intereses, motivācija, pašapziņa, pieredze un attieksmes.<sup>13</sup>

Neraugoties uz iekšējo faktoru nozīmīgumu, tādi ārējie faktori kā sociālā vide, saskarsmes process, profesijas sociālais prestižs, materiālie stimuli ir ļoti būtiski sākotnējā profesijas izvēles posmā. Rubinšteins (Рубинштейн) atzīmē tieši šo faktoru mijiedarbību un definē to kā iekšējo nosacījumu kopumu, caur kuriem notiek ārējo faktoru iedarbība uz

---

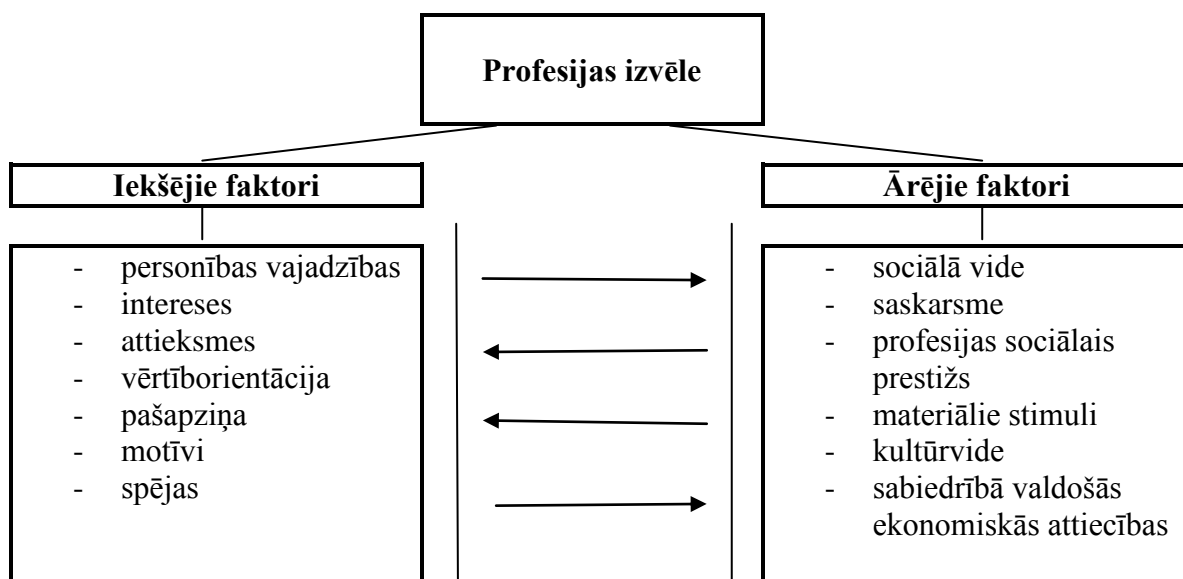
<sup>10</sup> Profesiju standarta izstrādes rokasgrāmata, 2006.

<sup>11</sup> Izglītības likums. LR likums, 1998. Pieejams: <http://likumi.lv>

<sup>12</sup> Profesionālās izglītības centra dati. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>

<sup>13</sup> Vondracek F.W., Lerner R.M., Schulenberg J.E. Career development: A Life-Span Development Approach. Erlbaum, 1986.

profesijas izvēli jauniešu vecumā (skatīt 1.1.attēlu).<sup>14</sup>



### 1.1.attēls. Iekšējo un ārējo faktoru ietekme uz jauniešu profesijas izvēli

Avots: Рубинштейн, 1976.

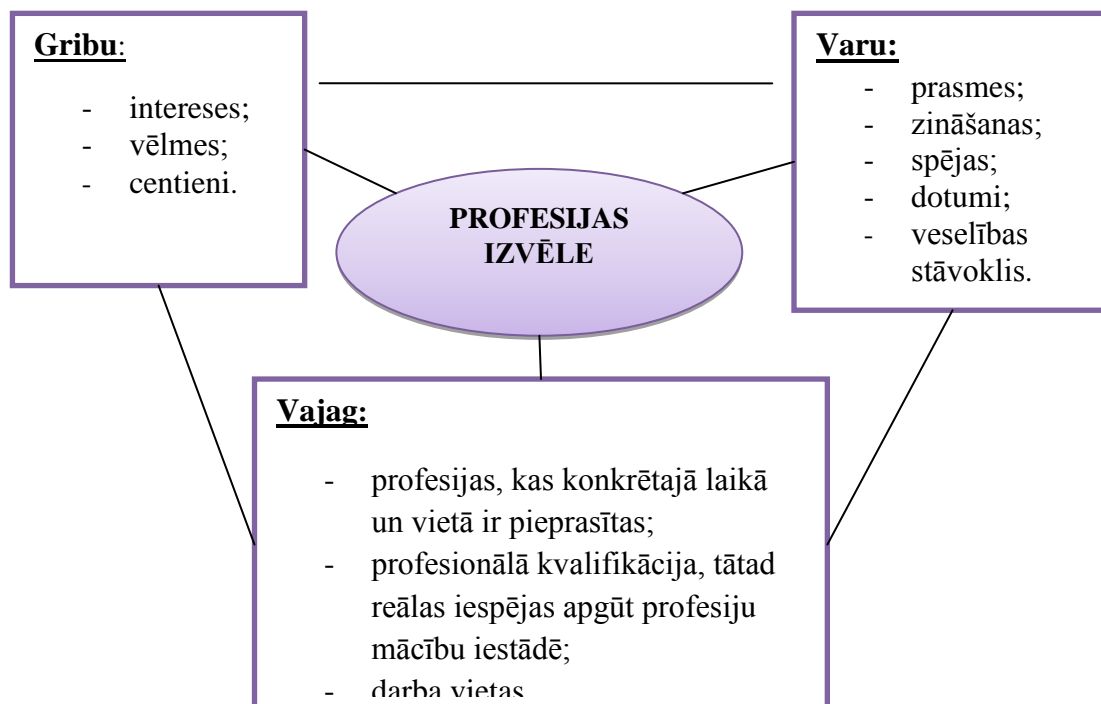
Plānojot savu dzīvi un izvēloties profesiju, ir svarīgi saprast, ko jaunieši grib, var un, kas nepieciešams, lai veiktu izvēli. Tas ietver labi pazīstamā apgalvojuma „gribu – varu – vajag” saskaņošanu.

Lai raksturotu jauniešu profesionālo izvēli ietekmējošos faktoros, jāsaprot:

- 1) ko viņi vēlējas (*gribu*). Bieži vien, mēģinot noteikt visas savas intereses, vēlmes, lietas, kas jauniešus saista, patīk, un ko gribētos darīt, izveidojas ļoti garš saraksts. Daudziem ir plašs interešu loks, un ir visai grūti izšķirties, kuru no savām interesēm izvēlēties profesionālajai realizācijai, bet ko atstāt kā vaļasprieku. Visbiežāk cilvēka izvēli par labu kādai nodarbei nosaka viņa interese par tās saturu. Lai pieņemtu pareizo lēmumu, nepieciešams izziņāt potenciālās profesijas saturu, darba pienākumus un apstākļus.
- 2) Kad ir apjaustas profesionālās intereses, svarīgi saprast, vai piemīt šīm interesēm atbilstošas spējas un dotumi (*varu*). Katram var būt raksturīgas noteiktas īpašības un spējas, kuras ļauj veiksmīgi strādāt viena veida profesijās, bet nepalīdz, strādājot citās. Jānoskaidro cilvēka dotumi un iespējas, kas nepieciešamas, lai sekmīgi apgūtu izraudzīto profesiju (fiziskā attīstība, veselības stāvoklis, izglītības līmenis u.c.),

<sup>14</sup>Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976.

- 3) Izvēloties profesiju, jaunieši bieži nespēj savienot savas intereses, spējas ar eksistējošo situāciju darba tirgū un piedzīvo vilšanos, iegūstot labu kvalifikāciju, bet nerealizējot sevi darba tirgū. Šajā gadījumā netiek nodrošināta profesionālā pašrealizācija (*vajag*) (skatīt 1.2.attēlu).



### 1.2.attēls. Profesijas izvēli ietekmējošie faktori

*Avots: Autores izstrādāts, pamatojoties uz OECD informāciju un NVA (Karjeras centra) datiem.*

Izvēloties savu profesionālo jomu un profesiju, jāņem vērā trīs būtiskas lietas:

- lai profesija būtu interesanta un saistoša,
- lai profesija atbilstu spējām,
- lai varētu atrast darbu šajā profesijā.

Tas vai profesijas izvēlē iepriekš minētie nosacījumi tiks ievēroti, ir atkarīgs no profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīguma.

Lai sekmētu jauniešu profesijas izvēli, izziņātu viņu personīgās īpašības, jāattīsta un jānosaka viņu profesionālās intereses. Tā kā intereses ir izziņas vajadzības izpausme, tad tās virzapsihisko aktivitāti attiecībā uz noteiktu objektu.<sup>15</sup>

Vispusīgi attīstītai personībai piemīt interešu daudzveidība. Jauniešiem, izvēloties profesiju, nepieciešams noteikt savas intereses par attiecīgo darbības jomu, jānoskaidro vai tās

<sup>15</sup>Arājs J. Intereses un to veidošana skolā. Rīga: Zvaigzne, 1976.

saskan ar spējām.

Profesionālās intereses aptver:

- cilvēka personiskās intereses, kas vēlāk izpaužas apzinātā profesijas izvēlē;
- darba tirgus prasības pēc kvalificētiem darbiniekiem;
- profesijas apguvi un darba gaitas uzsākšanu<sup>16</sup>.

Terminu skaidrojošā vārdnīcā ir skaidrots, ka vārds *intereses* ir cēlies no latīņu valodas vārdam *interesse* - *būt klāt, piedalīties* un tiek skaidrots kā vajadzības, pieredzes un izvēles nosacīta aktīva attieksme pret īstenības objektiem.<sup>17</sup>

Jēdziens *intereses* tiek skatīts no dažādu sociālo zinātņu aspekta:

- socioloģijā – kā indivīdam, ģimenei, sabiedrībai nozīmīgs, vajadzīgs;
- psiholoģijā – kā personības virzības emocionālā izpausme;
- politikā – kā valsts intereses, nācijas intereses, politiskās intereses;
- ekonomikā – kā ekonomiskās intereses, profesionālās intereses, cilvēkkapitāla teorijas kontekstā, darba tirgus un nodarbinātības kontekstā;
- izglītības zinātnēs – interešu izglītībā, karjeras izglītībā<sup>18</sup>.

Promocijas darbā *intereses* tiks pētītas un analizētas kā *profesionālās intereses*.

Interešu problēmas risinājumam kā profesionālo interešu veidošanas problēmai iespējams izsekot vairāku autoru darbos: rietumu zinātnieku E.Ginzberga, S.Ginsburga, S.Akselrada, Dž.Hermas, K.Makdanielsa, R.Džiligana, L.Hjēla, D.Ciglera, R.Lentsa, S.Brauna, G.Haketa, krievu skolas pētnieku – S.Rubinšteina, V.Simonenko, J.Volohovas, T.Surovickas, M.Retevihas, V.Bodrova, E.Zejera, O.Rudeja, N.Ševandrina darbos, kā arī latviešu pētnieku – V.Vītiņa, V.Biksēs, A.Kopelovičas, J.Arāja un citu autoru darbos.

Ginzberga (Ginzberg), Ginsburga (Ginsburg), Akselrada (Axelrad), Herma (Herma) pētījumos intereses ir skaidrotas kā izziņas vajadzības izpausme.<sup>19</sup>

Kā atzīmē R.Džiligans (Gilligan), interesēm kā psihiskai parādībai ir būtiska nozīme cilvēka dzīvē un darbībā. Cilvēks izjūt laimi un prieku, ja viņš veic interesantu un patīkamu darbu, dzīvo interesantu dzīvi.<sup>20</sup> Interesants darbs ir produktīvs, vieglāk veicas un sagādā gandarījumu. Intereses kopā ar vajadzībām rosina personību darbībai, sekmē personības

---

<sup>16</sup>Gilligan R. Enhancing the resilience of children and young people in public care by mentoring their talents and interests. Child and Family Social Work, vol.4, 1999.

<sup>17</sup>Pedagoģijas terminu vārdnīca. Rīga: Liesma, 1978.

<sup>18</sup>Шевандрин Н. И. Основы психологической диагностики. Москва, 2003.

<sup>19</sup>Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory.

<sup>20</sup>Gilligan R. Enhancing the resilience of children and young people in public care by mentoring their talents and interests. Child and Family Social Work, vol.4, 1999.

vispusīgu attīstību.

Zejera(Зеер) un Rudeja (Рудей) zinātniskajos pētījumos norādīts, ka intereses ir personības izvēlīga attieksme pret objektu atkarībā no šā objekta nozīmīguma un emocionālās pievilcības.<sup>21</sup>

Simonenko (Симоненко), Surovicka (Суровицкая), Reteviha (Ретевых), Volohova (Волохова)klasificē intereses pēc to satura, apjoma, noturīguma, dziļuma, iedarbības un spēka līmeņa (skatīt 1.1.tabulu) un atzīmē, ka jauniešu profesionālās pašnoteikšanās stimulējošs faktors ir interešu saturs, noturīgums un dziļums<sup>22</sup>.

### 1.1.tabula

#### Interešu klasifikācija

Klasifikācijas pazīme	Interešu veidi
Satura raksturs	Sabiedriski politiskās, profesionālās, izziņas, zinātniskās, estētiskās, sporta utt.
Apjoms	Plašas (uzmanību piesaista liels objektu daudzums); šauras (vienpusīga interese)
Noturīgums	Noturīgas (ilgstoša interese); nenoturīgas (īslaicīga interese)
Dziļums	Dziļas, virspusējas
Iedarbības un spēka līmenis	Aktīvas, pasīvas
Izpausmes raksturs	Tiešas (virzītas tieši uz darbību); pastarpinātas (virzītas uz darbības procesu un/vai tās rezultātiem)

*Avots: Симоненко В.Д., Суровицкая Т.Б., Ретевых М.В, Волохова Е.Д. Профессиональное самоопределение школьников, 1995.*

Savukārt, Lents (Lent), Brauns (Brown) un Hakets (Hackett) intereses iedala atkarībā no darbības mērķa, satura un līmeņa:

- 1) pēc darbības mērķa intereses iedala tiešajās un pastarpinātājās;
- 2) pēc darbības satura izšķir garīgās, sabiedriskās un materiālās intereses;
- 3) pēc darbības līmeņa izšķir pasīvās un aktīvās intereses, kur aktīvās intereses ir galvenais zināšanu, prasmju un iemaņu apguves, spēju un rakstura attīstības nosacījums<sup>23</sup>.

Savos pētījumos Hjēls (Hjelle) un Ciglers (Ziegler) atzīmē, ka dažreiz jauniešu

<sup>21</sup>Зеер Э. Ф., Рудей О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Воронеж: Издательство НПО МОДЭК, 2008.

<sup>22</sup>Симоненко В.Д., Суровицкая Т.Б., Ретевых М.В, Волохова Е.Д. Профессиональное самоопределение школьников, 1995.

<sup>23</sup>Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unified social cognitive theory of career academic interest, choice and performance. Journal of Vocational behaviors, vol. 45, 1994.

intereses un tieksmes nav tik izteiksmīgas, un, dažreiz ir tik daudzveidīgas, ka grūti atšķirt pamatintereses no blakus interesēm. Šajā gadījumā zinātnieki norāda, ka ir lietderīgi izpētīt jauniešu spēju attīstības līmeni. Augsts spēju attīstības līmenis var liecināt par jauniešu tieksmēm uz noteikto darbības veidu<sup>24</sup>.

Interesēm tikai tad ir noteikta loma cilvēka dzīvē, viņa attīstībā, ja tās aktivizē cilvēka darbību. Sākotnējām interesēm ir raksturīga pozitīva vai negatīva attieksme pret attiecīgo darbības veidu.

Lai cilvēks varētu ražot materiālos labumus, viņam nepieciešamas zināšanas, darba iemaņas un pieredze. Tas nozīmē, ka cilvēkam, ņemot vērā intereses, jāizvēlas profesija, atbilstoši:

- 1) darba tirgus pieprasījumam pēc kvalificētiem darbiniekiem;
- 2) prasībām, kuras cilvēkam izvirza viena vai cita profesija;
- 3) cilvēka dotumiem un spējām, kas nepieciešamas, lai sekmīgi apgūtu izvēlēto profesiju (veselības stāvoklis, fiziskā attīstība, izglītības līmenis utt.).<sup>25</sup>

Rubinšteina (Рубинштейн) pētījumos norādīts, ka profesionālās intereses ir cilvēka emocionālā attieksme pret noteikto profesionālās darbības veidu.<sup>26</sup> Zinātnieks atzīmē, ka jēdziens *intereses* ir cieši saistīts ar jēdzienu tieksmes. Šo jēdzienu atšķirību Rubinšteins (Рубинштейн) raksturo kā piederību dažādām emocionālām attieksmēm, modalitātēm:

- intereses – racionālā, izziņas modalitāte;
- tieksmes – darbīga, praktiskā modalitāte.<sup>27</sup>

Arī amerikāņu zinātnieki Hjēls (Hjelle) un Ciglers (Ziegler) atzīmē, ka tieksmju galvenais rādītājs ir cilvēka vēlmes pēc ilglaicīgas un sistemātiskās nodarbošanās. Bieži no izteiktām interesēm sāk veidoties arī tieksmes pret kādu no darbībasveidiem.<sup>28</sup> Tikai indivīda attīstības procesā potenciālās intereses pārveidojas par aktīvām interesēm un izpaužas kā profesionālās intereses, kas vēlāk veicina apzinātu profesijas izvēli.<sup>29</sup>

*Profesionālās intereses* ir ekonomisko interešu sistēmas svarīgs elements. Mūsdienās cilvēka profesionālās darbības un profesionālo interešu veidošanas saturu, līdzīgi kā jebkuras citas sociālas parādības saturu, nosaka objektīvi nosacījumi. Svarīgākie ir divi, kas izraisa radikālas pārmaiņas darba funkcijās, ražošanas organizācijas pārveidē, nodarbinātības sfērās

<sup>24</sup>ХьеллЛ., ЗиглерД. ТеорииЛичности. 3-е международное изд. Санкт Петербург: Питер, 2003.

<sup>25</sup>Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OESD, 2005.

<sup>26</sup>Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976.

<sup>27</sup>Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976.

<sup>28</sup>ХьеллЛ., ЗиглерД. ТеорииЛичности. 3-е международное изд. Санкт Петербург: Питер, 2003.

<sup>29</sup>Gilligan R. Enhancing the resilience of children and young people in public care by mentoring their talents and interests. Child and Family Social Work, vol.4, 1999.



un cilvēciskā kapitāla attīstībā:

- informācijas tehnoloģiju attīstība;
- globalizācijas procesu padziļināšanās.<sup>30</sup>

Analizējot Makdanielsa (McDaniels) pētījumus, var secināt, ka sākumā jaunā cilvēka profesionālās intereses ir potenciāls, jo to rašanās periodu un vēlāk profesijas apzināšanās periodu atdala noteikts laika posms.<sup>31</sup>

Apkopojot pētījumos iegūtos datus, autore secina, ka saskaņota profesionālo interešu un pareizas profesijas izvēles apzināšana prasa ievērojamu laika posmu, nopietnu, mērķtiecīgu darbu, apvienojot ģimenes, mācību iestāžu, sabiedrības pūles. Tāpēc profesionālās intereses tiek skatītas noteiktā sistēmā, kura aptver vairākus jaunā cilvēka profesionālās izaugsmes posmus:

- 1) pirmais, vissvarīgākais, posms ir saistīts ar profesionālo interešu veidošanu skolā. Te veidojas un attīstās darba jomai nepieciešamās personiskās īpašības, notiek apzināta, savām interesēm un vajadzībām atbilstoša profesijas izvēle;
- 2) otrajā posmā, profesionālās intereses tiek pārbaudītas, apgūstot noteiktu specialitāti. Ja audzēknis izstājas no mācību iestādes nepareizi izvēlētajā profesijā, tad lielākoties vainojama nepietiekama profesionālo interešu veidošana;
- 3) trešajā posmā jaunais cilvēks uzsāk darba gaitas. Mācību iestādē gūtās zināšanas tiek nostiprinātas praktiskajā darbā. Iestājās profesionālās adaptācijas periods.

Jāatzīmē, ka atsevišķa cilvēka ekonomiskās intereses ne vienmēr var saskanēt ar darba tirgus vajadzībām. Atbilstoši savām materiālajām, garīgajām un sociālajām vajadzībām, cilvēks var brīvi izvēlēties savu profesionālo nodarbi, dzīves un darba vietu, kas neatbilst sabiedrības interesēm. Piemēram, kaut arī Latvijā trūkst augsti kvalificētu speciālistu, tomēr daudzi, vadoties no savām personiskajām interesēm, izvēlas darba un dzīves vietu ārpus Latvijas. Ir arī cita galējība. Ja cilvēki profesijas izvēlē rīkotos tikai no savām interesēm, tikai tā, kā viņi paši vēlas, neņemot vērā darba tirgus prasības, sabiedrības vajadzības pēc dažādām precēm un pakalpojumiem diez vai tiktu apmierinātas. Tādēļ ir svarīgi, dzīvojot noteiktā

---

<sup>30</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>31</sup>McDaniels C. Counseling for career development: theories, resources and practice. San Francisco: Jossey – Bass Publishers, 1992.

sabiedrībā, savas intereses, rīcību saskaņot ar tās vajadzībām<sup>32</sup>.

Apkopojot un analizējot iegūtos datus, autore secina, ka profesionālām interesēm tikai tad ir noteikta loma cilvēka dzīvē, viņa attīstībā, ja tās aktivizē cilvēka darbību. Tikai indivīda attīstības procesā potenciālās intereses pārveidojas par aktīvām interesēm un izpaužas kā profesionālās intereses. Lai tiktu ievērots profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīgums, kas veicinātu profesijas izvēli, atbilstoši cilvēka vēlmēm, spējām, dotumiem, darba tirgus prasībām, nepieciešams veikt profesionālās orientācijas pasākumus.

## 1.2. Profesionālā orientācija un karjeras izglītība

Eksistē virkne teorētisku ideju, kas runā tieši par profesionālās orientācijas nozīmi cilvēka dzīvē, laikā, kad cilvēks saskaras ar profesijas izvēles problēmu.

OECD (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija) pētījumos ir skaidrots, *ka profesionālā orientācija skolā ir mērķtiecīgs process, kas palīdz skolēnam izzināt profesiju saturu, iepazīt un attīstīt savas personības īpašības, nodrošināt tādas profesijas, darbības sfēras, mācību iestādes izvēli, kura vislabāk atbilst personības profesionālām interesēm, spējām, veselībai un fiziskai sagatavotībai, tajā pašā laikā saskan ar tautsaimniecības un sabiedrības vajadzībām.*<sup>33</sup>

Jau senajos laikos tika mēģināts skaidrot cilvēka darba attiecības, profesionālo izaugsmi un attīstības iespējas darba vietā. Senajā Spartā, lai noteiktu, kāda profesija visvairāk piesaista mazo cilvēku, bērnus ieveda lielajā telpā, kurā bija izvietoti dažādi priekšmeti. Katrs no tiem attiecās uz kādu no tajā laikā pazīstamiem darba veidiem. Bērniem ļāva ar šiem priekšmetiem rotaļāties. Vecāki no citas telpas novēroja bērnu darbošanos. Ja bērns ilgi spēlējās ar kādai profesijai raksturīgiem priekšmetiem vai darba rīkiem, vecāki izvēlējās bērnam tieši šo nodarbību veidu un turpmāk centās sniegt viņam šajā jomā arvien vairāk zināšanu.<sup>34</sup>

Par profesionālās orientācijas teoriju veidošanās sākumu zinātniskajā literatūrā atzīst 19.gs. beigas un 20.gs. sākumu. Pagājušā gadsimta sākumā amerikāņu zinātnieks Franks Pārsons (Parson), izveidojot pirmo profesijas izvēli skaidrojošo teoriju, norādīja uz izglītošanas nepieciešamību profesijas izvēlē. Pārsons (Parson) pirmais skaidroja profesionālās piemērotības nepieciešamību. Pagājušā gadsimta sākumā, kad vērojams straujš

---

<sup>32</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>33</sup>OECD, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris, 2004.

<sup>34</sup> Bikse V. Profesijā jāieaug. Rīga: Zinātne, 1990.

industriāls progress, tika publicēts Pārsona (Parson) pētījums, par profesionālo atbilstību un profesionālās piemērotības noteikšanas nepieciešamību. Nepieciešamību pēc izmaiņām diktēja objektīvie nosacījumi, t.i. esošā kārtība darba attiecībās:

- bērnu nodarbināšana;
- strauja urbanizācija,
- imigrācija, darbu nodalīšana,
- īpašu darba prasmju un piemērotības pieprasīšana<sup>35</sup>.

Strādājot Bostonas Nodarbinātības birojā, Pārsons (Parson) saskatīja vajadzību pēc jaunas pieejas darba attiecībās un izvirzīja pirmo profesionālās piemērotības pamatprincipu, t.i. labākais cilvēks labākajā darbā, lai panāktu harmoniju starp cilvēku un darbu. 1909.gadā izdotajā darbā „Profesijas izvēle” (*Choosing a Vocation*), Pārsons (Parson) noteica šādus principus profesijas izvēlei:

- labāk izvēlēties profesiju, nekā tikai meklēt darbu;
- nevienam nevajag izvēlēties nodarbošanos bez rūpīgas un godīgas pašanalīzes un konsultēšanās;
- jauniešiem jāveic plaša nodarbinātības jomas izpēte, nevis vienkārši jāiekrīt ērti sasniedzamā vai nejaušā amatā;
- profesiju konsultants, kurš veicis rūpīgu cilvēka, profesijas un panākumu apstākļu izpēti, padomu sniegšanā jauniešiem dod lielāku drošību nekā padomu trūkums.

Analizējot zinātnieka pētījumus, autore secina, ka Pārsona (Parson) darbos tika izvirzīti pirmie galvenie jauniešu profesionālās orientācijas virzieni:

- jābagātina un jāprecizē jauniešiem sniedzamā informācija par profesijām un iespējām darba tirgū;
- jāveido jauniešu izpratni par savām spējām, interesēm un citām personības īpašībām;
- jāorganizē individuālās jauniešu profesionālās konsultācijas.

Izveidojot pirmos kursus un seminārus, Pārsons (Parson) tiek uzskatīts par vienu no profesionālās orientācijas pamatlicējiem. Jāatzīmē, ka pamatojoties uz Pārsona (Parson) darbu, pagājušā gadsimtā profesionālās piemērotības noteikšana tika uztverta kā profesionālās orientācijas process, kurā cilvēkiem palīdz izvēlēties profesiju, sagatavoties tai, iegūt to un pilnveidoties tajā.

Noteikti jāatzīmē, ka profesionālās orientācijas attīstību veicināja arī notikumi pasaulē. Pirmais pasaules karš paātrināja tehnikas progresu armijā, tādēļ pieauga armijas vajadzība pēc

---

<sup>35</sup>Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Пер,2001.

karavīriem, kas spēj darboties ar tehniku. Lai armijā iesauktos karavīrus sadalītu pēc to atbilstības uzdevumiem, 1917.gadā tika izveidots Armijas alfa tests, kas bija pirmais rakstveida IQ tests, ar kura palīdzību tika noteikta profesionālā piemērotība. Ņemot vērā testa lietošanas pieredzi, pēc kara tautsaimniecības ražošanas vajadzībām tika radīti jauni profesionālo atbilstību noteicošie testi<sup>36</sup>.

Pārsona (Parson) teorija sekmēja pētniecības attīstību par profesijas izvēles, profesionālo interešu veidošanu, indivīda atšķirībām un profesionālās atbilstības jautājumiem. Līdz pat pagājušā gadsimta vidum pētniecība tika orientēta uz profesijas izvēli, profesijas satura izpēti, profesionālo interešu veidošanu, lēmuma pieņemšanas procesu.

Profesionālās orientācijas jautājumi ir pētīti vairāku zinātnieku darbos: F.Pārsona, D.Supera, L.Gotfredsones, E.Viljamsona, L.Hjēla, D.Ciglera, Dž.Holanda, R.Deivisa, Dž.Inglenda, L.Lofkvista, K.Robertsas, P.Blausa, P.Dovsa, I.Binnera, Dž.Bekera, L.Hočkisa, H.Borovsa, V.Bodrova, E.Zejeradarbos.

Profesionālās orientācijas teorijas var grupēt divos apakšvirzienos:

- 1) strukturālās teorijas
- 2) attīstības teorijas<sup>37</sup>.

Strukturālās teorijas var iedalīt trīs apakšvirzienos:

- Īpašību un faktoru teorija;
- Profesionālās individualitātes un vides tipu teorija;
- Socioekonomiskās teorijas.

Strukturālās teorijas *Īpašību un faktoru teorijas* pamatā ir Franka Pārsona (Parson) idejas. Šī teorija balstās uz apgalvojumu, ka profesijas izvēle ir precīzās zināšanās par sevi, detalizētās zināšanās par darbu un spējā izdarīt izvēli starp divām iespējām. Divi galvenie *Īpašību un faktoru teorijas* pieņēmumi ir:

- ikvienam indivīdam var piemeklēt viņa personībai atbilstošu profesiju;
- jo savai personībai atbilstošāku darbu indivīds veic, jo izteiktāka ir viņa apmierinātība un panākumi darbā.

Kā savos pētījumos atzīmē Bodrovs (Бодров), ka tieši īpašības raksturo indivīdu un sākotnēji tiek uzskatītas par bioloģiskas dabas, tātad nemainīgām iezīmēm, bet vēlāk tiek skaidrotas kā iegūtas un, tātad, mainīgas. Faktori, Bodrova (Бодров) pētījumos, raksturo

---

<sup>36</sup>Osipow S.H. Theories of career development. Enlewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1973.

<sup>37</sup>Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Пер, 2001.

darbu un tā specifiku<sup>38</sup>.

Klasiskajā *Īpašību un faktoru teorijas* pieejā klients ir relatīvi pasīvs, bet konsultants aktīvs un direktīvs. Profesionālās orientācijas procesā konsultanta uzdevums ir ievākt, integrēt un organizēt klienta datus, saistot tos ar informāciju par profesiju, un palīdzēt klientam izveidot savu darbības plānu. Konsultants veic profesionālās orientācijas pasākumus un dalās ar savām zināšanām, virza klientu līdz pareizam lēmumam<sup>39</sup>.

Otrs strukturālās teorijas virziens ir *Profesionālās individualitātes un vides tipa teorija*. Tās pamatlicējs ir Džons Holands (Holland). Viņš uzsvēra piemērotas videsietekmes nozīmi profesionālajā darbībā. Cilvēki var funkcionēt, attīstīties un gūt apmierinātību ar darbu, strādājot savai personībai atbilstošā vidē. Holands (Holland) dažādu personību tipu teoriju balstīja uz pieņēmumu, ka cilvēki sliecas izvēlēties nodarbošanos, kas atspoguļo viņu personību un, tāpēc, ka cilvēkus piesaista noteikta nodarbošanās, vide atspoguļo viņu personību.

Analizējot Dž. Holanda (Holland) pētījumus, jāatzīmē, ka zinātnieks savos darbos pamato darba vides un personības sešu tipu sistēmu. Svarīgākās teorijas pamattēzes ir šādas:

- vairākumu cilvēku var iedalīt sešos tipos: praktiskais, izzinošais, mākslinieciskais, sabiedriskais, uzņēmīgais, tradicionālais.
- pastāv sešas darba vides: praktiskā, izzinošā, mākslinieciskā, sabiedriskā, uzņēmīgā, tradicionālā.
- cilvēki meklē darba vidi, kas ļauj tiem pilnveidot savas vērtības un attieksmi un piedāvā izpildāmus uzdevumus un lomas.
- cilvēka uzvedību nosaka viņa paša un vides mijiedarbība<sup>40</sup>.

Mijsakarību raksturošanai starp dažādiem personības tipiem Hollands (Holland) izveidoja sešstūra modeli (skatīt 3. pielikumu).

Aprakstot modeli, Dž. Holands (Holland) lieto trīs pamatjēdzienus:

- **Atbilstība**. Jo augstāka atbilstība starp personības tipu un vidi, jo apmierinātāks un sekmīgāks ir cilvēks. Piemēram, ja sakrīt personības tips, izzinošais un darba vide – izzinošā, tad cilvēkam ir augsta atbilstība. Vidēja atbilstība ir vērojama tad, ja personības tips nonāk Sešstūra modelī blakus esošam tipam atbilstošā vidē. Piemēram,

---

<sup>38</sup>Spencer R.D., Harris-Browsbey J. *Career Development Interventions in the 21<sup>st</sup> Century*. New Jersey: Merrill Prentice Hall, 2002.

<sup>39</sup>Spencer R.D., Harris-Browsbey J. *Career Development Interventions in the 21<sup>st</sup> Century*. New Jersey: Merrill Prentice Hall, 2002.

<sup>40</sup>Holland J.L. *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall, 1973.

praktiskais tips izzinošā vidē. Savukārt zema atbilstība ir tad, ja personības tips nonāk Sešstūra modeļa pretējā pusē esošā tipa atbilstošā vidē. Piemēram, praktiskais tips nonāk sabiedriskā vidē.

- **Sadalīšana.** Zinātnieks iedala cilvēkus un vidi tipos. Daži personības un vides tipi ir raksturoti precīzāk nekā citi. Piemēram, cilvēks vai vide var atbilst vienam tipam un pavisam nelīdzināties citiem. Savukārt cits cilvēks vai vide var līdzināties vairākiem tiptiem, un tādējādi to ir grūtāk iekļaut kādā noteiktā tipā. Empīriskie dati liecina, ka cilvēkam, kurš mazāk atbilst kādam noteiktam tipu raksturojumam, ir sarežģītāka profesijas izvēle.
- **Saskana.** Saskanīgums starp personības tiptiem. Sešstūra modelī blakus esošiem tiptiem ir lielāka līdzība iezīmēs, interesēs, vērtībās, uztverē nekā starp tiem personības tiptiem, kas atrodas pretējā pusē. Piemēram, praktiskais un izzinošais tips ir līdzīgāki nekā praktiskais un sabiedriskais tips. Empīriskie dati liecina, ka personas ar saskanīgu tipu pazīmēm, piemēram, praktiskais un izzinošais, ir ar paredzamāku uzvedību un sekmīgāku karjeru nekā personas ar nesaskanīgu tipu pazīmēm, piemēram, praktiskais un sabiedriskais. Nesaskanīgām personām ir grūtāk atrast darba vidi, kas ļautu izpausties viņu pretējiem centieniem. Tādējādi konsultantu uzdevums ir rosināt interešu realizāciju gan darbā, gan ārpus darba, piemēram, sociālais darbinieks, kas brīvajā laikā nodarbojas ar galdniecību<sup>41</sup>.

Personības un vides tipu teorijas pilnveides procesā Holands (Holland) izveidoja divus testus, pašizziņas testu un profesionālās izvēles testu. Ar Holanda (Holland) izveidoto testu palīdzību kļuva iespējams noteikt cilvēka personības tipu pēc interešu un kompetenču pašvērtējuma.

Analizējot iegūtos datus, autore secina, ka teorijas izmantošanas pieredze liecina, ka sešu personības tipu modelis noder interešu veidu klasificēšanai. Taču tas nav vienīgais, un tam ir savi izmantošanas ierobežojumi.

Holanda (Holland) definētos tipus ne vienmēr izdodas konstatēt citiem pētniekiem. Analizējot Holanda (Holland) pieeju un teorijas praktisko pielietojumu, Hjels (Hjelle) un Ciglers (Ziegler) atzīmēja:

- būtiski ir pārzināt profesionālās intereses, tāpēc svarīgi nodrošināt iespēju sistemātiski testēt savas intereses;
- personības un profesijas precīzai izpētei ir jābūt katras konsultēšanas

---

<sup>41</sup>Holland J.L. Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall, 1973.

programmas centrā<sup>42</sup>.

Strukturālās teorijas trešais virziens ir *Socioekonomiskās teorijas*. Tās var formulēt kā gadījuma un nejaušības teorijas. Profesijas izvēles kontekstā šīs pieejas pārstāvji uzskata, ka daudzi cilvēki seko mazākās pretestības ceļam un paļaujas uz darba iespējām, kādas piedāvā gadījums<sup>43</sup>.

*Socioekonomiskās* teorijas atziņas ir formulētas R.Deivisa, Dž.Inglenda, L.Lofkvista, K.Robertsa, P.Blausa, P.Dovsa, J.Binnera pētījumos.

Amerikāņu zinātnieki R.Deiviss (Dawis), Dž.Inglends (England) un L.Lofkvists (Lofquist) 1964.gadā izveidoja darba pielāgošanas teoriju. Darba pielāgošanas teorijas būtiskākās pamattēzes ir šādas:

- darbs uzskatāms par indivīda un darba vides mijiedarbību;
- darba vide pieprasa noteiktu uzdevumu izpildi, savukārt indivīdam piemīt šī uzdevuma izpildes prasmes;
- indivīds pieprasa kompensāciju par darba paveikšanu un piemērotus apstākļus;
- mijiedarbības uzturēšanai gan indivīdam, gan darba videi jāizpilda noteiktās prasības (darba pielāgošana);
- darba pielāgošanu raksturo indivīda apmierinātība ar darba vidi, savukārt darba vides apmierinātība ar indivīdu tiek atzīmēta kā piemērotība;
- apmierinātības un piemērotības rezultāts ir ilglaicīgs darbs;
- indivīdu un darba vidi var raksturot, izmantojot struktūras un stila rādītājus, ka mērāmi vienādi<sup>44</sup>.

Socioloģisko pieeju strukturālās teorijās saistībā ar indivīda sociālo vidiapskata K.Robertss (Roberts) un P.Blaus (Blau). Uzsākot darbu, sociālā vide ierobežo indivīda profesijas izvēli, tiek ierobežots pieejamo darbu spektrs, iegūtās izglītības izmantojamība, mobilitāte, sociālais statuss. Darba dzīves laikā pieejamo profesiju spektrs paplašinās, mainās indivīda sociālais statuss, pieaug informācijas par darba tirgu iegūšanas iespējas, kā arī pieaug iespēja iegūt izglītību, finanšu resursi, mobilitāte.

1968.gadā K.Robertss (Roberts) pirmais savos pētījumos argumentēja un apgalvoja, ka jauniešiem profesijas izvēle nav atkarīga no personiskās izvēles, bet gan no sociālās vides.

---

<sup>42</sup> Хьелл Л., Зиглер Д. Теории Личности. Санкт-Петербург: Питер, 2003.

<sup>43</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Пер, 2001.

<sup>44</sup> Dawis R.V., England G.W., Lofquist L.H. Theory of Work Adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XV, 1964.

Par noteicošajiem faktoriem autors profesijas izvēlē min:

- ģimeni/ mājas;
- vidi;
- skolu;
- vienaudžu grupas;
- darba iespējas.<sup>45</sup>

Vēlāk K.Robertss(Roberts) pamatoja savu viedokli, ka skolu beidzēju iesaistīšanu nodarbinātībā vajadzētu balstīt nevis uz jēdzienu profesijas izvēle, bet iespēju struktūru.

Pamatojoties uz teorijas atziņām, var secināt, ka profesionālās orientācijas uzdevums ir nodrošināt darba tirgus vajadzības.

1991. gadā K.Robertss (Roberts) un J.Binnars (Bynner) pētīja Lielbritānijas un Vācijas izglītības sistēmas nozīmi ekonomiskajā labklājībā. Šis bija viens no pirmajiem pētījumiem, kas pamatojaprofesionālās orientācijas teorijas un ietvēra plašāku skatījumu uz cilvēka profesionālo interešu veidošanu un profesionālo izvēli, izglītību un nodarbinātību, t.i. darba tirgus attiecībām. Šī pētījuma galvenie secinājumi ir:

- abās valstīs pastāv līdzīgi veidi jauniešu pārejai no izglītības uz nodarbinātību;
- šie veidi sākas ar izglītību, ģimeni, profesionālo orientāciju un profesionālo sagatavotību.<sup>46</sup>

Savukārt, ekonomiskā pieeja profesijas izvēlei skaidro kā racionālu lēmumu, saskaņojot ieguldījumus izglītībā ar iespējām nopelnīt nākamajā profesijā. Ekonomiskā pieeja tiek skatīta cilvēkkapitāla teorijas kontekstā, ko pārstāv Dž.Bekers (Becker), L.Hočkiss (Hotchkiss), H.Borovs (Borow).

Savos pētījumos Hočkiss (Hotchkiss) un Borovs (Borow) kā piemēru cilvēkkapitāla attīstībā arī minēja sieviešu nodarbinātības problēmu. Viņi norādīja, ka vēsturiski sieviešu nodarbinātības ilgums ir īsāks nekā vīriešiem, tad arī ieguldījumi izglītībā ir mazāki. Tas savukārt skaidro dzimumu atšķirības profesijas izvēlē un nodarbinātībā. Tomēr viņu teorija neskaidro, kāpēc pastāv atšķirības starp indivīdiem nodarbinātībā, kam ir vienāds ieguldījums.<sup>47</sup>

Apkopojot pētījumu analīzi, var secināt, ka strukturālās teorijas koncentrējas uz

---

<sup>45</sup>Roberts K. The social conditions, consequences and limitations of career guidance. British Journal of Guidance and Counseling, No.5, 1977.

<sup>46</sup>Roberts K. Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: The implications for careers guidance. British Journal of Guidance and Counseling, No.25, 1997.

<sup>47</sup>Hotchkiss L., Borow H. Sociological perspective on work and career development. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.



personības un darba uzdevumu raksturojumiem.

Balstoties uz profesionālās orientācijas teoriju uzkrāto pieredzi, 20.gadsimta 50.-60.gados tika izvirzītas un attīstītas jaunas *attīstības teorijas*, kas piedāvāja plašāku karjeras jēdziena skaidrojumu. Pagājušā gadsimta sešdesmitajos gados veiktie Donalds Supers (Super) pētījumi izmainīja izpratni par profesionālo orientāciju. Pamatojoties uzveiktajiem pētījumiem, Supers (Super) ieviesa jaunu terminu *karjeras attīstība*, kura ietvēra trīs galvenās darbības jomas:

- informācijas sniegšanu,
- konsultēšanu,
- izglītošanu<sup>48</sup>.

Līdz šim karjeras veidošana bija prognozējama un iespējama vienas organizācijas ietvaros, jo balstījās uz tradicionālo karjeras modeli. Izmaiņas ekonomikā, tehnoloģiju attīstība, organizācijas struktūras izmaiņas karjeras procesu padarīja neprognozējamu, tādējādi akcentējot paša cilvēka lomu karjeras plānošanā. Tāpēc, lai veicinātu karjeras plānošanas procesu, īpaša uzmanība tika veltīta attīstības teoriju praktiskai pielietošanai, profesionālās orientācijas attīstīšanai, akcentējot jauniešu profesijas izvēles problēmu, kā arī viņu iekļaušanu darba tirgū.

Pamatojoties uz Supera (Super) izveidoto teoriju, ar jaunieviesto jēdzienu *karjeras attīstība* mūsdienā tiek skaidrots cilvēka personīgās dzīves, mācību un darba vadības process mūža garumā<sup>49</sup>.

Savukārt, Dovss (Daws) savos pētījumos norādīja, ka jauniešu veiksmīga karjeras attīstība ir atkarīga no profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīguma un veiksmīgas profesionālās orientācijas mācību iestādēs. *Profesionālo intereses* tiek veidotas karjeras izglītības procesā<sup>50</sup>.

Lai labāk būtu izprotama profesionālās orientācijas un karjeras izglītības jēdzienu nozīme, šā gadsimta sākumā profesionāļi karjeras izglītības jomā ir vienojušies par šādām definīcijām:

- *Profesionālā orientācija* ir karjeras konsultanta vadīts uz indivīdu vērsts pasākumu kopums, kas ļauj izvērtēt indivīda atbilstību konkrētās profesijas izvirzītajām prasībām, ņemot vērā viņa intereses, prasmes, zināšanas,

---

<sup>48</sup>Super D.E. Vocational development: The process compromise or synthesis. Journal of Counseling Psychology, vo.53, no 6, 1956.

<sup>49</sup>Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper & Brothers, 1957.

<sup>50</sup>Daws P.P. Are the Careers Education Programmes in Secondary Schools a Waste of Time? A reply to Roberts: Postscript in Dryden, W&Wats A.G. Guidance and Counseling in Britain. Cambridge: Publishing, 1992.

vispārējās un funkcionālās spējas.<sup>51</sup>

- *Profesionālo interešu veidošana* ir komplekss pasākumu kopums, lai veicinātu individuālāskarjeras attīstību un palīdzētu izglītības un profesijas izvēlē, kas savukārt ļaujattīstīties personībai un gūt apmierinājumu no darba.<sup>52</sup>
- *Karjeras izglītībair* plānots pasākumu, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai palīdzētu izglītojamajiem attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā, karjeras vadīšanā, sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un tālākizglītības iespējām, kā arī nodrošinātu efektīvu dalību darba dzīvē. Karjeras izglītība aptver izglītības iestāžu, vecāku, sabiedrības sistemātisku sadarbību, lai palīdzētu bērniem, pusaudžiem, jauniešiem un pieaugušajiem iegūt pieredzi, attīstīt savas profesionālās spējas, ietver palīdzību profesionālās piemērotības noteikšanā, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguvē.<sup>53</sup>
- *Karjeras konsultants* – speciālists, kurš konsultē, informē un izglīto klientus karjeras veidošanas jautājumos. *Karjeras konsultēšanas* mērķis ir palīdzēt klientam apzināties savas spējas, atbalstīt un iedrošināt klientu viņa potenciāla un iespēju pilnīgākā izmantošanā.<sup>54</sup>

Latvijā 2006. gadā bija apstiprināta „Karjeras attīstības atbalsta sistēmas koncepcija”, kurā noteikts, ka *profesionālā orientācija* ir karjeras konsultēšanas neatņemama sastāvdaļa, kas sniedz nepieciešamo informāciju par profesijām, prasmēm, izglītības iespējām, darba tirgus attīstības tendencēm un darba iespējām.<sup>55</sup> *Profesionālā orientācija* ir karjeras attīstības atbalsta sistēmas pasākums, kas tiek īstenots informatīvā darbībā.

Savukārt, *karjeras izglītības*, kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas sastāvdaļas, mērķis ir organizēt izglītības saturu un izglītības ieguves procesu, nodrošinot izglītojamajam pašizpētei, karjeras izpētei un karjeras plānošanai un vadīšanai nepieciešamo pamatzināšanu un pamatprasmju apguvi, radīt pamatu savlaicīgu, apzinātu un ar iespējām līdzsvarotu

---

<sup>51</sup>Career development of work: a review of career guidance to support people in employment. European centre for the Development of Vocational Training, 2008.

<sup>52</sup>ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”(KIPNIS).

<sup>53</sup>ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”(KIPNIS).

<sup>54</sup>Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD, 2005.

<sup>55</sup>MK 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju “Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”.

personīgo lēmumu pieņemšanai par turpmāko izglītību<sup>56</sup>. Profesionālo interešu veidošana skolā notiek karjeras izglītības procesā. Savukārt, karjeras izglītība ir harmoniski jāintegrē visā izglītības procesā, lai nodrošinātu plānotu un pēctecīgupasākumu kompleksu, kas palīdzētu noteikt karjeras izglītības vajadzības.

Straujas ekonomiskās pārmaiņas, jauno terminu rašanās, veicināja *karjeras* jēdziena attīstību. Tādējādi vienlaicīgi ar *profesionālās orientācijas* jēdzienu zinātniskajā literatūrā sāka lietot *karjeras* jēdzienu.

### 1.3. Karjeras jēdziena rašanās un attīstība

Mūsdienās *karjeras* jēdziena saturs ir ievērojami paplašinājies. Ja sākotnēji jēdzienu *karjera* skaidroja un asociēja ar sekmīgu darbošanos kādā profesijā cilvēka dzīves garumā, kurā ir iespējama izvirzīšanās, slavas un popularitātes sasniegšana, tad tagad jēdziens *karjera* ir jāsaprot ne vien kā izaugsme profesionālajā jomā, bet arī kā likumsakarīga izaugsme un nodarbošanās secīga maiņa visas dzīves garumā.

Vārds *karjeracēlies* no latīņu valodas *carrus* – rati, kariete. Itāļu valodā *carriera* tiek traktēts kā skrējienis, dzīves ceļš, darba lauks, bet franču valodā *carriere* -izvirzīšanās kādā no darbības jomām, popularitātes, slavas sasniegšana.<sup>57</sup>

Karjeras jēdziena saturisko attīstību ietekmē vairāki faktori:

- 1) izmaiņas darba tirgus prasībās, kas tiek izvirzītas strādājošiem;
- 2) demogrāfiskās situācijas izmaiņas, turpinās sabiedrības novecošanās, kas rada izmaiņas darbaspēka struktūrā;
- 3) izglītības nozīmes pieaugums, prasības indivīdiem konkurētspējai darba tirgū;
- 4) izmaiņas organizācijas struktūrā, notiek optimizācijas process, mainās darbinieku skaits, mazinās garantijas būt nodarbinātam.

Sākotnēji jēdzienam *karjera* nelietoja saistību ar profesijas izvēli. To vairāk skatīja kā cilvēka profesionālo attīstību cilvēka dzīves posmos. Jāsecina, ka mūsdienās jēdzienu *karjera* lieto raksturojot visus cilvēka dzīves posmus un cilvēka attīstību kā personību kopumā.

Pētījuma ietvaros autore analizē tikai vispārējās izglītības posmu. Tādējādi jēdziens *karjera* promocijas darbā tiks analizēts un skaidrots divējādā nozīmē: saistībā ar skolēnu profesionālo interešu veidošanu un personības pašrealizācijas iespējām nākotnē.

Teorijas, kuras saistās ar cilvēku dzīves cikla teorijām, balstās uz cilvēka profesionālās

<sup>56</sup>ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”(KIPNIS).

<sup>57</sup>Современный словарь иностранных слов. Москва: Русский язык, 1999.

dzīves posmu attīstību un mācīšanās veidu, kas, savukārt, ietekmē profesijas izvēles rezultātu.

Pazīstamākās no teorijām ir Supera (Super) un Heivighersta (Havighurst) karjeras attīstības teorijas. Teoriju pamatā ir katra cilvēka tieksme izzināt savas spējas, kas nepieciešamas noteikta darba veikšanai, izvēloties sev piemērotu profesiju. Supers (Super) savā *mūža ilgumakarjeras* teorijā noteica karjeras veidus un skaidroja, ka:

1) *vīriešiem* karjera var būt:

- stabila- tieša pāriešana no skolas uz stabilu darbu, izlaižot darbu izmēģinājumu posmu;
- tradicionāla - amati seko cits citam, sākot no izmēģinājumu darbiem līdz stabilam darbam;
- nestabila - līdzīga tradicionālajai savā virzībā uz noturīgu darba izvēli, bet tad maina virzienu un visus spēkus karjeras izveidošanai iegulda vēlreiz.

2) *sievietēm* iespējamā karjera:

- stabila mājsaimnieces karjera - raksturīga sievietēm, kuras apprecas uzreiz pēc skolas beigšanas un neiegūst nozīmīgu darba pieredzi,
- tradicionāla karjera - raksturīga sievietēm, kuras izvēlas tradicionālus sieviešu darbus uzreiz pēc skolas beigšanas (kā piemēru minot skolotājas, medmāsas, sekretāres), tad apprecas un kļūst par mājsaimniecēm,
- stabila karjera - līdzīga kā stabila karjera vīriešiem. Sievietes neatstāj darbu, lai veidotu mājsaimniecību un arī neveido to paralēli darbam,
- paralēlā karjera - uzsāk darbu pēc skolas, tad apprecas, bet turpina darbu; izmanto bērna kopšanas atvaļinājumus,
- pārtrauktā karjera - parastā secība: darbs, mājsaimniecība, darbs. Sieviete vai nu atgriežas vai neatgriežas sākotnējā darba vietā: visbiežāk atgriežas, ja ir atbilstoša izglītība, nestabila karjera – līdzīga vīriešu nestabilajai karjerai, tikai iekļaujot mājsaimnieces darbu.

Supers (Super) uzskatīja, ka abu dzimumu pārstāvjiem iespējams veidot vairākus izmēģinājumus karjerā, uzsverot, ka biežas darba maiņas, apgrūtina karjeras veidošanu<sup>58</sup>. Pēc Supera domām cilvēka dzīves gaitā atklājās indivīda paštēls un tā cilvēks noskaidro un attīsta savu profesionālo Es-koncepciju<sup>59</sup> (skatīt 1.2.tabulu).

---

<sup>58</sup>Ertelts B. J., Šulcs V. Karjeras konsultēšanas kompetences. Latgales druka, 2008.

<sup>59</sup>Super D.E. Vocational development: The process compromise or synthesis. Journal of Counseling Psychology, vo.53, no 6, 1956.

## Karjeras attīstības posmi un cilvēka dzīves ciklu attīstība

Nr. p.k.	Posms	Dzīves cikls	Raksturojums
1.	Augšana un attīstība	0-14gadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zinātkāres vajadzību attīstība;</li> <li>✓ Pētnieciskā darbība.</li> </ul>
2.	Pētīšana	15-24gadi	<u>Posma raksturojums:</u> 1. sevis izzināšana; 2. izpratne par darba vietas prasībām. <u>Notiek:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Profesijas izvēle;</li> <li>✓ Lēmumu pieņemšana;</li> <li>✓ Adaptācija profesijā.</li> </ul>
3.	Nostabilizēšanās	25-44gadi	<u>Posma raksturojums:</u> 1. socializācija; 2. profesionālā darbība. <u>Notiek:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Integrācija darbā (profesionālie un starppersonu aspekti);</li> <li>✓ Speciālo prasmju attīstība;</li> <li>✓ Zināšanu nostiprināšana par sevi un profesiju.</li> </ul>
4.	Saglabāšana/uzturēšana	45-64gadi	<u>Posma raksturojums:</u> 1. turpinās profesionālā attīstība un izaugsme; 2. attīstās stagnācija un/vai vēlme mainīt profesiju. <u>Notiek:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiek sasniegta individuālās profesionālas un personiskās izaugsmes virsotne.</li> </ul>
5.	Intensitātes samazināšanās	Pēc 65 gadiem	<u>Posma raksturojums:</u> 1. Vajadzības pēc vieglāka un mazāk stresa pilna darba. <u>Notiek:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Novecošanās fizioloģisko izmaiņu ietekme uz profesionālo darbību.</li> </ul>

Avots: D.Super,1957.

Savukārt L.Gotfredsone (Gottfredson) savos pētījumos piedāvā citu, balstītu uz cilvēka dzīves cikliem teoriju, kura pamatojas uz atzinumu par bērnībā gūtajiem priekšstatiem un izveidotiem stereotipiem par sieviešu un vīriešu profesijām. Gotfredsone (Gottfredson) atzīmē sievietes pieaugošo lomu darba tirgū. Otrā pasaules kara iespaidā darba tirgū iepriekš nepārstāvētas darba jomās un amatos iesaistījās liels skaits sieviešu. Pēc kara lielākā daļa sieviešu gan atgriezās pie iepriekšējām sociālajām lomām, bet uzkrātā pieredze radīja jaunu skatījumu uz sievietes nodarbinātību.<sup>60</sup>

<sup>60</sup>Gottfredson L. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, No. 28, 1981.

Ekonomiskās pārmaiņas un jauno jēdzienu rašanās ir cieši saistītas ar karjeras jēdziena pielietojumu un skaidrojumu. Strauji mainoties darba tirgus struktūrai un pieaugot izglītības nepieciešamībai, pieaug arī cilvēka lēmumu pieņemšanas nozīme par profesijas izvēli un karjeras attīstību (skatīt 1.3.tabulu).

**1.3.tabula**

**Karjeras jēdziena skaidrojumi**

Jēdziens	Skaidrojums	Avots
Karjera	<ul style="list-style-type: none"> <li>cilvēka mērķtiecīga darbība savu profesionālo prasmju pilnveidei un izpausmei mūža garumā.</li> </ul>	Karjeras attīstības atbalsta sistēma. Rokasgrāmata politikas veidotājiem. OECD. Eiropas Komisija.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>apzināta izvirzīšanās darbā vai citā darbības jomā; sekmīga darbošanās kādā jomā (galvenokārt tādā jomā, kur iespējama izvirzīšanās, slavas un popularitātes sasniegšana)</li> </ul>	Karjeras attīstības atbalsts. Rīga, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ar indivīda darbu, mācībām, pašizpaušmi un brīvā laika pavadīšanu saistītu dažādu sociāli nozīmīgu cilvēku lomu secība</li> </ul>	Career development of work: a review of career guidance to support people in employment, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>individuāla un apzināta ar darbu, pieredzi un darbību saistīta attieksme un uzvedība, darba vietu, statusu, amatu faktiskā secība darba kolektīvā, organizācijā, cilvēka virzība pa sociālajām, mantiskajām vai nodarbinātības kāpnēm</li> </ul>	Энциклопедический социологический словарь Под.ред. Осипова Г.В. Москва: ИСПИ, 1995.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>cilvēka attīstības posmu secība nozīmīgākajās jomās (ģimene, darbs, brīvā laika pavadīšana), kas izpaužas sociālekonomiskā stāvokļa, statusu, lomu un sociālās aktivitātes formu dinamikā, (šaurākā nozīmē) ar nodarbinātību saistīto stāvokļu, statusu un aktivitātes dinamika</li> </ul>	Бейч Э. Консалтинговый бизнес. Основы профессионализма. Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2007.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>dzīves laikā piedzīvotā ar profesionālo darbību saistītā sociālā izvirzīšanās</li> </ul>	Рубинштейн С. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>dzīves laikā sasniegtās profesionālās izaugsmes rezultāts</li> </ul>	Большой толковый социологический словарь, т. 1. (1999)М.: Русский язык
	<ul style="list-style-type: none"> <li>mājās, skolā, darbā vai sabiedriskajā darbībā īstenojamo aktivitāšu kopums, kas ietver gan algotā darbā, gan arī bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpē,</li> </ul>	OECD, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris, 2004.

	mājsaimniecības uzturēšanā nepieciešamo un mācībās, vaļaspriekos un sabiedriskajā darbībā pavadīto dzīves laiku	
<b>Karjera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• noteiktos, ar darbu saistītos posmos sadalīts cilvēka dzīves ceļš</li> </ul>	D.Super,1957.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dzīves veids, dzīvi veidojošo notikumu kopums vai visu dzīves laikā realizēto lomu kopums.</li> </ul>	Karjeras konsultēšanas kompetences, 2008.

Avots: *Autores izstrādāts, pamatojoties uz NVA (Karjeras centra) datiem.*

Analizējot karjeras jēdziena skaidrojumus, var secināt, ka karjera ir personības mērķtiecīgs, jēgpilns visas dzīves gājums, kurā summējas visas indivīda dzīves lomas, brīvā laika aktivitātes, mācības un darbs<sup>61</sup>. Cilvēks var sevi īstenot divos profesionālās karjeras veidos:

- 1) *vertikālā karjerā* ir saistīta ar cilvēka virzību pa karjeras hierarhijas kāpnēm vertikāli uz augšu, ieņemot arvien augstākus un atbildīgākus amatus ar tam atbilstoši augstāku atalgojumu un attiecīgi augstākām kompetences prasībām. Šajā karjeras veidā indivīds parasti specializējas kādā noteiktā sfērā un var sasniegt izcilību savā profesionālajā darbībā, piemēram, izcils ķirurgs vai panākumiem bagāts advokāts.
- 2) *horizontālā karjerā* ir process, kurā cilvēks profesionāli ceļ un nostiprina savu vērtību darba tirgū. Darbinieka ieguvums ir jauna pieredze, apmācība un nebijuši izaicinājumi. Šis karjeras veids ļauj darbiniekiem papildināt un padziļināt savas profesionālās amata kompetences.<sup>62</sup>

Analizējot karjeras attīstības iespējas visos cilvēka dzīves posmos, jāatzīmē, ka karjera, tāpat kā cilvēka attīstība, ir nedalāms un dinamisks process, kas attīstās visos cilvēka dzīves ciklos.<sup>63</sup> Cilvēks ir dzīva būtne ar savu pagātni un nākotni. Viņu kā personību veido un ietekmē vide, kultūra un gūtā pieredze, tāpēc ir svarīgi pārzināt cilvēka attīstību kopumā, spēt saskatīt likumsakarības un pēctecību, vienotu skatījumu uz cilvēka dzīves attīstību, uzsverot attīstības savstarpējo ietekmi dažādos vecumposmos. Veiksmīgi atrisināts attīstības un karjeras izaugsmes uzdevums vienā dzīves posmā veido bāzi karjeras attīstībai nākamajā dzīves ciklā.

Jāatzīmē, ka kopā ar karjeras jēdzienu tiek lietots arī jēdziens *karjeras*

<sup>61</sup>Ertelts B. J., Šulcs V. Karjeras konsultēšanas kompetences. Latgales druka, 2008.

<sup>62</sup>Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Пер, 2001.

<sup>63</sup>Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unified social cognitive theory of career academic interest, choice and performance. Journal of Vocational behaviors, vol. 45, 1994.

*attīstība*. Mūsdienās tas vairāk ir saistīts ar karjeras izglītību un izglītību mūža garumā, kurā indivīds vada karjeras un izglītības izaugsmi. *Karjeras attīstība* ir process, kurā vērojama indivīda izaugsme karjeras dažādās pakāpēs, kuras tiek raksturotas atsevišķi, pamatojoties uz sasniegtajiem rezultātiem.<sup>64</sup>

Akselrads (Axelrad), Ginsburgs (Ginsburg), Ginzbergs (Ginzberg), Herma (Herma) savos pētījumos analizējuši agrīnās profesijas izzināšanas ietekmi uz turpmāko cilvēka karjeras attīstību. Šie pētījumi parāda cilvēka attīstības pakāpju noteikšanu saistībā ar viņa profesionālo izaugsmi un attīstību<sup>65</sup>.

Jāatzīmē, ka atsevišķi no *karjeras attīstības* jēdziena tiek lietoti arī tādi jēdzieni kā profesionālā karjera un karjera organizācijā:

- *profesionālā karjera* - mācības, darba uzsākšana, profesionālā izaugsme, individuālo spēju attīstīšana, aiziešana pensijā, kas tiek realizēta vienas profesijas vai profesiju grupas ietvaros,
- *karjera organizācijā* - vertikāla, horizontāla, centrīces, kura var būt normāla vai ātra. Tā parāda indivīda ietekmes sfēru, profesionālo izaugsmi, sociālo statusu un materiālo stāvokli.<sup>66</sup>

Mūsdienās sekmīga profesionālā karjera ir divpusējas sadarbības rezultāts, kas ir ieguvums gan darbiniekam, kurš ir motivēts un realizē savas ieceres un ambīcijas, gan arī darba devējam, kurš saņēmis paaugstinātu produktivitāti no lojāla darbinieka.

Svarīgi, lai cilvēks strādātu profesijā, kas viņam sniedz gan morālu gandarījumu, gan pietiekamu finansiālu nodrošinājumu. Gandarījuma un apmierinātības sajūtu cilvēkam var sniegt darbs, kurā viņam ir iespēja īstenot savas spējas un potenciālu. Tas nodrošina cilvēka pozitīvu attieksmi pret savu darbu un darba pienākumiem, kā arī garantē augstu darba produktivitāti un kvalitāti. Strādājot darbu, kas pienācīgi tiek atalgots, cilvēks jūtas novērtēts un apmierināts. Pietiekams finansiāls nodrošinājums cilvēkam dod iespēju uzturēt sevi un savu ģimeni, pilnvērtīgi un kvalitatīvi atpūsties, attīstīties garīgi, personiski un profesionāli. Arī studijas un mācības ir darbs. Lai neatpaliktu no pastāvīgi mainīgās darba pasaules un saglabātu savu konkurētspēju darba tirgū, mūsdienās ikvienam jāattīsta karjera, jāmacās visas dzīves garumā.

Analizējot karjeras vēsturisko attīstību, jāatzīmē, ka karjeras attīstību skata un skaidro

---

<sup>64</sup>Career development of work: a review of career guidance to support people in employment. European centre for the Development of Vocational Training, 2008.

<sup>65</sup>Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory. Pieejams: [http://www.careerkey.org/asp/your\\_personality/ginzberg\\_occupational\\_choice](http://www.careerkey.org/asp/your_personality/ginzberg_occupational_choice).

<sup>66</sup>Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007.



no dažādiem sociālo zinātņu aspektiem. Holls (Hall) un Mirvis (Mirvis) ar kolēģiem savos pētījumos veica karjeras attīstības apkopojumu un mēģināja parādīt karjeras jēdziena skaidrojumu sociālajās zinātnēs.<sup>67</sup> (skatīt 1.4.tabulu).

#### 1.4.tabula

##### Karjeras jēdziena skaidrojumi sociālajās zinātnēs

Zinātne	Karjeras jēdziena skaidrojumi sociālajās zinātnēs
Psiholoģija	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karjera kā profesija: pārstāv tradicionālu psiholoģijas uzskatu par pieauguša cilvēka personības stabilitāti: teorija piedāvā palīdzēt vadīt indivīdu un organizāciju darba iespēju realizācijā savstarpēji izdevīgā veidā.</li> <li>- Karjera kā pašrealizācijas līdzeklis: humānistisks uzskats par karjeras iespējām nodrošināt individuālu izaugsmi un šīs izaugsmes labvēlīgo iespaidu uz organizāciju un sabiedrību kopumā.</li> <li>- Karjera kā indivīda dzīves sastāvdaļa: uzskats, ka karjeras posmi un pārejas no posma uz posmu ir paredzamas un var tikt pielāgots darba videi.</li> <li>- Karjera kā indivīda atbilde uz sabiedrībā veicamo lomu: uzskats, ka jāpēta profesijas specifiskie apstākļi, jo tie psiholoģiski iespaido indivīdu, piemēram, priesteri.</li> </ul>
Socioloģija	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karjera kā sociālās lomas īstenošana: uzskats pārklājas ar sociālo psihologu uzskatiem, bet uzsver indivīda un sabiedrības savstarpējo devumu</li> <li>- Karjera kā sociāla mobilitāte: apskata personas apzīmējumu kā sabiedriskā stāvokļa rādītāju</li> </ul>
Antropoloģija	-Karjera kā statusa pāreja, uzskats pārklājas ar funkcionālo socioloģiju, skaidro kā rituāli un ceremonijas palīdz uzturēt sabiedrību vai kultūru.
Ekonomika	-Karjera kā atbilde uz tirgus ietekmi: apskata īstermiņa nodarbinātības iespēju izmantošanu un ilgtermiņa cilvēku kapitāla uzkrāšanu.
Vadībzinātne	-Karjera kā cilvēkresursu vadība un attīstība.
Politika	- Karjera kā savu interešu īstenošana: apskata indivīda vajadzību pēc varas, labklājības, prestiža un patstāvības kā savu interešu svarīgu izpausmi saistībā ar institucionālo un politisko realitāti.
Vēsture	- Karjera saistībā ar vēsturiskajiem apstākļiem: apskata prominentu cilvēku un vēsturisko notikumu abpusējo ietekmi.
Ģeogrāfija	- Karjera saistībā ar ģeogrāfiskajiem apstākļiem: apskata kā vides faktori, izejvielas, dabiskas ostas, iedzīvotāju gatavība darbam vai tirdzniecībai, iespaido darba dzīves attīstību.

Avots: Hall, Mirvis, 1995.

Apkopojot dotos skaidrojumus karjerai sociālajās zinātnēs, ver secināt, ka karjeras jēdzienam ir starpdisciplinārs raksturs. Socioloģijā karjera tiek skatīta kā indivīda un sabiedrības mijiedarbība, ekonomikā karjera tiek analizēta kā darba tirgus un nodarbinātības pieejamība un cilvēkkapitāla uzkrāšana, vadībzinātnē kā cilvēkresursu vadība un attīstība.

Kā atzīmē Sampsons (Sampson), karjeras pētniecību visvairāk ir ietekmējuši tieši

<sup>67</sup>Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond. Journal of Vocational Behavior, No.35, 1995.

psiholoģijas nozares pētījumi, mazāk citu nozaru pētījumi.<sup>68</sup>

Mūsdienās jēdzienu *karjera* skaidro plašāk, kā cilvēka resursu efektīvu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai, cilvēka mērķtiecīgu darbību savu kompetenču pilnveidei un izpaušmei visa mūža garumā. Tas ir nepārtraukts mācīšanās un attīstības process. Tā ir cilvēka virzība visa mūža garumā gan sociālajā, gan profesionālajā jomā.<sup>69</sup>

Sekmīga karjera neaprobežojas ar profesionālo darbību, pat vairāk, sekmīga profesionālā darbība nav iespējama bez harmoniskas dzīves un darbības jomu attīstības. Kopumā jēdziens *karjera* ietver arī citas nozīmīgas cilvēka dzīves jomas: ģimeni, garīgumu, pilsoniskumu, brīvo laiku.<sup>70</sup>

Ģimenes dzīve ir viena no svarīgākajām cilvēka dzīves jomām. Ģimene un attiecību veidošanai prasa ļoti daudz laika, pūļu un enerģijas, taču tikpat bieži tā ir arī neizvietojams atbalsts grūtos brīžos. Ir cilvēki, kuri tieši šai dzīves jomai ir izvēlējušies veltīt lielāko sava laika, spēku un enerģijas daudzumu. Šī ir ne tikai personīgi, bet arī sabiedriski nozīmīga izvēle, jo bērnu audzināšana ir “kapitālieguldījums” kā savas ģimenes, tā arī visas sabiedrības nākotnē.<sup>71</sup>

Par garīgumu cilvēka karjerā dēvē laiku un nodarbes, kuras tiek veltītas dvēselei un garīgai izaugsmei. Katram tās var būt atšķirīgas. Šī ir joma, kas sniedz iespēju pilnveidot pašiem savu garīgo pasauli un pasauli ap sevi. Ikvienam cilvēkam ārpus darba un ārpus ģimenes ir nepieciešams laiks, kuru veltīt sevis bagātināšanai, pilnveidošanai un attīstībai.

Laiks un enerģija, kurš tiek veltīts sabiedrībai un sabiedriskajiem darbiem cilvēka karjerā ir pilsoniskums. Daudzi aktīvi iekļaujas valsts politiskajā dzīvē un ir aktīvi savas valsts vai novada patrioti, citi ir gatavi darboties sabiedriskajās organizācijās un brīvprātīgo kustībā, nodarboties ar labdarību. Katram cilvēkam nepieciešamība just sevi kā sabiedrības daļu ir atšķirīga, taču tā ir ikviena cilvēka dzīves sastāvdaļa.

Lai cilvēks justos labi un varētu ķerties pie darba ar entuziasmu un pilnu atdevi, ir jāspēj atļaut brīdi atpūtai, brīvajam laikam. Veidi, kā cilvēks pavada un aizpilda brīvo laiku, var būt ļoti dažādi. Svarīgākais, lai cilvēkam būtu šis brīvais laiks, lai viņš varētu to aizpildīt atbilstoši savām vēlmēm un vajadzībām. Svarīgi, ka brīvais laiks un dažādi vaļasprieki cilvēkiem sniedz iespējas īstenot tās viņu intereses, kuras nevar īstenot darbā.

---

<sup>68</sup>Sampson J.P. Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. Keynote Presentation, IAEVG conference, Finland, June, 2009.

<sup>69</sup>ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”(KIPNIS).

<sup>70</sup>Ertelts B. J., Šulcs V. Karjeras konsultēšanas kompetences. Latgales druka, 2008.

<sup>71</sup>Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007.

Karjera ir viens no galvenajiem elementiem, kas nosaka cilvēka dzīves kvalitāti. Veiksmīga karjera dod cilvēkam iespēju īstenot savas spējas un intereses personīgajā, profesionālajā un sociālajā ziņā. Bieži vien karjeru uztver kā procesu, kas ir atkarīgs no cilvēka nodarbošanās, respektīvi, cik veiksmīgi cilvēks ir izvēlējies profesiju un cik veiksmīgi viņš veido savu profesionālo karjeru, cik lielā mērā cilvēks ir apmierināts ar pašizziņu profesionālajās aktivitātēs.

Kā savos pētījumos atzīmē Holls (Hall) un Mirvis (Mirvis), tad mūsdienās veiksmīga karjera tiek uztverta kā konsekventa lomu secība cilvēka mūža garumā. Zinātnieki uzsver, ka mūsdienīga koncepcija par karjeru vienlaikus ietver arī personīgo brīvību, pašizziņu un cilvēka personīgo izpratni par veiksmi<sup>72</sup>. Tādējādi viens no veiksmīgas karjeras nosacījumiem ir līdzsvars starp darbu, ģimeni un brīvo laiku.

Arī Zejera(3eep) pētījumos norādīts, ka veiksmīgas karjeras pamatā ir dzīves sfēru un visu konkrētajā vecumposmā nozīmīgo lomu un jomu sabalansētība:

- darbs (*strādājošā* loma) sniedz gan materiālo nodrošinājumu, gan arī morālu gandarījumu, ka darbs strukturē laiku, nodrošinot regulāru darbošanos sabiedrībā, ārpus mājas, ģimenes un dod iespēju būt radošam, kompetentam, ir personības identitātes un statusa avots, profesionālās aktivitātes avots;
- mācības (*skolēna/studenta* loma) ļauj ne tikai apgūt amata prasmes, lai uzturētu un paaugstinātu konkurētspēju darba tirgū, bet arī prasmi sameklēt zināšanu ieguvei vajadzīgo literatūru u.c. informācijas avotus, atlasīt sev noderīgo, konspektēt, analizēt, vispārināt, apkopot, kompetenci darboties dažādās situācijās. Tieši skolēna loma nodrošina zināšanu izmantošanu praksē, radošu sadarbošanos ar apkārtējo pasauli, attīsta izpratni par citiem cilvēkiem, viņu vēsturi, tradīcijām un garīgajām vērtībām;
- *mājsaimnieka/ mājsaimnieces, dzīvesbiedra* un citas ar ģimeni saistītās lomas nodrošina nepieciešamo morālo un sociālo atbalstu, drošu un emocionāli pilnvērtīgu dzīves vidi.
- brīvais laiks, vaļasprieki (*brīvā laika pavadītāja* loma) nepieciešami harmoniskai personības attīstībai, darbā nerealizēto interešu īstenošanai;
- *pilsona* lomai karjerā apzīmēts laiks, kurš tiek veltīts citiem cilvēkiem, sabiedrībai kopumā, politiskajām, sabiedriskajām aktivitātēm šaurākā vai plašākā lokā, ietverot gan piedalīšanos vēlēšanās gan aktīvu darbību sabiedriskās un politiskās

---

<sup>72</sup>Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond. Journal of Vocational Behavior, No.35, 1995.

organizācijās<sup>73</sup>.

Apkopojot un analizējot karjeras jēdziena rašanos un attīstību, var secināt, ka jēdzienu karjera jāsaprot ne vien kā izaugsme profesionālajā jomā, bet arī kā likumsakarīga izaugsme un nodarbošanās secīga maiņa visas dzīves garumā.

#### **1.4. Karjeras attīstības teoriju nostādnes - profesionālo interešu veidošanas pamats**

Kā pierādīts iepriekš un kā norādīts ESF Nacionālās programmas projektā “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”, ar *profesionālo interešu veidošanu* saprot kompleksu pasākumu kopumu, lai veicinātu individuālās karjeras attīstību visas dzīves garumā un palīdzētu izglītības un profesijas izvēlē, kas savukārt ļauj attīstīties personībai un gūt apmierinājumu no darba<sup>74</sup>.

Ekonomiskā situācija, nodarbinātības un organizāciju struktūras izmaiņas tieši ietekmē profesionālo interešu veidošanu un cilvēka individuālās karjeras attīstību. Cilvēka individuālās karjeras attīstības iespējas un profesionālo interešu veidošana ir atspoguļotas karjeras attīstības teorijās. Karjeras attīstības teorijas pētījuši E.Ginzbergs, S.Ginsburgs, S.Akselrads, Dž. Herma, A.Tompsons, D.Supers, R.Lindemans, Dž.Krumbolcs, K.Mitčels, A.Levins, V.Vrūms, V.Sīvels, A.Hellers, Dž.Olendorfs, B.Lovs, A.Kļimovs, N.Prjažņikovs, E.Zejers, O.Rudejs, L.Šneidere, N.Ševandriņš, J.Mogilevkins un citi zinātnieki.

Karjeras attīstības teoriju apakšvirzieni ir šādi:

- Supera profesijas izvēles teorija;
- Krumbolca sociālo zināšanu teorija;
- Lēmumu pieņemšanas teorijas;
- Izziņas jeb kognitīvās teorijas.

E.Ginzberga (Ginzberg), S.Ginsburga (Ginsburg), S.Akselrada (Axelrad) un Dž.Hermas (Herma) karjeras attīstības teorija apskata karjeras izvēli kā indivīda kompromisa meklēšanas procesu starp to, kas viņš vēlas būt, un starp to, kas ir iespējams. Profesijas izvēle pirmo reizi tiek skatīta no attīstības viedokļa. Pamatojoties uz šo teoriju, var iedalīt sekojošos profesijas izvēles attīstības posmus<sup>75</sup>:

- 1.posms līdz 10-12gadiem. Raksturo kā fantazēšanas posmu caur rotaļu. Pastāv

---

<sup>73</sup>Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. Москва: Академия, 2007.

<sup>74</sup>ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā”.

<sup>75</sup>Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory.

vēlēšanās par kaut ko kļūt, bet tā nav saistīta ar realitāti.

- 2.posms no 12-16 gadiem. Šo posmu sauc par izmēģinājumu un pagaidu darbu posmu, kurā tiek noteiktas intereses, spējas un prasmes. Šajā vecumā tiek noteiktas dotības un izvērtēts, kas patīk vai nepatīk.
- 3.posms pēc 17 gadiem. Reālistiskās izvēles posms, kuru iedala divās pakāpēs. Pirmo raksturo, uz iegūtās pieredzes veiktā profesionālā izvēle, kura pamatota ar iegūto izglītību, kvalifikāciju, veiktajiem izmēģinājumiem. Tiek noskaidroti un kristalizēti karjeras attīstības mērķi.

Nākošo pakāpi nosaka indivīda cenšanās rast optimālu saskaņu starp savu gatavību karjerai un karjeras mērķiem, kā arī darba rezultātiem. Sauc to par mūža ilguma izvēles posmu. Šeit parādās atgriezeniskā saikne starp cilvēka izvēli un apmierinājumu, kā arī reālās darba pieredzes iespējām. Ginzberga grupas uzsākto attīstības pieeju profesijas izvēlei turpināja Donalds Supers (Super).

Supera (Super) *profesijas izvēlēs teorija* ir pazīstama kā mūža ilguma teorija, saskaņā ar kuru indivīdi iziet cauri vairākām profesionālās attīstības pakāpēm ar noteiktiem attīstības uzdevumiem katrā no tām. Tās paredz daudzu lomu izpildi un to mijiedarbību mūža garumā<sup>76</sup>.

Galvenie Supera (Super) teorijas elementi ir:

- dzīves posmi;
- dzīves lomas;
- paštēls.

Raksturojot dzīves lomas, Supers (Super) atzīmē deviņas galvenās lomas, kuras vairāk vai mazāk hronoloģiskā secībā dzīves laikā cilvēks realizē. Tās ir:

- dēls vai meita;
- skolēns/ students;
- brīvā laika pavadītājs;
- pilsonis;
- strādājošais;
- laulātais vai partneris;
- mājsaimnieks/ mājsaimniece;
- vecāks;
- pensionārs.

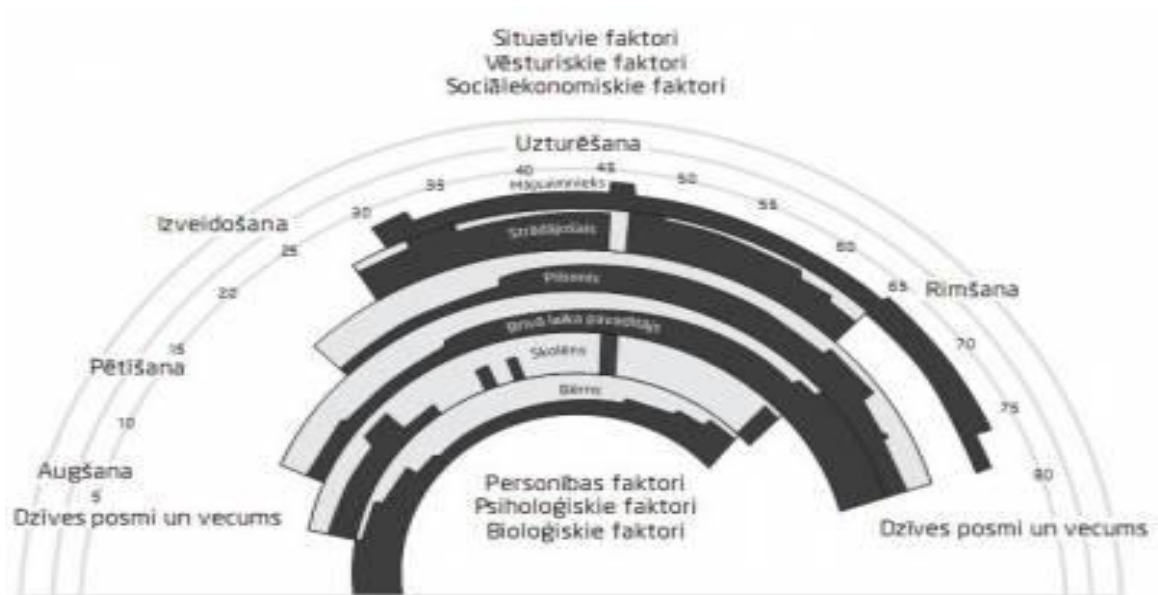
Profesionālā paštēla raksturojumā Supers (Super) norāda uz to, kā:

---

<sup>76</sup>Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper&Brothers, 1957.

- indivīds atzīst savas atšķirības un līdzības ar citiem;
- pieņemtie profesijas izvēles lēmumi saistīti ar paštēlu;
- pienākumu identifikācija notiek vienlaicīgi ar savas atšķirības atzīšanas procesu;
- profesionālā paštēla attīstību veicina lomu spēles un nostiprina praktiskie izmēģinājumi.

Paštēla un karjeras attīstības skaidrojumu Supers (Super) ir vizuāli atklājis modelī, kas karjeras konsultēšanā ir pazīstams ar nosaukumu karjeras varavīksne (skat. 1.3. attēlu).



### 1.3.attēls. Dzīves lomu un posmu attiecības (karjeras varavīksne)

Avots: Super D.E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 1980.

Pētot dzīves posmus un lomas, Supers (Super) izveidoja jēdzienu karjeras veids. Ar to apzīmē amatu secību darba dzīves gaitā. Saistot karjeras veidu ar dzīves posmu, tika izveidota vīriešu karjeras četru veidu sistēma un sieviešu septiņu veidu sistēma<sup>77</sup>. Vīriešu četru veidu karjera tiek raksturotā kā:

- stabila karjera- tieša pāriešana no skolas uz stabilu darbu, izlaižot darba izmēģinājumu posmu; iespēja veidot stabilu karjeru pieaug saistībā ar tēva augstāka statusa amatu;
- tradicionāla karjera- amati seko cits citām, sākot no izmēģinājumu darbiem līdz stabilam darbam;
- nestabila karjera- līdzīga tradicionālajai savā virzībā uz noturīgu darba izvēli, bet tad maina virzienu un visus spēkus karjeras izveidošanai iegulda vēlreiz; vairāku

<sup>77</sup>Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper&Brothers, 1957.

izmēģinājumu karjera- bieža darba maiņa, apgrūtinot savas karjeras veidošanu.

Kopš Supera (Super) piedāvātā iedalījuma karjeras veidi ir piedzīvojuši pārmaiņas. Divdesmitā gadsimta 80.gados vīriešiem un sievietēm par izplatītākajām ir kļuvusi nestabilā un vairāku izmēģinājumu karjera<sup>78</sup>.

Karjeras veidu ietvaros Supers (Super) veica pētījumus par 14 gadus vecu pusaudžu karjeras attīstību, nosakot, ka tieši šajā vecumā kā noteicošais faktors karjeras attīstībā ir profesionālo interešu veidošana. Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, Supers (Super) radīja jaunu jēdzienu *karjeras briedums*, ko raksturo sešas jomas:

- orientācija uz profesijas izvēli - indivīda attieksme pret iespējamo profesijas izvēli;
- informācija un plānošana - specifiskā informācija, kas ir indivīda rīcība saistība ar karjeras izvēli un plānošanu;
- profesijas izvēles patstāvīgums - intereses par līdzīgam profesijas izvēlēm;
- savu īpašību izpratne - paštēla veidošanās;
- profesionālā neatkarība - patstāvīga darba pieredze;
- profesionāla izvēle - indivīda spēja reālistiski izvēlēties darba veidus.

Supera (Super) izveidotais karjeras attīstības modelis un veiktie pētījumi pamatoja profesionālās orientācijas nepieciešamību.

1988.gadā Supers (Super), A.Tompsons (Thompson), R.Lindemans (Lindeman) izveidoja karjeras četru posmu periodizāciju ar apakšposmiem<sup>79</sup>:

- pētīšana- noskaidrošana, precizējot un izvirzot nodarbošanās prioritātes;
- nostabilizēšana- iekārtošanās ilgstošā pozīcijā, karjeras pilnveide;
- uzturēšana- karjeras noturēšana un inovācijas;
- intensitātes samazināšana- karjeras palēnināšana, gatavošanās pensijai un dzīves plānošana pēc aiziešanas pensijā.

Savukārt, Dž. Krumbolca (Krumboltz) savos pētījumos pamatoja un izveidoja karjeras izvēles sociālās mācīšanās teoriju. Viņš atzīmēja, ka karjeras lēmumu pieņemšanu veicina četras galvenās ietekmes: ģenētiskie faktori, vides apstākļi, mācību pieredze un uzdevumu risināšana prasme un izvirzīja teorijas pamattēzes:

- karjeras lēmumu pieņemšana notiek, pamatojoties uz sociālo izglītību vai vides apstākļiem un noteikumiem, ģenētisko mantojumu un mācību pieredzi;

<sup>78</sup>МогилевкинЕ.А. Карьерныйрост. Диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007.

<sup>79</sup>Super D.E., Thompson A.S., Lindeman R.H.The Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1988.

- profesionāla izaugsme ir rezultāts mācībām un citu cilvēku uzvedības atdarināšanai<sup>80</sup>.

Dž.Krumbolca (Kromboltz) teorija mūsdienās sastāv no divām daļām:

- 1) Pirmā daļa – karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija, kas izskaidro karjeras izvēli saistībā ar lēmumu pieņemšanu.
- 2) Otrā daļa – karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija, kas skaidro profesionālās orientācijas pasākumus, karjeras konsultantu iespējas ar karjeru saistītos jautājumos<sup>81</sup>.

Dž. Krumbolcs attīstījis un apkopojis idejas par iespēju nozīmi profesijas izvēlē un karjeras lēmumu pieņemšanā. Teorijas pamatā ir A.Banduras (Bandura) sociālās mācīšanās teorija, kas ietver trīs galvenos mācīšanās pieredzes veidus:

- instrumentālā - tieša, individuāla, pozitīva vai negatīva, kādas rīcības un ar to saistīts izziņas prasmju rezultāts.
- asociatīvā - tieša, individuāla pieredze kopā ar emocionālu pastiprinājumu, kas saistīts ar kādu iepriekšēju notikumu.
- aizstājoša - jaunas rīcības un prasmju mācīšanās, vērojot citu rīcību vai iegūstot jaunu informāciju un idejas caur medijiem, piemēram, grāmatas, kino, TV, t.i. mācīšanās vērojot, nevis darot<sup>82</sup>.

*Karjeras izvēles sociālās mācīšanās* teorija apskata, kā iemācīt klientam pieņemt karjeras izvēles alternatīvus lēmumus, izmantojot trīspusēju mijiedarbību – vides un ģenētisko faktoru kopumu, instrumentālo un asociatīvo mācīšanos. Profesionālajā orientācijā galvenie konsultanta instrumenti ir profesionālo interešu pastiprinājums un modelēšana. Lietojot šo teoriju, konsultants mēģina noskaidrot un labot klienta nepareizos uzskatos par lēmumu pieņemšana procesu. Tiek mēģināts atbildēt uz jautājumiem:

- Kāpēc cilvēki izvēlas noteiktu izglītību vai darbu?
- Kāpēc dzīves laikā vēlas mainīt savu izvēli?
- Kāpēc noteiktos dzīves posmos cilvēki izvēlas dažādas darbības?

Dž.Krumbolcs (Kromboltz) pamatoja un savā teorijā uzsvēra, ka pastāv četras faktoru kategorijas, kas ietekmē karjeras lēmumu pieņemšanu. Šajā karjeras izvēli ietekmējošo faktoru kategorijā Dž. Krumbolcs (Kromboltz) ierindo ģenētiskos un vides faktorus, mācību

---

<sup>80</sup>Krumboltz J.D., Mitchell A.M., Jones G.B. A social Learning Theory of Career Selection. The Counseling Psychologist, No. 6, 1976.

<sup>81</sup>Krumboltz J.D. Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. Convergence in Career Development Theories. Palo Alto, CA: CPP Books, 1994.

<sup>82</sup>Krumboltz J.D. Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. Convergence in Career Development Theories. Palo Alto, CA: CPP Books, 1994.

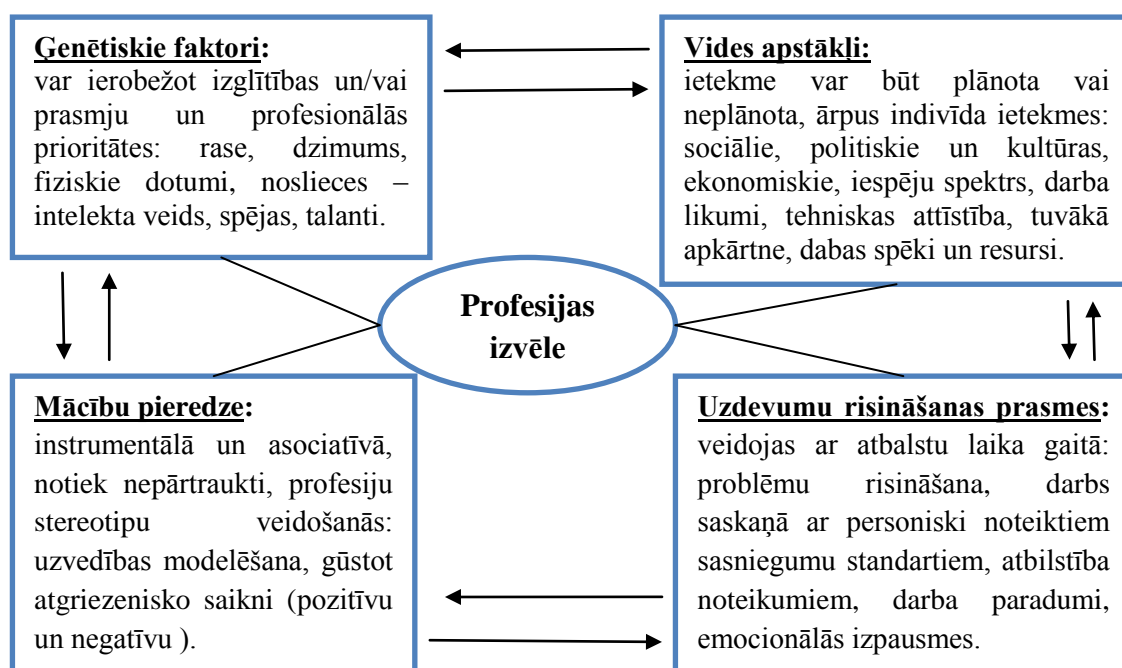


pieredzi un uzdevumu risināšanas prasmes.

Ietekmējošo faktoru mijiedarbības rezultātā cilvēki pārvērš savus uzskatus par realitāti. Uzskati par sevi un darba pasauli ietekmē cilvēku jaunu prasmju apguvi, centienus un darbības. Karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija apskata tādu cilvēku uzskatus kā:

- pašnovērošanas vispārinājums, kas pamatojas uz atklātiem vai apslēptiem uzstādījumiem, izvērtējot savus sasniegumus, intereses un vērtības;
- pasaules uzskata vispārinājums, kurā ietilpst apkārtējās pasaules novērošana, lai paredzētu noteikums vai paredzētu, kas varētu notikt citur pasaulē, kas savukārt, piemēram, sekmē profesijas saglabāšanu.

Turpinot un papildinot pētījumus par karjeras attīstības iespējām, 1999.gadā Dž.Krumbolcs (Krumboltz), K.Mitčels (Mitchell), A.Levins (Levin) izveidoja karjeras konsultēšanas mācīšanās teoriju. Tā tika izveidota, kā profesionālās orientācijas veicināšanas programma, lai palīdzētu karjeras konsultantiem risināt ar profesijas izvēli saistītas problēmas (skatīt 1.4. attēlu).



#### 1.4. attēls. Profesijas izvēli ietekmējošie faktori.

*Avots: Autores izstrādāts, pamatojoties uz Krumbolca (Krumboltz) karjeras izvēles sociālās mācīšanās teoriju.*

Šīs teorijas praktiskās izmantošanas būtība nosaka četri pamatjautājumi, ar kuriem cilvēki saskaras, izdarot profesijas izvēli, un kuros karjeras konsultantiem ir jābūt spējīgiem sniegt atbalstu:

- Cilvēkiem jāpalīdz atklāt viņu spējas un intereses (jāatklāj savas spējas, *jāveido profesionālās intereses*);
- Cilvēks jā sagatavo mainīgiem darba apstākļiem (jāpilnveido savas prasmes);
- Cilvēkiem nepieciešams iedrošinājums darbības uzsākšanai (profesijas izvēlē lēmumu pieņemšanas problēma);
- Plašs profesionālas orientācijas pakalpojumu klāsts (profesionālā izdegšana, darbības jomas maiņa, darba attiecības, klienta darba un dzīves lomu mijiedarbība ir jautājumi, kuri prasa konsultantu atbalstu).<sup>83</sup>

Krumbolcs (Krumboltz), Mitčels (Mitchell), Levins (Levin), atsaucoties uz empīriskiem datiem, apstiprināja karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorijas pamatprincipus, taču tajā pašā laikā norādīja arī uz nenoskaidrotiem faktiem, kas apgrūtina profesijas izvēli.

Apkopojot sociālo zināšanu teorijas pamatlīcēja Džona Krumbolca (Krumboltz) apgalvojumus, var secināt, ka profesionālās izaugsmes pamatā ir citu sabiedrības locekļu uzvedības imitācija un piemēra pārņemšana. Savu teoriju autors balsta uz sociālo apmācību, vides apstākļiem, ģenētiku un pieredzes pārmantojamību. Cilvēki izvēlas profesiju, pamatojoties uz to, ko iemācījušies no citiem, tātad pārņem piemērotāko profesionālās uzvedības modeli.

E.Zebers (Зеер) un O.Rudejs (Рудей) savos pētījumos norāda uz sociālo zināšanu teorijas divām stiprajām pusēm: mērķu skaidrību un skaidru līdzekļu izvēli mērķu sasniegšanai, kur uzsvars ir likts uz vides sociālo ietekmi. Lai gan teorijas ietveros ir izveidots profesionālās orientācijas pasākumu kopums, tas tomēr nav iekļauts karjeras attīstības programmās tādā mērā kā Holanda (Holland) un Supera (Super) izstrādātās profesijas izvēli veicinošās teorijas.<sup>84</sup>

*Karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas teoriju* virzību var izsekot Vrūma (Vroom), Levina (Levin), Prjažņikova (Пряжников), Ševandrina (Шевандрин) un citu teorētiku darbos.

Pagājušā gadsimta 20.-30.gados K. Levins (Levin) zinātniski pamatoja cerību vai gaidu jēdzienu. Analizējot profesijas izvēli, V.Vrūms (Vroom) izveidoja tā saucamo cerību modeli. Modeļa būtību veido ideja, ka cilvēki mēģina sasniegt iespējami labāku rezultātu un cenšas izvairīties no sliktā. Būtiski ir pieņemt lēmumu par labu augstākam rezultātam<sup>85</sup>.

<sup>83</sup>Mitchell K.E., Levin A.S., Krumboltz J.D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 1999.

<sup>84</sup>Зеер Э. Ф., Рудей О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Воронеж: Издательство НПО МОДЭК, 2008.

<sup>85</sup>Шевандрин Н. И. Основы психологической диагностики. Москва: ВЛАДОС, 2003.

Vrūms (Vroom) pirmais izveidoja profesijas izvēles lēmumu pieņemšanas matemātisku modeli, kura balstās uz atzinumu, ka cilvēks izvēlas to profesiju, kurai ir vislielākais spiediens, pamudinājums uz labu izvēli, un kas radīs vislielāko gandarījumu. Šo profesijas izvēles modeli Vrūms parādīja matemātiskajā formulā:

$C \times P = S$ , kur:

- C ir Cerības. Tā ir profesijas izvēle par labu augstākai pievilcībai. Tā kā vairums cilvēku apzinās, ka ne visas profesijas ir tiem piemērotas, piemēram, vājās matemātikas zināšanas neļauj kļūt par inženieri, tad tiek uzturēta ticība izvēles realizēšanai. To apzīmē kā cerības, un var skaidrot kā iespēju gaidas.
- P ir Pievilcība. Pievilcības jēdzienu izskaidro tas, ka indivīds, pieņemot lēmumu, sagaida vairākus rezultātus. Katram rezultātam indivīds piešķir noteiktu vērtību. Taču papildus tai, balstoties uz zināšanām un stereotipiem par profesijām, izvērtē, kura izvēle (profesija) ļaus sasniegt vērtīgāko rezultātu. To apzīmē kā starpniecību. Lai iegūtu katru rezultātu, indivīds, apzināti vai neapzināti, reizina vērtību ar starpniecību. Šo reizinājumu apzīmē kā rezultāta pievilcību.
- S ir Spiediens. Cerības reizinot ar Pievilcību, iegūst Spiedienu, t.i. pamudinājumu uz labu izvēli. Cilvēks izdara to profesijas izvēli, kam ir vislielākais Spiediens, kas radīs vislielāko gandarījumu<sup>86</sup>.

Šis ir pirmais modelis, kas skaidro profesijas lēmumu pieņemšanas procesu. Vrūms (Vroom) atzīmēja, ka vienlīdz svarīgi ir izzināt vērtības, uzskatus, veidot profesionālās intereses. Mūsdienās šo modeli bieži izmanto datorizētā konsultēšanā<sup>87</sup>.

Krievu zinātnieks N.Prjažņikovs (Пряжников) savos darbos pēta kā profesionālo, tā arī personīgo pašnoteikšanos, īpašu uzmanību akcentējot lēmumu pieņemšanai profesijas izvēlē. Viņš akcentē nesaraujamo profesionālās pašnoteikšanās saistību ar cilvēka pašrealizāciju citās nozīmīgās dzīves jomās<sup>88</sup>.

N.Prjažņikovs (Пряжников) noteica galvenos personības profesionālās veidošanās aspektus:

- personības profesionālā pašnoteikšanās ir indivīda selektīva attieksme pret profesiju, pasauli kopumā un pret konkrētu izvēlēto profesiju;
- tās būtība ir apzināts lēmums profesijas izvēle, ņemot vērā savas īpatnības un iespējas, profesionālās darbības prasības un sociālekonomiskos nosacījumus;

<sup>86</sup>Шевандрин Н. И. Основы психологической диагностики. Москва: ВЛАДОС, 2003.

<sup>87</sup>Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007.

<sup>88</sup>Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Академия, 1996.

- tā realizējas visas profesionālās dzīves laikā: personība pārvērtē savu profesionālo būtību un rod savu apstiprinājumu profesijā;
- tās aktualizāciju iniciē dažāda veida pasākumi, piemēram, vispārizglītojošās skolas vai profesionālās mācību iestādes beigšana, kvalifikācijas paaugstināšana, dzīvesvietas maiņa, atestācija un atlaišana no darba u.c.;
- tā ir personības sociālpsiholoģiskā brieduma, tās pašrealizācijas un pašaktualizācijas vajadzības būtisks raksturlielums.

Analizējot personības karjeras potenciālās pašrealizācijas iespējas, Prjažņikovs piedāvā septiņus tās pašnoteikšanās tipus: pašnoteikšanās konkrētās darba funkcijās; pašnoteikšanās konkrētā darbā; pašnoteikšanās konkrētas specialitātes līmenī; pašnoteikšanās konkrētā profesijā; pašnoteikšanās dzīvē; personīgā pašnoteikšanās; pašnoteikšanās kultūrā.<sup>89</sup>

Apkopojot *Karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas teorijas*, autore secina, ka dažu lēmumu pieņemšanas teoriju hipotēzes saistāmas ar kritiskajiem punktiem cilvēka dzīvē, kadizvēle lielā mērā ietekmē turpmāko karjeras attīstību. Šie lēmumu pieņemšanas punkti ir izglītības virziena izvēle, pirmā darba izvēle vai darba maiņa. Citas lēmumu pieņemšanas teorijas vairāk koncentrējas uz konkrētajā brīdī izdarītās izvēles aktuālo ietekmi uz cilvēka turpmāko karjeras attīstību visa mūža garumā. Pieņemto lēmumu ietekmē cilvēka pārliecība par izvēles pareizību un esošās zināšanas, lai novērtētu izvēles atbilstību.

Savukārt, *Karjeras attīstības izziņas jeb kognitīvās teorijas* operē ar informāciju kā izziņas procesa galveno pamatelementu, to, kā indivīdi apstrādā, sabalansē un reaģē uz saņemto informāciju. Veidus, kā indivīdi apstrādā informāciju nosaka viņu izziņas struktūras. Izziņas struktūras ietekmē tas, kā indivīds uztver sevi, citus un vidi. Izziņas teorijas piedāvā ceļus, kā klientam veidot vai noteikt domāšanas prioritātes un lēmumu pieņemšanas prasmes, no kurām savukārt atkarīga profesijas izvēle un turpmākā karjeras attīstība.

*Karjeras izziņas teorijas* attīstību atspoguļo V.Sjuela (Sewell), A.Hellera (Heller), Dž.Olendorfa (Ohlendorf), B.Lova (Law), L.Šneideres (Шнейдер), J.Климova (Климов) pētījumi.

*Karjeras izziņas jeb kognitīvās* teorijas ietvaros 1970.gadā V.Sjuels (Sewell), A.Hellers (Heller), Dž.Olendorfs (Ohlendorf) izstrādāja un pamatoja statusa atzīšanas teoriju, norādot uz vecāku statusa, indivīda izglītības līmeņa un sasniegumu tiešu un netiešu saistību, iekļaujot kognitīvos un sociālpsiholoģiskos procesus. Zinātnieki akcentē izziņas spēju un vecāku sociālā statusa saistību ar attieksmju veidošanos pret izglītību un

---

<sup>89</sup>Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Академия, 1996.

nodarbinātību. Cilvēka attieksme ietekmē viņa profesijas izvēli, izglītības līmeni un nodarbošanos<sup>90</sup>.

Jāatzīmē, ka mūsdienās profesionālās orientācijas pasākumos plaši pielieto B.Lova (Law) karjeras izziņas teoriju. Teorijas pamatelementi ir: aptauja, sijāšana, koncentrēšana, izpratne<sup>91</sup>.

Teorijas pamatā ir atzinums, ka dažas karjeras attīstības darbības atkarīgas no cilvēka pamata dotumiem, kas ir iedzimti vai viegli apgūstami bez ilgstošas iepriekšējas mācīšanās. Citas darbības atkarīgas no attīstītām spējām, kas saistītas ar saliktu, dinamisku, abstraktu vai emocionālu pieredzi. Kā pamata, tā attīstītie dotumi ietver gan intelektuālās darbības, gan uzvedības elementus, kā arī spēju pazīt un vadīt savas un citu jūtas. Pamata darbības pieprasa cilvēka spēju apjaust ar karjeru saistīto informāciju un izvēlēties tos pazīstamos modeļos, kas var kļūt par pamatu darbībai. Sarežģītākas darbības pieprasa spēju atlasīt materiālu, piemēram, spēt noteikt cēloņus un iespējamo efektu noteiktos scenārijos. Tāda veida darbības kā apjausšanu, sijāšanu un rīkošanos lieto ikviens cilvēks vairāk vai mazāk ierastajās situācijās. Brīdī, kad darbība ir kritiska vai sazarošanās palielinās, katrs cilvēks laiku pa laikam ir spiests iesaistīt attīstītās spējas. Tad apjausšana un sijāšana tiek padziļināta līdz izpratnei un darbībai<sup>92</sup>.

Krievu zinātnieks J.Кļimovs (Климов) izveidoja personības profesionālās virzības periodizāciju, izdalot šādas stadijas:

- optācija (12-17gadi) – gatavošanās apzinātai profesijas izvēlei;
- profesionālā sagatavošanās (15-23gadi) – nākamās profesionālās darbības zināšanu, prasmju un iemaņu apguve;
- profesionāla attīstība (23gadi līdz pensijai) – iekļaušanās profesionālo kopienu starppersonu attiecību sistēmā un darbības subjekta tālākā attīstība.

Attīstot teoriju, Кļimovs (Климов) piedāvā detalizētāku profesionāla dzīves ceļa posmu grupēšanu:

- optācija – profesijas izvēles posms mācību-profesionālās izglītības iestādē;
- adaptācija – iekļaušanās profesionālajā darbībā un pierašana pie tās;
- internālā stadija – profesionālās pieredzes iegūšana;

---

<sup>90</sup>Sewell W., Haller A., Ohlendorf G. The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision. American Sociological Review 35, 1970.

<sup>91</sup>Law B. A career learning theory. Rethinking and Careers education and guidance. London: Routledge, 1996.

<sup>92</sup>Law B. A career learning theory. Rethinking and Careers education and guidance. London: Routledge, 1996.

- meistarība – profesionālās darbības kvalificēta veikšana;
- autoritātes fāze – augstas profesionalitātes sasniegšana;
- darbaudzināšana – savas profesionālās pieredzes nodošana.<sup>93</sup>

Analizējot iegūtos datus, autore secina, ka profesionālās orientācijas un karjeras konsultēšanas teorijas pamatā ir radītas un attīstītas psiholoģijas un socioloģijas zinātnesnozarēs, to idejiskajā centrā atrodas indivīds ar viņam piemītošajām specifiskajām psihoemocionālajām iezīmēm. Gan strukturālo teoriju, gan karjeras attīstības teoriju diskusijās identificētās saturiskās vienības bieži tiek izvirzītas par indikatoriem un, transformējot jautājumu formā, iekļautas pētījumos par jauniešu profesionālo interešu veidošanas īpatnībām.

### **1.5. Profesionālās orientācijas vēsturiskā attīstība Latvijā**

Jau Latvijas pirmās brīvvalsts laikā padomdošanai arodu izvēlē tika veltīta liela uzmanība un sniegts valsts un pašvaldību atbalsts. 1923. gadā ar Rīgas pilsētas valdes atbalstu tika izveidots Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūts pamatskolu beidzēju konsultēšanai aroda izvēles jautājumos, kas gadu no gada arodu izvēlē sniedza padomus arvien lielākam bērnu skaitam (skatīt 4. pielikumu).

Tieši lauksaimniecības skolas ierosināja un izveidoja padomdošanas nodaļas lauku teritorijās, kur visiem pamatskolu beidzējiem bija iespēja saņemt sev nepieciešamo informāciju aroda izvēlē, lai turpinātu mācības.

Lauksaimniecības skolām tika izvirzīti vairāki uzdevumi:

- 1) dot labus tehniski sagatavotus lauksaimniecības aroda algotus darbiniekus;
- 2) Latvijas dabas un saimnieciskiem apstākļiem piemēroti sagatavot arodnieciski izglītotus praktiskus lauksaimniekus.

Grūtākais bija jautājums, kā iekārtot un izveidot lauksaimniecības skolas, lai tās visātrāk sasniegtu uzstādītos mērķus. Lai to noskaidrotu Zemkopības ministrija vairākus lauksaimniecības skolu darbiniekus sūtīja uz Skandināvijas valstīm, Angliju, Vāciju, lai iepazītos ar lauksaimniecības izglītības iestādēm šajās zemēs.

Balstoties uz gūto pieredzi, uz lauksaimniecību skolu bāzēm, tika izveidota arodpadomu došanas nodaļas, kuras sniedza pamatskolu beidzējiem nepieciešamos padomus profesijas izvēlē. Rīgā tika sarīkoti kursi, kur skolotāji no visas Latvijas vispusīgi mācījās

---

<sup>93</sup>Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Москва: Академия, 2004.

arodpadomdošanas teoriju un tehniku<sup>94</sup>.

Latvijas brīvvalsts laikā, apzinoties, ka Latvijas labklājība nebūs sasniedzama bez tās galvenās ražošanas nozares lauksaimniecības, valdība izvirzīja vairākus uzdevumus, lai veicinātu lauksaimniecības arodnieciskās izglītības attīstību. Tika veidotas jaunas lauksaimniecības izglītības iestādes. Ja 1918.gadā Latvijā darbojas tikai 8 lauksaimniecības skolas, tad 1934./1935.mācību gadā darbojas 62 lauksaimniecības skolas ar kopējo klašu skaitu 116 un vidējo audzēkņu skaitu klasē 20.<sup>95</sup> (skatīt 1.5.tabulu)

**1.5.tabula**

**Latvijas Lauksaimniecības skolas 1933.-1939.g.**

Nr. p.k.	Mācību gads	Skolu skaits	Klašu skaits	Audzēkņu skaits			
				Zēnu	Meiteņu	Kopā	Caur mērā 1 klasē
1.	1937./38.m.g.	65	125	1354	1578	1932	23.5
2.	1936./37.m.g.	64	123	-	-	2721	22.2
3.	1935./36.m.g.	62	116	-	-	2512	21.5
4.	1934./35.m.g.	62	116	-	-	2415	20.3
5.	1933./34.m.g.	60	113	-	-	2208	18.8

*Avots: Autores apkopots pēc Lauksaimniecības pārvaldes 1933.-1940.g.izdevumu datiem*

Tā 1938./39.mācību gadā Latvijā darbojas 67 lauksaimniecības skolas. Pie vidējā tipa lauksaimniecības skolām pieskaitāmas lauksaimniecības, mājturības un dārzkopības skolas. Mācību ilgums skolā bija no 3-4 gadiem. Skolas ar divu gadu apmācību bija pieskaitāmas pie zemāka tipa skolām. Klašu skaits lauksaimniecības skolās 1938./39.mācību gadā sasniedza 127, kur vienā klasē vidējais audzēkņu skaits – 27 audzēkņi.<sup>96</sup>

(skatīt 1.6.tabulu).

<sup>94</sup>Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

<sup>95</sup>Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

<sup>96</sup>Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

1.6.tabula

## Latvijas Lauksaimniecības skolas 1938./39.mācību gadā

Nr. p.k.	Skolu tipa nosaukums	Skolu skaits	Klašu skaits	Audzēkņu skaits			
				Zēnu	Meiteņu	Kopā	Caur mērā 1 klasē
1.	Mājturības institūts	1	3	-	77	77	25.7
2.	Lauksaimniecības vidusskolas	4	22	553	259	812	36.9
3.	Mājturības vidusskola	1	4	-	135	135	33.7
4.	Dārzkopības vidusskola	1	2	28	8	36	18.0
5.	Piensaimniecības skola:	1	1	24	7	31	31.0
	a) sierošanas nodaļa	1 nod	1	6	-	6	6.0
6.	Lopkopības skola	5	5	41	175	216	43.2
	a) lopkopēju nodaļa	3 nod	3	10	16	26	8.7
7.	Dārzkopības skolas	4	8	168	83	251	31.4
8.	Biškopības-dārzkopības skola	1	2	40	33	73	36.5
9.	Mājturības skolas	8	12	-	394	394	32.8
10.	2-gad. Lauksaimniecības skolas	26	52	575	553	1128	21.7
	a) mājturības nodaļa	3 nod	4	-	71	71	17.8
	b) podnieku nodaļa	1 nod	1	7	-	7	7
11.	Priekšstrādnieku-lauksaimnieku skolas	3	3	19	-	19	6.3
12.	Dārznieku skola	1	1	7	-	7	7
13.	Zvejniecības skola	1	1	11	-	11	11
14.	Lauksaimniecības mašīnu vadītāju skola	1	1	12	-	12	12
15.	Lauksaimniecības tautas augstskola	1	1	41	11	52	52
	<b>Kopā:</b>	<b>67</b>	<b>127</b>	<b>1542</b>	<b>1822</b>	<b>3364</b>	<b>26.5</b>

Avots: Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

Zemkopības ministrijas lauksaimniecības izglītības nostādnēs tika akcentēta tieši padomu sniegšana aroda izvēlē. J.Kamola, Zemkopības ministrijas Lauksaimniecības skolu nodaļas vadītāja, ziņojumā tika teikts, ka svarīgi sniegt jaunatnei:

- pietiekošus paskaidrojumus un zināšanas par aroda dzīvi, tās izredzēm un prasībām;
- radīt bērnos un vecākos interesi par arodiem, lai arodu izvēle notiktu pārdomāti un ievirzītu reālas dzīves nozarēs;
- atturēt no tādu arodu izvēles, kam bērni ilgāku laiku nav fiziski vai garīgi piemēroti, jo citādi viņi daudz ātrāk paliktu par darba invalīdiem vai arī uzrādītu vājus panākumus citā darbā;
- radīt labvēlīgus apstākļus mācekļiem iestājoties kādā arodā, tādēļ mācekļu vietu



apgādāšana un mācekļu pārraudzība tieši ietilpst padomdotuves darbības plānā<sup>97</sup>.

Arodu izvēlē un arodizglītībā tika izmantoti dažādi paņēmieni:

- Priekšlasījumi skolās par arodiem;
- skolēnu darbs darbnīcās;
- vecāku un skolotāju aptaujas;
- medicīniskas, psiholoģiskas un fizioloģiskas izmeklēšanas;
- personīgas pārrunas ar vecākiem un bērniem;
- nodrošināšana ar mācekļu vietām;
- darba vietu kontrole un apmācības procesa novērošana.

Aroda izvēle sākās ar skolēnu interešu noskaidrošanu, to atbilstības izvērtēšanu dzīves apstākļiem, fiziskajai un garīgajai piemērotībai, speciāliem medicīniskiem norādījumiem. Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūta aroda izvēles nodaļas darbinieki palīdzēja atrast labāko risinājumu, sniedzot skolēniem nepieciešamās zināšanas, pārbaudot viņu izvēles motīvus un ievirzot tā, lai viņi paši nāktu pie atziņas par savu piemērotību kādam noteiktam arodam.

M. Olupes, Zemkopības ministrijas lauksaimniecības skolu inspektrises, ziņojumos norādīts, ka padomdošana aroda izvēlē nebija individuāls pasākums, bet vesela programma, kas bija labi pārdomāta un organizēta skolās, vecāku un padomdotuves sadarbība, ko sistemātiski realizēja pamatskolas sestajā gadā ar nolūku, lai, mācību gadam beidzoties, varētu izlemt katra skolēna tālāko audzināšanu un izglītību. Tika izstrādāta pamatota arodpadomdošanas sistēma:

- arodu un saimniecisko datu sagatavošana;
- datu sagatavošana par arodizglītības iespējām;
- datu sagatavošana par sociālo apgādi;
- priekšlasījumi arodmācībā;
- katra pamatskolas absolventa brīva rakstiska uzskatu izteikšana par saviem aroda dzīves mērķiem un vēlmēm;
- jauniešu uzdoto jautājumu apkopošana par arodlietām, rezultātu apstrāde un vispārināšana;
- atklāta viedokļa noteikšana par vispārinātiem jautājumiem un atbildes uz tiem;
- atsevišķa skolēna attieksmes noteikšana pret konkrētu arodu (anketa);

---

<sup>97</sup>Kamols J. Vispārējā izglītība. Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

- datu apkopošana par atsevišķo skolēnu līdzšinējo fizisko un garīgo attīstību (anketa);
- vecāku jautājumu lapa par bērnu tieksmēm, raksturu utt. un attieksmi pret aroda izvēli;
- skolotāju jautājumu lapa;
- katra skolēna medicīniskā izmeklēšana;
- pārrunas ar katru skolēnu un viņa vecākiem;
- mācekļu vietu nodrošināšana;
- mācekļu pārraudzība;
- panākumu kontrole<sup>98</sup>.

Visi šie paņēmieni tika izmantoti sistemātiski un koordinēti. Tie tika iedalīti trīs grupās:

- 1) pozitīvi pamācošos, kas deva zināšanas, ieskatu dažādos arodos u.c.;
- 2) negatīvi pamācošos, kas uzrādīja pretrunas starp tieksmēm un iespējām;
- 3) vadošos, kas izstrādāja viedokļus, radīja kompromisus, norādīja aroda izvēles ceļus.

Pēc pamatskolas beigšanas bērniem tika dota iespēja vai nu stāties tieši darbā un apgūt izvēlēto amatu, vai arī turpināt izglītību arodskolās vai vispārizglītojošās vidusskolās. H.Gailis, Zemkopības ministrijas Piensaimnieku ražošanas kontroles vadītāja palīgs, savā runā par kvalificētā piensaimniecības personāla praktisko sagatavošanu, analizē arī kopējos datus par skolēnu profesionālo izvēli Latvijā 30.gadu beigās<sup>99</sup>. Tā ziņojumā analizētie dati liecina, ka tikai 36,0% meiteņu vēlējās apgūt amatus, tikai 10% arodskolā, bet lielākais vairums, t.i. 55,1% iestāties vidusskolās vai ģimnāzijās. Meitenes, kuras vēlējas apgūt amatus, priekšroku deva kvalificētiem arodiem, dārzkopja, šuvējas, adītājas, audējas amatiem. Lielākā daļa zēnu vēlējās pēc pamatskolas beigšanas iegūt arodniecisko izglītību, no tiem 44% minēja dažādas arodskolas (gan divgadīgas, gan vidusskolas apmērā), turpināt izglītību vispārizglītojošajās vidusskolās plānoja 33%. Zēni, kuri vēlējās apgūt amatus, priekšroku deva lauksaimnieka, jūrnieka, zvejnieka, mehāniķa-tehniķa, koktēlnieka, virpotāja amatiem.

Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūts laika gaitā paplašināja savu darbību, līdz ar to mainījās arī tā nosaukums. Tas kļuva par Rīgas pilsētas psihotehnikas un arodu izvēles institūtu. Institūts darbojās līdz 1936. gadam. Institūta darbinieki veica plašu pētniecisko darbību, pētījumu rezultāti tika publicēti gan Latvijā, gan ārzemēs. 1930. un 1931. gadā tika izdoti ziņojumi latviešu un vācu valodā. Tajos tika apkopota aktuālākā pieredze.

Apkopojot iepriekš analizēto, varam secināt, ka padomdošana arodu izvēlē Latvijas pirmās brīvvalsts laikā tika balstīta uz zinātniskiem pamatiem, veicot skolēnu personības

<sup>98</sup>Olupe M. Zemnieku māsaimniecība senāk un tagad. Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

<sup>99</sup>Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940.

vispusīgu izpēti, izmantojot gan medicīnas, gan psiholoģijas un fizioloģijas pētīšanas metodes<sup>100</sup>.

Arodu izvēlē un arodizglītībā tika lietoti daudzveidīgi paņēmieni, kas palīdzēja skolēniem iegūt nepieciešamās zināšanas par noteiktiem arodiem, veidoja ievirzi, lai viņi paši nonāktu pie atziņas par savu piemērotību noteiktam arodam. Arodpadomdošanas sistēma ietvēra arī aktīvu sadarbību ar skolotājiem un vecākiem, īpaši pamatskolas pēdējā klasē.

Līdz ar padomju varas nodibināšanos Latvijā un pāreju uz jaunu sociāli ekonomisko sistēmu iezīmējās pārmaiņas arī arodu izvēles sistēmā. Eksistējošā plānveida ekonomikā cilvēka vietu sabiedrībā lielā mērā noteica centralizēti plānotais darbaspēka pieprasījums, mazāk paša cilvēka personības iezīmes. Tajā laikā pieprasītās profesijas statusu ieguva tās profesijas, kurās bija visvairāk vajadzīgs darbaspēks. Tādējādi profesionālās orientācijas pasākumu pamatuzdevums bija nodrošināt informāciju jauniešiem par izglītības iespējām, kuras valstī galvenokārt plānoja, vadoties no ekonomikas interesēm<sup>101</sup>.

Latvijas PSR vispārizglītojošās vidusskolas skolēnu profesionālo sagatavošanu uzsāka 1956. gadā, kad vairākās republikas pilsētu un lauku vidusskolās skolēniem radīja iespēju apgūt kādu noteiktu specialitāti. Skolēnu masveida profesionālā apmācība tika izvērsta kopš 1975. gada, kad tika izveidoti starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti<sup>102</sup>. Profesionālās orientācijas darba vadīšanai un koordinēšanai tika izveidota pakārtota sistēma. Skolēnu profesionālo orientāciju vadīja profesionālās orientācijas dienests, dažādas skolas un ārpuskolas organizatoriskās formas:

- republikāniskā jaunatnes profesionālās orientācijas starpresoru padome,
- rajonu (pilsētu) jauniešu profesionālās orientācijas padomes un skolu profesionālās orientācijas padomes.

Republikas mērogā skolēnu profesionālo orientāciju veica Republikāniskais skolēnu profesionālās orientācijas metodiskais kabinets, skolēnu profesionālo orientāciju rajonā (pilsētā) veica rajona (pilsētas) skolēnu profesionālās orientācijas metodiskais kabinets, kurā bija kabineta vadītājs, pedagogs-metodiķis un ārsts.

1987.gadā tika atvērta Rīgas pilsētas profesionālās orientācijas centrs, kurš vēlāk pārtapa par mūsdienu Nodarbinātības valsts aģentūras Karjeras pakalpojumu departamentu. Centra pakalpojumi bija vērsti uz konsultatīvās palīdzības sniegšanu profesijas izvēlē skolu jauniešiem Pētījumi profesionālās orientācijas darba uzlabošanai tika veikti Latvijas PSR

---

<sup>100</sup>Saleniece I. Latvijas Republikas skolu politika 1918.-1934. Daugavpils: Saule, 2002

<sup>101</sup>Joma A. No profesionālās orientācijas sistēmas uz karjeras atīstības atbalsta sistēmu. Manuskripts, 2008.

<sup>102</sup>Vītiņš V. Profesionālā orientācija vispārizglītojošā vidusskolā. Rīga: Zvaigzne, 1986.

Izglītības ministrijas Pedagoģijas zinātniskās pētniecības institūtā. Pagājušā gadsimta 80. gadu vidū veiktais darbs ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombinātos bija vērsts, lai noskaidrotu jauniešu profesionālos nodomus un orientētu skolēnu uz kādu profesijas izvēli. Tam bija jārada apstākļi viņa līdzdalībai konkrētā darbā un vislabāk, ja šo darbu, konsultējoties ar vecākiem, skolotājiem un medicīnas darbiniekiem, izvēlas pats skolēns<sup>103</sup>.

Vispārīzglītojošo un profesionālo skolu reformas gaitā skolēnu profesionālajai orientācijai tika izvirzīts mērķis pilnveidot skolēnu profesionālās orientācijas darbu. Kā svarīgākais uzdevums bija radīt profesionālās orientācijas centrus, kam jāorganizē darbs ar skolām, skolēniem un vecākiem, kā arī:

- jāiepazīstina skolēni ar mūsdienu profesijām, jāsniedz viņiem informāciju par tautsaimniecības vajadzībām pēc kadriem;
- jānoskaidro skolēnu psihofizioloģiskās īpatnības, spējas un tieksmes uz noteiktiem darbības veidiem;
- uz šī pamata jāizstrādā praktiskie ieteikumi profesijas izvēlē<sup>104</sup>.

Pēc Latvijas PSR Izglītības ministrijas Pedagoģijas zinātniskās pētniecības institūta vecākā zinātniskā līdzstrādnieka V. Vītiņa vērtējuma vispārīzglītojošajās skolās ieviestā profesionālās orientācijas sistēma palīdzēja indivīdam izzināt profesijas, iepazīt un attīstīt savas personības īpašības, nodrošināt tādas profesijas, darbības jomas, mācību iestādes izvēli, kura vislabāk atbilstu personības interesēm un spējām, veselībai un fiziskajai attīstībai un tajā pašā laikā saskanētu ar tautas saimniecības un kultūras vajadzībām.<sup>105</sup>

Skolēnu profesionālās orientācijas programmas pamatā bija:

- personības izzināšana, attīstīšana un audzināšana (galvenokārt interešu, spēju, temperamenta un rakstura aspektā);
- profesionālā informācija – profesiogrāfija;
- profesionālā konsultācija – norādījumi un priekšlikumi par mācību iestādes galveno mācību priekšmetu, ārpusklases un ārpuskolas nodarbību, profesijas un darba jomas izvēli;
- skolas absolventu turpmāko mācību un darba rezultātu analīze un novērtēšana.

Skolēnu profesionālās orientācijas teorija un prakse skolā balstījās uz noteiktiem principiem. Svarīgākie no tiem pamatojas uz atzinumu, ka:

---

<sup>103</sup>Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников: Педагогическая наука, реформе школы. Москва: Педагогика, 1988.

<sup>104</sup>Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников: Педагогическая наука, реформе школы. Москва: Педагогика, 1988.

<sup>105</sup>Вітінш В. Професіоналі ориєнтація віспарізіглїтоюшї відуссколї. Рїга: Зваїгне, 1986.

- 1) profesionālo orientāciju sāk ar pirmajiem bērna attīstīšanas, mācīšanas un audzināšanas gadiem skolā;
- 2) skolēna personības īpašību objektīvie kritēriji ir viņa darbības rezultāti, t.i. personības īpašību izpausme mācību darbā un mācību stundās, nodarbībās skolas darbnīcā, mācību un izmēģinājumu laukā, priekšmetu un mākslinieciskās pašdarbības pulciņos un fakultatīvajosursos, ražošanas praksē rūpnīcā un kolhozā, sabiedriskajā un sabiedriski derīgajā darbā;
- 3) pedagogi, darbaudzinātāji un vecāki skolā un ārpuskolas darbā sistemātiski paplašina topošās paaudzes vispārīzglītojošās un politehniskās zināšanas, iepazīstinot skolēnus ar mūsdienu profesijām, tautas saimniecību un kultūru, sabiedrības vajadzībām pēc kadriem;
- 4) visā mācību un audzināšanas procesā īpaša uzmanība tiek pievērsta skolēnu profesionālo interešu, tieksmju, motīvu, nodomu un pārliecību izzināšanai, attīstīšanai, veidošanai un vadīšanai;
- 5) profesionālo konsultāciju īsteno, tikai pamatojoties uz ilgstošu, sistemātisku un vispusīgu skolēna personības izpēti visā mācību, audzināšanas un ražošanas darba procesā, izšķiroša nozīme ir ne tikai sasniegtajam spēju līmenim, bet arī to attīstīšanas un kompensēšanas iespējām;
- 6) profesionālā orientācija noris pēc noteikta plāna saskaņotā skolas, vecāku un sabiedrības sadarbībā<sup>106</sup>.

Galvenās profesionālās orientācijas formas skolā bija mācību stunda, mācību priekšmetu, tehnikas un mākslas pulciņi, fakultatīvie kursi, ražošanas prakse, ekskursijas, kino un teātru izrādes, radio un televīzijas pārraides, grāmatu lasīšana, profesionālajai orientācijai veltītas pionieru un komjauniešu sanāksmes, konferences, olimpiādes, tematiski vakari, disputi, tikšanās ar dažādu profesiju pārstāvjiem, atvērto durvju dienas, sabiedriskais un sabiedriski derīgais darbs, ražīgais darbs un skolas profesionālās orientācijas kabineta darbs.

Nozīmīga profesionālās orientācijas forma bija starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti. Starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti tika organizēti, lai atspoguļotu uzņēmumu dzīvi un dažādu specialitāšu darba saturu, tajos rīkoja tikšanās ar darba pirmrindniekiem, veterāniem, lai celtu strādnieku profesiju prestižu<sup>107</sup>.

Izvērtējot profesionālās orientācijas sistēmu padomju periodā, jāsecina, ka tā

---

<sup>106</sup>Vītiņš V. Profesionālā orientācija vispārīzglītojošā vidusskolā. Rīga: Zvaigzne, 1986.

<sup>107</sup>Bikse V. Izglītība un ekonomiskā apziņa. Prasme saimniekot. Rīga: Avots, 1984.

galvenokārt tika pakārtota tā laika ekonomikas prasībām. Profesionālās orientācijas darba vadīšanai tika izveidota pakārtota struktūra, izstrādātas noteiktas programmas, kas palīdzēja indivīdam izvēlēties turpmāko izglītības ceļu un darbības jomu, un vairumā gadījumu nebija pretrunā ar tautsaimniecības vajadzībām.

Pēc Latvijas valstiskās neatkarības atgūšanas notika valsts ekonomiskās sistēmas pakāpeniska nomaīņa no plānveida ekonomikas uz brīvā tirgus attiecībām. Uzsāktās izglītības reformas galvenokārt skāra sistēmas pārkārtošanas un izglītības satura jautājumus, taču netika risināts profesionālās orientācijas, karjeras izglītības nodrošināšanas jautājums. Skolās ar profesionālo orientāciju tradicionāli nodarbojās klašu audzinātāji, profesionālajās skolās pārsvarā tie bija direktoru vietnieki, bet augstskolās studentu/studiju konsultēšana bija studiju programmu direktoru, dekānu, mācību prodekānu un studentu pašpārvaldes darbinieku pārziņā<sup>108</sup>.

Kopš 90. iem gadiem vienīgā ārpus izglītības sistēmas funkcionējošā konsultatīvā organizācija bija Labklājības ministrijas pārziņā. Latvijas profesionālās karjeras izvēles centrs, kas paplašināja konsultatīvās palīdzības sniegšanu, atverot pirmās filiāles (arī ārpus Rīgas), sniedza savus pakalpojumus ne vien jauniešiem, bet arī pieaugušajiem.

Pagājušā gadsimta 90. gadu vidū centra klientu lokā tika ietverti arī bezdarbnieki, un tam pievērsa īpašu uzmanību, jo līdz šim Latvijā nepastāvēja tāda prakse, nebija iemaņu un programmas bezdarbnieku konsultēšanai. Tika izstrādāti jauni pakalpojumi, kas bija orientēti uz bezdarbnieku konkurētspējas paaugstināšanu un iesaistīšanos darba tirgū. 1995. gadā ar LR Labklājības ministrijas rīkojumu Latvijas profesionālās karjeras izvēles centrs tika pārveidots par valsts bezpeļņas organizāciju Profesionālās karjeras izvēles centrs. Tika izveidots konsultāciju kabinetu tīkls visos Latvijas rajonos. Tika organizētas mācības skolotājiem un skolu psihologiem profesionālās orientācijas jautājumos.

Situāciju karjeras konsultēšanā izglītības iestādēs Latvijā 21. gadsimta sākumā raksturoja Eiropas Sociālā fonda 2003. gadā publicētais pētījums, kurā atzīmēts, ka vispārējās izglītības sektorā tiek veikts zināms darbs skolēnu profesionālajā orientācijā, taču pamatā to veic nespeciālisti Profesionālās orientācijas pasākumi ir vienveidīgi, nacionālajā līmenī maz koordinēti, nav izveidota profesionālās orientācijas kvalitātes vērtēšana<sup>109</sup>.

Kopš 2004. gada, Latvijai pievienojoties Eiropas Savienībai (ES), mainījās Latvijas politiskā, ekonomiskā un sociālā situācija, arī izglītības un nodarbinātības politika, rodoties pamatotai nepieciešamībai izglītoties visa mūža garumā, profesionālajai orientācijai kā

<sup>108</sup>Joma A. No profesionālās orientācijas sistēmas uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu. Manuskripts, 2008.

<sup>109</sup>Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding Candidate Countries, Synthesis Report, July 2003.

konsultējošai un atbalstošai darbībai, bija nepieciešami jauni mērķi, forma un saturs. Iespēja saņemt profesionālas konsultācijas turpmākā dzīves ceļa (ne tikai profesijas vai mācību iestādes) izvēlē visā cilvēka mūža gājumā ieguva arvien lielāku nozīmi.

Karjeras izglītības jautājumi Latvijā kopš 2004. gada netiešā veidā tika integrēti izglītības sistēmas dažādās pakāpēs. Sākotnēji tās bija Izglītības un zinātnes ministrijas normatīvajos dokumentos izvirzītās prasības. Tā Izglītības un zinātnes ministrijas apstiprinātajā skolotāja profesijas standartā specifisko prasmju sadaļā tika uzsvērtas prasmes, kas nepieciešamas skolotājiem, lai nodrošinātu karjeras izglītības darbu dažādās izglītības pakāpēs. Piemēram, pamatizglītības posmā skolotājiem nepieciešama prasme sniegt informāciju par profesijas un karjeras izvēles iespējām, kā arī prasme noteikt skolēnu dotības un veicināt talantu attīstību, vispārējās vidējās izglītības posmā, prasme motivēt skolēnus apzinātai karjeras izvēlei; profesionālās izglītības skolotājiem uzsvērtā prasme veidot sadarbību ar darba devējiem, prasme atsegt saikni starp karjeras izaugsmes iespējām un apgūstamo izglītības programmu, sasaistīt mācību procesa teorētisko un praktisko daļu<sup>110</sup>.

2006. gadā LR Ministru kabinets apstiprināja koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana", definējot, ka:

- karjeras attīstības atbalsta sistēma ir 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 profesijas izvēli un, lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un pielietotas<sup>111</sup>.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir veidota no trim galvenajiem pamatelementiem:

- informācija (sagatavošana un sniegšana);
- karjeras izglītība (pakalpojumi, kursi, programmas);
- karjeras konsultācijas (palīdzība karjeras plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšana, darba izmēģinājumi, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguve).

Šobrīd par karjeras attīstības atbalsta sistēma ieviešanu atbildību daļa Labklājības ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija. Labklājības ministrija lielu uzmanību velta bezdarbnieku, darba meklētāju, kā arī nodarbināto personu (mūžizglītības kontekstā)

---

<sup>110</sup>MK 2007.gada 13.februāra noteikumi Nr.125 „Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”.

<sup>111</sup>MK 2006.gada 29.marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana".

apmācību un prasmju paaugstināšanas pasākumiem. Lai veicinātu ilgtspējīgu nodarbinātību, mazinātu bezdarbu, sekmētu iedzīvotāju iespējas un veicinātu nākotnes prasmju apguvi, tiek veikta virkne būtisku pasākumu, pilnveidojot normatīvo regulējumu, ieviešanas institūciju darbu, attīstot jaunas sadarbības un partnerības.

Viens no svarīgākajiem darbības virzieniem ir bezdarbnieku un darba meklētāju apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, kā arī mūžizglītības pasākumi, ko organizē Labklājības ministrijas padotībā esošā Nodarbinātības valsts aģentūra aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros. Nodarbinātības valsts aģentūra pašlaik ir vienīgā valsts institūcija, kas nodrošina bezmaksas konsultācijas izglītības un profesijas izvēles jautājumos visām iedzīvotāju kategorijām, sniedz psiholoģisku atbalstu, bezmaksas karjeras konsultācijas bezdarbniekiem, darba meklētājiem un citām personām, palīdzot orientēties profesionālās piemērotības un pārkvalifikācijas jautājumos.

Izglītības un zinātnes ministrija ir atbildīga par valsts izglītības politikas izstrādi un ieviešanu, kā arī koordinē karjeras izglītības īstenošanu visā izglītības sektorā. Izglītības un zinātnes ministrijai padotībā esošā Valsts izglītības attīstības aģentūra nodrošina informāciju par izglītības iespējām Latvijā un Eiropā, kā arī koordinē karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanā iesaistīto institūciju sadarbību.

Karjeras izglītība strauji attīstās, taču nedrīkst aizmirst faktu, ka vispārējās izglītības iestādēs karjeras izglītības pasākumus visbiežāk vada skolotāji, klašu audzinātāji, kuriem jāspēj reaģēt uz straujajām pārmaiņām. Lai gan skolotāji, klašu audzinātāji ir atvērti pārmaiņām, tomēr dažkārt formālā līmeņa lēmumi ir pārsteidzīgi, un to īstenošana praksē ir nepārdomāta. Lai veicinātu izmaiņas un ilgtspējīgas izglītības realizāciju, nepieciešami pārdomāti jauninājumi izglītības politikā. Integrējot karjeras izglītībā ilgtspējības principu, kas sevī ietver problēmjautājumu nākotnes risinājumu plānošanu un īstenošanu, tiek ņemta vērā arī pagātnes pieredzes un sociālā, ekonomiskā un vides kontekstu mijiedarbība<sup>112</sup>.

Standartizācija izglītībā un arī karjeras izglītības jomā nereti ignorē daudzveidīgo izglītojošās vides kontekstu, neievērojot skolēnu un skolotāju vajadzības. Svarīgi palīdzēt skolotājiem attīstīt pētnieciskās prasmes, lai skolotāji paši kļūst par pārmaiņu iniciatoriem izglītībā, tādējādi karjeras izglītība varētu veidoties atbilstoši indivīda aktuālākajām tā brīža vajadzībām<sup>113</sup>.

Ņemot vērā Latvijas demogrāfisko stāvokli un situāciju darba tirgū, aizvien vairāk

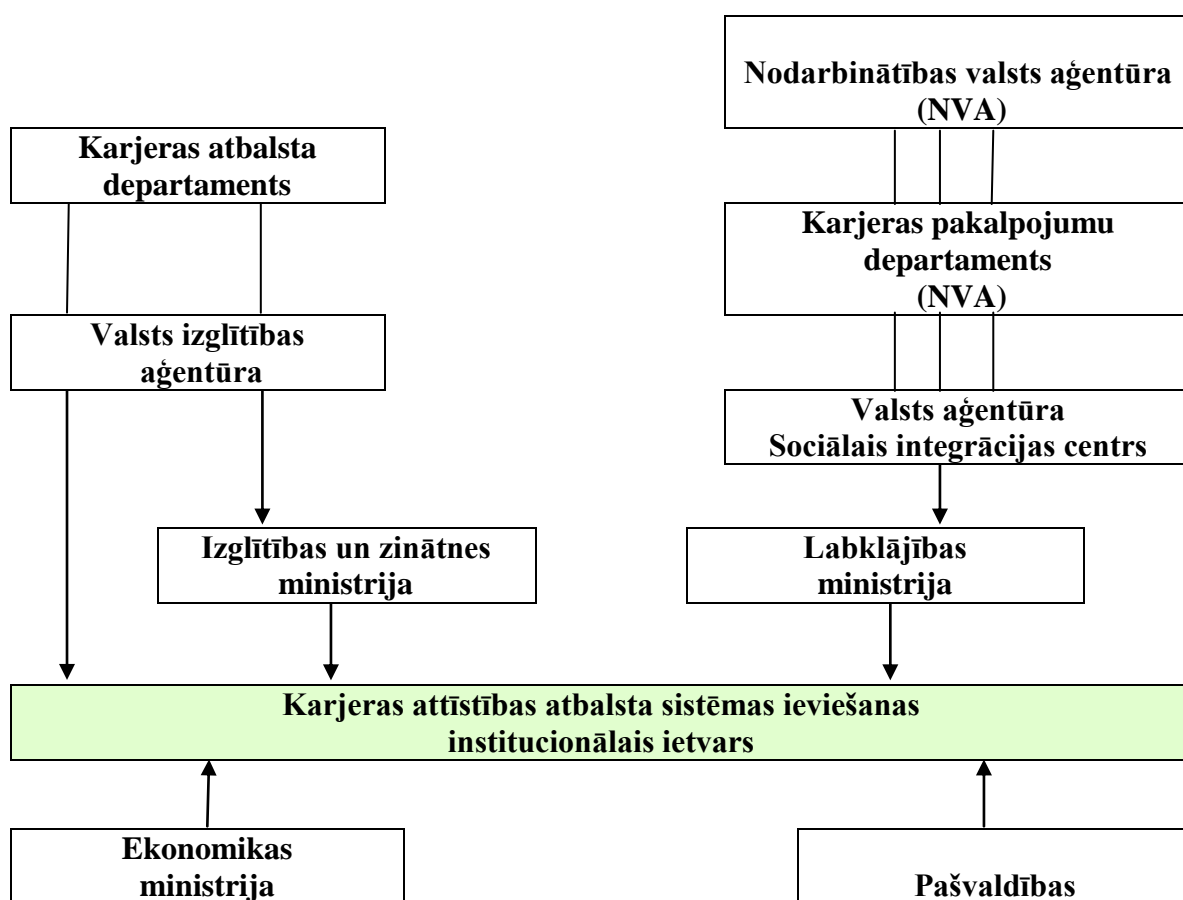
---

<sup>112</sup>MK 2006.gada 29.marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana".

<sup>113</sup>Career development of work: a review of career guidance to support people in employment. European centre for the Development of Vocational Training, 2008.



valsts pārvaldē iesaistītās institūcijas atzīst nepieciešamību iesaistīties cilvēkresursu attīstībā, lai nodrošinātu savas nozares un Latvijas tautsaimniecības ilgtspējīgu attīstību kopumā. Veidojot sociālo pakalpojumu sistēmu, karjeras attīstības atbalsta funkcija tika deleģēta Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrai. Pilnveidojas publiskā sektora sniegtie pakalpojumi, to mērķis ir praksē nodrošināt uz klientu vērstu pieeju. Šai sakarībā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi tiek veikti arī Nodarbinātības valsts aģentūrā, Sociālās integrācijas centrā, kā arī izglītības sektorā. Pieaugot pakalpojumu sniegšanas sistēmā iesaistīto institūciju skaitam, aktualizējas jautājums par rīcības koordinēšanu un savstarpējās sadarbības pilnveidošanu (skat. 1.5.attēlu).



**1.5.attēls. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanas institucionālais ietvars**

Avots: IZM dati, pieejams: <http://www.izm.gov.lv>)

Jāatzīmē, ka Ekonomikas ministrija ir vadošā valsts pārvaldes institūcija ekonomiskās politikas jomā. Kaut arī tās pamatdarbībā tieši neietilpst karjeras attīstības atbalsta sistēma, tiek veiktas darbības, kas pastarpināti sniedz atbalstu karjeras izglītības ietvaros

Pašvaldībās sniedz informāciju sociālās palīdzības klientiem un pašvaldības izglītības

iestāžu skolēniem. Pašvaldībām ietekmēt nodarbinātības struktūru ir iespējams tikai savā teritorijā kopējā attīstības plānošanas procesā. Tās veido ikgadējo nodarbinātības plānu

Lai praksē ieviestu karjeras attīstības atbalsta sistēmu, ir nepieciešami sagatavoti profesionāļi un atbalsts no dažādām institūcijām. Nozīmīga ir sadarbība ar sociāliem partneriem. Piemēram, darba devēju viedoklis palīdz noteikt kompetences, kas ir nepieciešamas jaunajiem speciālistiem.

2005. gadā pēc Izglītības un zinātnes ministrijas iniciatīvas tika uzsākts ESF Nacionālās programmas atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā projekts Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā, kura mērķis bija:

- uzlabot profesionālās orientācijas pakalpojumu un karjeras izglītības pieejamību un kvalitāti visu līmeņu un veidu izglītības iestādēs mūžizglītības kontekstā;
- izveidojot profesionālās orientācijas speciālistu kvalifikācijas apguves un pilnveides sistēmu, attīstot karjeras izglītības metodisko un informatīvo materiālu nodrošinājumu<sup>114</sup>.

Latvijas izglītības attīstības pamatnostādņēs 2007.–2013. gadam būtisks rīcības virziens izglītības politikas mērķu sasniegšanai ir nepieciešamība pilnveidot jauniešu karjeras izglītību, lai virzītu viņus uz motivētas un apzinātas tālākās izglītības iegūšanu un savas karjeras veidošanu. Ir plānots iekļaut karjeras izglītību ilgtermiņa audzināšanas darbības programmā un atbalstīt skolotāju profesionālo pilnveidi karjeras izglītības īstenošanai<sup>115</sup>.

Laika posmā no 2007. līdz 2013. gadam ir plānoti vairāki nozīmīgi uzdevumi karjeras attīstības atbalsta pilnveidei un atbildīgo institūciju kapacitātes paaugstināšanai:

- uzlabot Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departamenta potenciālu karjeras izglītības informatīvā un metodiskā atbalsta nodrošināšanai izglītības sistēmā,
- nodrošināt Karjeras attīstības atbalsta sistēmā (KAAS) iesaistīto valsts institūciju, sociālo partneru un sabiedrisko organizāciju sadarbību;
- izveidot informācijas un karjeras attīstības atbalsta centrus;
- iekļaut karjeras izglītību ilgtermiņa audzināšanas darbības programmā un atbalstīt skolotāju profesionālo pilnveidi karjeras izglītības īstenošanai;
- nodrošināt karjeras konsultantu sagatavošanu atbilstoši karjeras attīstības atbalsta sistēmas vajadzībām valstī<sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup>ESF Nacionālās programmas projekts "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā".

<sup>115</sup>LR NAP, 2006.

<sup>116</sup>MK2006.gada 29.marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana".

Šīs aktivitātes liecina, ka Latvijā tiek domāts par karjeras izglītības attīstīšanu, taču, lai objektīvi izvērtētu sasniegto un nodrošinātu karjeras izglītības ilgtspējību, ir nepieciešami valsts līmenī koordinēti zinātniskie pētījumi, kas noteiktu aktuālākās skolotāju, karjeras konsultantu un skolēnu vajadzības.

*Profesionālā orientācija* ir karjeras konsultēšanas neatņemama sastāvdaļa, kura sniedz nepieciešamo informāciju par profesijām, prasmēm, izglītības iespējām, darba tirgus attīstības tendencēm un darba iespējām.<sup>117</sup>. *Profesionālā orientācija* ir karjeras attīstības atbalsta sistēmas pasākums, kas tiek īstenots informatīvā darbībā.

Analizējot iepriekšminētos atzinumus, noteikti jāatzīmē, ka šobrīd profesionālā orientācija ļoti bieži tiek vērtēta tikai no pedagoģiskā aspekta. Tā ir pārāk šaura pieeja, svarīgi to skatīt daudz plašākā nozīmē, kā sociāli ekonomisku procesu, kuram jāsekmē darba resursu profesionālās struktūras veidošana atbilstoši darba tirgus un jaunās ekonomikas laikmeta prasībām.

### **Pirmās nodaļas kopsavilkums un secinājumi**

Pirmajā nodaļā izpētīts un pamatots profesionālo interešu veidošanas teorētiskais aspekts, tika apskatīts interešu kā profesionālo interešu jēdziens, tā vēsturiskā attīstība. Šajā nodaļā parādīta profesionālo interešu veidošanas nozīme vispārizglītojošajā skolā turpmākās profesijas izvēlē un turpmākās izglītības izvēlē. Apkopojot un izpētot teorētiskās nostādnes, tiek pamatota karjeras jēdziena rašanās, tā vēsturiskā attīstība, tiek analizēta karjeras attīstības teoriju nostādnes profesionālo interešu veidošanas aspektā. Nodaļā analizēta profesionālās orientācijas un karjeras izglītības vēsturiskā attīstība Latvijā profesionālo interešu veidošanas kontekstā. Analizējot iegūtos datus, autore secina, ka, lai tiktu ievērots profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīgums, kas veicinātu jauniešu profesijas izvēli, kas savukārt noteiktu turpmākās izglītības izvēli, nepieciešams veikt profesionālās orientācijas pasākumus, kuri ir karjeras izglītības neatņemama sastāvdaļa vispārizglītojošajā skolā. Jāatzīmē, lai veicinātu profesionālo interešu veidošanu karjeras izglītībā, jānosaka profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumi.

Profesionālo interešu objektīvie nosacījumi tiks pētīti promocijas darba 2. nodaļā.

---

<sup>117</sup>MK 2006.gada 29.marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana".

## 2. PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS OBJEKTĪVIE NOSACĪJUMI

### 2.1. Profesionālo interešu veidošana dažādos vecuma posmos

Profesijas izvēle ir cieši saistīta ar profesionālo interešu veidošanu. Krievu zinātnieks S.Rubinšteins savos pētījumos rakstīja, ka piekrīt senam sakāmvārdam „...mēdz teikt, ka cilvēks piedzimstot divas reizes, pirmo reizi, kad nāk pasaulē, otrreiz, kad sāk darba dzīvi atbilstoši savam aicinājumam...”<sup>118</sup> Rubinšteins atzīmēja, ka ar aicinājumu jāsaprot cilvēka spējas un profesionālās intereses, ievērojot dotumus.

Profesionālo interešu veidošanos un profesijas izvēli karjeras attīstībā cilvēka dzīves posmos pētījuši D.Supers, R.Heivighersts, F.Vondraceks, R.Lerners, Dž.Šulenbergs, E.Ginzbergs, L.Gotfredsone, N.Ričš, A.Bandura, P.Hodkinsons, Dž.Spārkijs, P.Vors, V.Volšs, S.Osipovs, S.Dobrovs, M.Higins, S.Rubinšteins, L.Šneidere, N.Prjažņikovs, J.Mogilevkins, E.Zejers, Samoukova; Latvijas pētnieki - V.Bikse, G.Svence, V.Vītiņš, J.Arājs un citi.

Karjeras attīstības teorijas, kuras saistās ar cilvēku dzīves cikla teorijām, balstās uz cilvēka profesionālās dzīves posmu attīstību, profesionālo interešu veidošanu, izglītības izvēli, kas, savukārt, ietekmē individuālo profesijas izvēles rezultātu.

Pazīstamākās no karjeras attīstības teorijām, kuras skata profesionālo interešu veidošanu cilvēka dzīves posmos ir D.Supera (Super) un R.Heivighersta (R.Havighurst) karjeras attīstības teorijas. Teoriju pamatā ir katra cilvēka tieksme izzināt savas spējas un veidot profesionālās intereses, kas veicina pareizu profesijas izvēli (skat.2.1.tabulu).

#### 2.1.tabula

#### R.Heivighersta profesionālās attīstības modelis

Posms	Dzīves cikls	Raksturojums
1.	5-10gadi	Identificēšanās ar strādājošo
2.	10-15gadi	Jaunu darba iemaņu iegūšana un strādīguma veidošana
3.	25–40gadi	Kļūšana par profesionāli
4.	40-70gadi	Darbs sabiedrības labā
5.	Pēc 70gadiem	Pārdomas par produktīvo profesionālās darbības posmu

Avots: *Havighurst, 1972.*

<sup>118</sup>Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976.

Analizējot šīs teorijas, var izveidot priekšstatu par karjeras attīstību ietekmējošiem faktoriem dažādos cilvēka dzīves cikla posmos:

- bērnībā,
- jaunībā,
- pieaugušo periodā,
- vecuma posmā.

Muhina (Мухина) savos pētījumos atzīmē, ka profesionālo interešu veidošana sākās cilvēka pirmajā dzīves ciklā, bērnībā. Bērnība ir cilvēka dzīves posms no dzimšanas līdz pusaudža gadiem, kuru raksturo vairāki posmi:

- jaundzimušā un zīdaiņa posms (0-1gads);
- agrīnā bērnība (1-3gadi);
- pirmsskolas vecums (3-7gadi);
- jaunākais skolas vecums (7-11gadi).

V.Muhina ( Мухина) savos pētījumos parāda, ka katram bērnības posmam ir savi attīstības uzdevumi. Par svarīgākajiem attīstības uzdevumiem agrīnajā bērnībā kļūst savstarpējo mijattiecību apguve ar blakus esošajiem cilvēkiem un priekšmetisko vidi<sup>119</sup>. Pieaugot patstāvīgai darbībai, trešajā dzīves gadā bērns sāk apzināties sevi kā daudzveidīgu darbības avotu, kurš nav atkarīgs no citiem cilvēkiem.

Pirmsskolas periodā bērna emocijas iegūst noturību un dziļumu, kas vēlāk veido prasmi izdarīt izvēli. Viens no galvenajiem emocionālās attīstības virzieniem pirmsskolas vecumā ir saistīts ar bērna intelektuālo attīstību. Bērns sāk iepazīt apkārtējo pasauli, iepazīties ar savām rīcības sekām. Pirmsskolas vecumā bērns sāk apzināties savu pagātņi, tagadni un nākotni. Šajā dzīves posmā veidojas dzimumpažīmju apzināšanās. Dzimuma uzvedības stereotipi ietilpst bērna pašapziņā ar konkrētā dzimuma uzvedības atdarināšanu, kas sāk atspoguļoties bērna rotaļās, vēlāk profesijas izvēlē<sup>120</sup>.

Uzsākot mācības skolā, intensīvi attīstās bērna pašapziņa, tā nostiprinās un bagātinās ar jaunu vērtību orientāciju. Šajā vecumā bērnam nostiprinās savas vietas apziņa savstarpējo attiecību pasaulē. Veidojas pašregulācijas spējas. Sākumā šīs spējas izpaužas mācību darbībā, vēlāk tiek pārnestas uz citām darbības jomām.

---

<sup>119</sup>Мухина В. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество. Москва: Academia, 2003.

<sup>120</sup>Блонский П.П. Психология младшего школьника. Воронеж: Институтпрактическойпсихологии, 1997.

S.Akselrads (Axelrad), S.Ginsburgs (Ginsburg), E. Ginzbergs (Ginzberg), Dž.Herma (Herma) savos pētījumos analizējuši agrīnās profesijas izzināšanas ietekmi uz turpmāko cilvēka karjeras attīstību. Šie pētījumi parāda cilvēka attīstības pakāpi noteikšanu saistībā ar viņa profesionālo izaugsmi un attīstību<sup>121</sup>.

Savukārt, L.Gotfredsona (Gottfredson) piedāvā citu, balstītu uz cilvēka dzīves cikliem, karjeras attīstības teoriju, kura pamatojas uz atzinumu par bērnībā gūtajiem priekšstatiem un izveidotiem stereotipiem par sievietēm un vīriešu profesijām<sup>122</sup>.

Galvenais uzsvars saistībā ar karjeras aktivitātēm bērnībā tiek likts uz profesionālās izvēles jautājumu aktualizāciju. D.Supera (Super) karjeras attīstības teorijā tiek parādīta saikne starp bērnībā gūto priekšstatu par profesiju un nākošajos dzīves ciklos veikto profesionālo izvēli.

D.Supers savos pētījumos pamato profesionālo interešu veidošanu agrīnajā bērnībā. D.Supera cilvēka un vides interaktīvajā bāzes modelī tiek nosaukti bērnībā profesijas izvēli ietekmējošie faktori: zinātkāre, intereses, pētniecība, autoritātes<sup>123</sup>(skatīt 2.2.tabulu).

## 2.2.tabula

### Bērnībā profesijas izvēli ietekmējošie faktori

Nr. p.k.	Karjeras attīstības faktors	Raksturojums
1.	Zinātkāre	Balstās uz pasaules izzināšanu, mācīšanos, rada vēlmi izzināt ko jaunu un neparastu. Attīsta bērna iztēli un fantāziju.
2.	Pētniecība	Rotaļas un rotaļu aktivitātes ir pētniecības uzvedības izpausmes un palīdz apmierināt zinātkāres vajadzības.
3.	Intereses	Attīstās no informācijas lietošanas, kas iegūta no novērojumiem un veiktajām imitācijām, veicina karjeras veidošanos.
4.	Autoritātes	Personas, kuras bērns izvēlas atdarināt. Profesiju joma tiek apgūta labāk, ja bērns vēro un imitē darbību, kuru veic blakus esošās personas.

*Avots: Autores izstrādāts, balstoties uz D.Supera, Dž. Džordana, E.Ginzberga pētījumiem.*

D.Supers (Super) aprakstīja profesionālo attīstību kā paštēla attīstības un izaugsmes procesu. Atklājot paštēlu, parādās cilvēka izpratne par to, kā viņš sevi redz un pozicionē savā

<sup>121</sup>Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory.

<sup>122</sup>Gottfredson L. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, No. 28, 1981.

<sup>123</sup>Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper&Brothers, 1957.

vidē. Tas pēc D.Supera(Super) domām rosina cilvēka kognitīvo attīstību, jo, balstoties uz profesionālām interesēm un integrējot izziņas sfēru ar paštēlu, var noteikt, kādas profesijas ir savienojamas ar bērnu uzskatiem par sevi. Ja tas nenotiek, tad cilvēks turpmāk vienkārši neizvēlas šo nodarbošanās veidu un līdz ar to arī profesiju. Jāpiebilst, ka paštēla redzējums par sevi un apkārtējo vidi ir subjektīvs. Šo cilvēka dzīves posmu Supers (Super) raksturo un saista ar cilvēka dzīves karjeras attīstības pirmo posmu un sauc par gatavību karjerai posmu.<sup>124</sup>

Vecākā pirmskolas vecuma un jaunākā skolas vecuma bērnu mācīšanās balstās uz zinātkāri, un to apmierina ar pētīšanu. Šīs pētnieciskās aktivitātes virza skolēnu uz informācijas iegūšanu. Viens no svarīgākajiem informācijas avotiem šajā vecumā ir autoritātes. Karjeras attīstības procesā tās ir personas, kuras bērns izvēlas atdarināt, imitēt viņu darbību, līdzināties viņiem. Savukārt intereses attīstās no informācijas lietošanas, kas iegūta no novērotiem lomu modeļiem un pētnieciskās aktivitātes. Tas veido bērna karjeras lēmumus, bērniem veidojas nākotnes karjeras izjūta. Kopā ar paštēla attīstību nākotnes izjūta virza un attīsta plānotu karjeras lēmumu veidošanos. Paštēla veidošanās rodas no bērna pētnieciskās uzvedības, kas sniedz informāciju par profesijām, imitējot autoritātes un interešu attīstību.

E.Ginzbergs (Ginzberg), S.Akselrads (Axelrad), S.Ginsburgs (Ginsburg), Dž.Herma (Herma) savos pētījumos norāda, ka zinātkāre ir cilvēka pamatvajadzība, tā attīstās tad, ja mainās individuāli fiziskās vai sociālās vajadzības<sup>125</sup>.

D.Supers (Super) ar kolēģiem Dž.Džordanu (Jordaan),N.Matlinu (Matlin), R.Stariševski (Starishevsky), atzīmē, ka zinātkāre attīsta bērna iztēli, fantāziju. Fantazēšana un atdarināšana ir pirmais solis profesionālo interešu veidošanā bērnībā<sup>126</sup>.

Gan Dž.Džordans (Jordaan), gan E.Ginzbergs (Ginzberg) piekrīt tam, ka zinātkāre un fantāzija bērnam ir īpaši svarīga profesionālo interešu veidošanā un bieži vien ir iedrošinājums profesijas izvēles jautājumos sākumskolas gados. Bērnu fantāzijas par profesijām ietekmē tā informācija, kura gūta no apkārtējās pasaules un rada interesi par to. Vēlākos gados zinātkāre var vadīt profesionālo pētniecību<sup>127</sup>.

Zinātkāre rada vēlmi izzināt kaut ko jaunu un neparastu, savukārt, pētniecība, kā

---

<sup>124</sup>Super D.E.The psychology of careers. New York: Harper&Brothers, 1957.

<sup>125</sup>Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory.1951.

<sup>126</sup>Joordan J.P., Matlin N., Starishevsky R., Super D.E. Careerdevelopment: A self-concept.NewYork: CollegeEntranceExaminationBoard, 1963.

<sup>127</sup>Joordan J.P., Matlin N., Starishevsky R., Super D.E. Careerdevelopment: A self-concept.NewYork: CollegeEntranceExaminationBoard, 1963.

norāda Supers (Super), ir pārbaudes darbība. Bērniem rotaļas un rotaļu aktivitātes ir pētniecības uzvedības izpausmes un palīdz apmierināt zinātkāres vajadzības. Viena pētnieciskā uzvedība veido citu pētniecisko uzvedību. Iedrošinot bērnus cita veida pētnieciskai uzvedībai, veidojas pozitīva ievirze karjeras attīstībai<sup>128</sup>.

Pirmskolas un sākumskolas vecumā pieaug autoritātes loma bērna aktivitātēs. Autoritātes var būt vecāki, skolotāji un citas personas. Piemēram, meitenēm īpaši svarīgas personas ir mātes. Šajā vecumā viņas veido izpratni par mātes lomu un mātes attieksmi pret sievieti kā dzimuma pārstāvi, kas kopumā ietekmē meiteņu turpmāko profesionālo izvēli<sup>129</sup>.

Likumsakarīgi parādīta saistība ar bērnu mācīšanos kā imitējošu darbību. N.Riča (Rich) pētījumos pierādīts, ka bērni labāk pazīst un zina tās profesijas, ko viņi vērojuši un ar kurām sastapušies tuvākajā apkārtnē un pazīst kaut vienu cilvēku, kurš dara to darbu, ko bērni ir norādījuši<sup>130</sup>. Tāpēc, apkopojot gūtās atziņas, var secināt, ka autoritātēm ir liela nozīme un ietekme un to kā bērni apgūst darba pasauli un profesiju jomu.

Analizējot gūto informāciju, var secināt, ka jau bērnībā, īpaši jaunākajā skolas vecumā, ir svarīgi un lietderīgi bērniem skaidrot konkrētā darba saturu, attīstīt intereses un veicināt pētniecisko darbību, kas savukārt pozitīvi ietekmē cilvēka turpmāko karjeras attīstību.

Bērna attīstības pāreja uz pusaudža vecumu skar ne tikai viņa fizioloģiskās izmaiņas, bet arī attiecības, kādas veidojas ar vienaudžiem, pieaugušajiem, kas ietekmē viņa izzīņas procesa attīstības līmeni, intelektu, dotības. Pusaudžu periods veido pāreju no bērnības uz jauniešu periodu<sup>131</sup>:

- pusaudžu periods ir no 12 gadiem līdz 15 gadiem.;
- agrīnās jaunības periods ir no 15 gadiem līdz 18 gadiem;
- jaunības periods no 18 gadiem līdz 24 gadiem.

G.Svence savos pētījumos norāda, ka pusaudžu vecumā veidojas tikumības pamats, formējas sociālās nostādnes, attieksme pret sevi, cilvēkiem, sabiedrību. Šajā vecumā nostabilizējas rakstura iezīmes, starppersonu uzvedības formas. Šī perioda galvenā motivācija ir saistīta ar aktīvu virzību uz pašrealizāciju, pašizziņu, pašizpausmi, pašpildinveidošanos<sup>132</sup>. Tātad šī perioda nozīme ir saistāma ar bērna pubertātes attīstību un sociālo attīstību,

<sup>128</sup> Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper&Brothers, 1957.

<sup>129</sup> Gottfredson L. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, No. 28, 1981.

<sup>130</sup> Rich N. Occupational knowledge: To what extend is rural youth handicapped? Vocational Guidance Quarterly, No.27, 1979.

<sup>131</sup> Svence G. Attīstības psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999.

<sup>132</sup> Svence G. Attīstības psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999.



identitātes nostiprināšanos vai meklēšanu.

Pusaudži pieņem vecāku normas, vērtības un uzskatus tajās sfērās, kur ir pietiekami noturīgi, bet orientējas uz vienaudžiem tajā, kas ir mainīgs, kas tieši ietekmē ikdienas dzīvi. Pusaudži ietekmē masu informācijas līdzekļi, kultūrvidē, kurā viņš aug, notikumi pasaulē. A.Banduras (A.Bandura) pētījumos parādīts, kā pusaudži iemācās, novērojot citu cilvēku uzvedību un, atdarinot sev tuvos cilvēkus ģimenē, modelē savu uzvedību, veido attiecības ar apkārtējiem. Modelēšanas elementi kā pirmie parādās arī profesijas izvēlē pusaudžu gados, jo, modelējot, pusaudzis iztēlojas sevi kādā profesijā, saista sevi ar konkrētu nodarbošanos<sup>133</sup>.

G.Svence norāda, ka pusaudžu vecumu un jaunību var aplūkot kā posmu, pirms cilvēks kļūst pieaudzis, kurā jāatrisina virkne uzdevumu un notiek:

- vispārējā emocionālā un sociālā nobriešana;
- intelektuālā nobriešana;
- ES identifikācija;
- gatavība atstāt mājas;
- profesionālā izvēle<sup>134</sup>.

Tātad pusaudža gadi un jaunība ir laiks, kad cilvēkam jāatrisina vairāki uzdevumi, kā rezultātā rodas uzvedība, kas raksturīga pieaugušajiem. Kļūšana par pieaugušu, iekļaušanās pieaugušo pasaulē, ir jaunības pamatuzdevums<sup>135</sup>.

Viena no sarežģītākajām jaunieša vecumposma problēmām ir profesionālo interešu veidošana un profesionālās izvēles jautājums. Jaunietis apkopo visu savas dzīves pieredzi, izvērtē savas dzīves sociālās lomas, pārdomā un prognozē nākotnes perspektīvas. Kā atzīmē L. Šneidere (Шнейдер), par jaunatnes būtiskāko problēmu kļūst tā saucamā ieaugšana atsevišķās dzīves nozarēs<sup>136</sup>. Viņa arī norāda, ka jaunieša attīstībā parādās trīs galvenie punkti:

1. Savas individualizācijas pamatpārdzīvojumi, kuri saistīti ar savu spēju apzināšanos, savas eksistences pamatjautājumu izvirzīšanu: Kāda ir manas dzīves vērtība? Kāpēc es esmu?
2. Pakāpeniska dzīves plāna rašanās, sava dzīves veida un vadošo dzīves vērtību pārdzīvojums.

---

<sup>133</sup>Bandura A. Sociallearningtheory. UpperSadleRiver: PrenticeHall, 1997.

<sup>134</sup>Svence G. Attīstības psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999.

<sup>135</sup>Мухина В. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество. Москва: Academia, 2003.

<sup>136</sup>Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Москва: Московский психолого-социальный институт, 2004.

3. Ieaugšana atsevišķās dzīves nozarēs, savas personības profesionālās darbības motīvu un perspektīvas apzināšanas un pārdzīvojums.

Lernres (Lerner), Šulenbergs (Schulenberg), Vondraceks (Vondracek) analizējot profesionālo izvēli, norāda, ka karjeras attīstība jauniešu vecumā tiek veikta, balstoties uz iekšējiem un ārējiem faktoriem. Par nozīmīgākajiem iekšējiem faktoriem kļūst:

- personības vajadzības,
- vērtīborientācija,
- intereses,
- motivācija,
- pašapziņa,
- pieredze.
- attieksmes.<sup>137</sup>

Jauniešu vecumā tiek noteikti vairāki personības profesionālās pašrealizācijas tipi, kurus nosaka kāda ārējā vai iekšējā faktora dominēšana:

1. Sociālās mikrovides ietekme. Ģimenes noteicošā loma izpaudīsies to profesiju izvēlē, kurās jau strādā kāds no ģimenes locekļiem. Profesionālo izvēli var noteikt kāda autoritāte, grupa vai arī sabiedrības izteiktais profesionālais atzinums, t.i. profesijas prestižs. Arī pati sociālā vide un objektīvie apstākļi, piemēram, studiju maksa, materiālie dzīves apstākļi, var noteikt jaunieša profesionālo izvēli.
2. Personība profesionālajā izvēlē var orientēties uz agri parādījušos spēju attīstības pamata. Arī tāds iekšējais faktors kā noteikt vērtības vai idejas nozīmīguma pārlicēģa akcentēšana vai mazvērtības izjūtas kompensācijas vēlme var ietekmēt profesionālo izvēli.
3. Informatīvā un pieredzes deficīta ietekmē jauniešs var izvēlēties arī aprobācijas metodi, t.i. izmēģināt dažādas lomas un profesijas<sup>138</sup>.

Par optimālu būtu uzskatāms variants, kad jauniešs profesionālo izvēli izdara atbilstoši savu spēju, interešu, iespēju un citu faktoru apzinātai izvērtēšanai un reālo iespēju apzināšanai.

Šteinberga un Tunne atzīmē, ka materiālās patstāvības un neatkarības vēlme bieži vien mudina jauniešus veikt profesionālo izvēli nevis balstoties uz savu spēju un interešu

---

<sup>137</sup>VondracekF.W., LernerR.M., SchulenbergJ.E. Career development: A Life-Span Development Approach. Erlbaum, 1986.

<sup>138</sup>Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Москва: Московский психолого-социальный институт, 2004.

izvērtējumu, bet gan uz profesijas materiālo atalgojuma pamata. Šteinberga un Tunne izdala triju kategoriju profesijas:

1. Profesijas, kuras jauniešs vēlētos apgūt, balstoties uz savu spēju, interešu un vadošo dzīves vērtību pamata;
2. Profesijas, kuras iespējams apgūt noteiktu objektīvo apstākļu un materiālo iespēju robežās (attālums līdz dzīves vietai, studiju maksa utt.);
3. Profesijas, kurās iespējams labi nopelnīt<sup>139</sup>.

Jauniešu vecumā vadošās vērtības un reālās iespējas ietekmē jauniešu profesionālo izvēli, taču var nesaskanēt ar šajā profesiju grupā nepieciešamajām personības īpašībām, kā rezultātā agrāk vai vēlāk parādīsies neapmierinātība ar izdarīto izvēli<sup>140</sup>.

Jauniešu vecumā svarīgi profesionālās izvēles posmā izzināt savas intereses un spējas, jo tas atvieglotu problēmas, kuras saistītas turpmāko izglītību, cilvēku savstarpējām attiecībām, nodarbinātību. Maksimāli tiktu novērsta profesionālās neatbilstības noteikšana pēc liela darba un materiālo labumu ieguldījuma, ka arī mazinātos vilšanās un mazvērtības izjūtu pārdzīvojumi<sup>141</sup>.

Arī Prjažņikovs (Пряжников) atzīmē, ka izpratne par savu interešu un spēju attīstību sāk parādīties jau pusaudžu gados, bet bieži vien bez ārējās palīdzības viņi nespēj izvērtēt savu spēju kopumu, viņi vēl nav spējīgi šajā vecumā izvērtēt savu spēju kapacitāti. Vēlāk, jauniešu vecumā, veidojot karjeras lēmumus, jaunieši cenšas noteikt savus mērķus un vērtības. Viņi var nezināt kā izvērtēt un noteikt savas intereses, spēju kopumu, bet, pamatojoties uz kognitīvo spēju attīstību, jaunieši sāk apdomāt savu tālāku rīcību un pieņemt lēmumu profesijas izvēlē<sup>142</sup>.

Pastāv virkne apgalvojumu par to, kas nosaka karjeras attīstību un profesionālo izvēli jauniešu vecumā. Hočkisa (Hotchkiss), Borovsa (Borow) veiktajos pētījumos norādīts, ka profesijas izvēli ietekmē jaunieša piederība pie noteiktā sociālā slāņa. Dzīvojot šajā sociālajā vidē, jauniešiem jau no bērnības veidojas noteiktas intereses un priekšstati par to, kas ir laba un piemērota profesija. Šie priekšstati veidojas no vecāku parauga, no vērtību hierarhijas izpratnes, finansiālajām iespējām<sup>143</sup>.

Profesionālo interešu veidošana jauniešu vecumā prasa nopietnu mērķtiecīgu darbu,

---

<sup>139</sup>Šteinberga A., Tunne I. Jauniešu pašizjūta un vērtības. Rīga: RaKa, 1999.

<sup>140</sup>Ābele A. Vērtību orientāciju sistēmas un profesionālā personības tipa izvērtējums studentiem. Teorija un prakse skolotāju izglītībā. Rīga: 2002.

<sup>141</sup>Šteinberga A., Tunne I. Jauniešu pašizjūta un vērtības. Rīga: RaKa, 1999.

<sup>142</sup>Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Академия, 1996.

<sup>143</sup>Hotchkiss L., Borow H. Sociological perspective on work and career development. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

apvienojot ģimenes, mācību iestāžu, darba kolektīvu un sabiedrības pūles.<sup>144</sup>

Jauniešu profesionālo interešu veidošanā būtiska nozīme ir ģimenei. Piedzimstot, bērns aug ģimenē, pārņemot vecākās paaudzes uzkrāto pieredzi. Tieši ģimenē viņš saņem pirmo audzināšanu, rod pamatu personības attīstībai, tiek iesaistīts tās dzīves ritmā, tradīcijās, tikumos, paradumos, un mācās vērtēt sabiedrībā notiekošos procesus.<sup>145</sup>

Pieaugušo periodu karjeras attīstības kontekstā aplūko kā nepārtrauktu savas personības izmaiņu un izaugsmes periodu. Pieaugušo periodu var iedalīt divos posmos:

- Agrīnais pieaugušo (brieduma) periods (25-44gadi);
- Vidējais pieaugušo (brieduma) periods (45-64 gadi)<sup>146</sup>.

P.Hodkinsona (Hodkinson), Dž.Spārkija (Sparkes), V.Volšs (Walsh), S.Osipova (Osipow), P.Vora (P.Ware), E. Zejera(Зееп), S.Bodrova (Бодров), N.Prjažņikova (Пряжников), J.Mogiļevkina (Могилевкин), V.Poļakova (Поляков) pētījumos dominē atziņa, ka jaunībā veidotās profesionālās intereses tieši ietekmē brieduma, pieaugušo periodā cilvēku dzīvē tik nozīmīgu profesionālo karjeru. Ja jauniešiem dominējošā loma karjeras izvēlē ir profesionālo interešu veidošanai un profesijas izvēlei, tad pieaugušo vecumā (pamatojoties uz profesionālajām interesēm) dominējošā loma karjeras attīstībā ir, profesionālajai motivācijai un identitātei.

Uz pieaugušā cilvēka dzīvi, kurā norit viņa karjeras attīstība, attiecas četri cikli:

- pētniecības,
- nostabilizēšanas,
- uzturēšanas,
- intensitātes samazināšanās posms<sup>147</sup>.

Zinātnieku pētījumos tiek uzsvērts, ka karjeras attīstību pieaugušo periodā raksturo arī cilvēka dzīves lomas, kuras dažādā intensitātē un satura kvalitātē realizējas dažādos cilvēka dzīves ciklos. Karjeras nostabilizēšanās posma otrajā pusē (35 gados un vēlāk) ir vērojama tendence saglabāt izvēlēto nodarbošanos. Šajā vecumā cilvēks pamatojas uz darbu un apzinās savas karjeras reālās iespējas.

Profesionālo interešu veidošanai ir izšķiroša loma profesijas izvēlē un pieaugušo periodā par profesionālo interešu veidošanu tiek runāts, ja cilvēks strauji maina savu

---

<sup>144</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>145</sup>Bikse V. Profesijā jāieaug. Rīga: Zinātne, 1990.

<sup>146</sup>Svence G. Pieaugušo psiholoģija. Rīga: RaKa, 2003.

<sup>147</sup>Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Пер, 2001

nodarbošanās veidu.<sup>148</sup>

Analizējot karjeras attīstības iespējas visos cilvēka dzīves posmos, jāatzīmē, ka karjera, tāpat kā cilvēka attīstība, ir nedalāms un dinamisks process, kas attīstās visos cilvēka dzīves posmos<sup>149</sup>.

Cilvēks ir dzīva būtne ar savu pagātņi un nākotni. Viņu kā personību veido un ietekmē vide, kultūra un gūtā pieredze, tāpēc ir svarīgi pārzināt cilvēka attīstību kopumā, spēt saskatīt likumsakarības un pēctecību, vienotu skatījumu uz cilvēka dzīves attīstību, uzsverot attīstības savstarpējo ietekmi dažādos vecumposmos.

Analizējot datus, autore secina, ka profesionālo interešu veidošana notiek visos cilvēka dzīves posmos, bet īpaša uzmanība profesionālo interešu veidošanai ir bērībā un jaunībā, kad notiek gatavošanās profesijas izvēlei.

## **2.2. Jaunā laikmeta prasības skolēnu profesionālo interešu veidošanā un uzņēmējspēju attīstībā**

Jauniešu profesionālo interešu, spēju un nodomu veidošana sevišķu nozīmi iegūst mūsdienās, kad strauji mainās darba tirgus prasības strādājošiem un jauniešu iekļaušanās darba tirgū ir atkarīga no veiktās profesijas izvēles. Tādejādi profesionālo interešu pamatu veido reālās dzīves nosacījumi un ekonomiskās vajadzības.

Saskaņota profesionālo interešu apzināšana ir svarīgs priekšnoteikums pareizas profesijas izvēlē. Tas ir sarežģīts jautājums, ko nevar atrisināt bez sevis iepazīšanas un savu vēlmju, spēju izpētes, to attīstības un saskaņošanas ar darba tirgus vajadzībām. Tas prasa diezgan ievērojamu laika periodu, nopietnu mērķtiecīgu darbu, apvienojot ģimenes, mācību iestāžu, darba kolektīvu un sabiedrības pūles.<sup>150</sup>

Kā liecina Eurostat dati, deviņās no desmit jaunajām darbavietām Eiropā nepieciešami darbinieki, kuriem ir vidējā vai augstākā līmeņa kvalifikācija, tomēr katrs septītais jauniešs pārtrauc formālo izglītību, nepabeidzot vidējo izglītību.<sup>151</sup> Līdztekus šai prasmju neatbilstībai notiek būtiskas pārmaiņas gan saimnieciskajā darbībā, gan darba un karjeras struktūrā. Rezultāts ir tāds, ka jaunieši visā Eiropā izjūt aizvien lielāku nedrošību un lielāku nepieciešamību pēc augstas kvalitātes informācijas un karjeras izglītības pakalpojumiem

---

<sup>148</sup>Walsh W.B., Osipow S.H. Career Decision making. Erlbaum, 1988.

<sup>149</sup>Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Академия, 1996.

<sup>150</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>151</sup>Eurostat. Euro statistics – Data for short-term economic analysis

vispārizglītošajā skolā.

Jāatzīmē, ka profesionālo interešu veidošanā būtiska nozīme ir *ģimenei*. Tieši ģimenē viņš saņem pirmo audzināšanu, rod pamatu personības attīstībai, tiek iesaistīts tās dzīves ritmā, tradīcijās, tikumos, paradumos, un mācās vērtēt sabiedrībā notiekošos procesus. Pieaugošo uzdevums, kad bērns rotaļājoties spēlē dažādas profesionālās lomas, ir savlaicīgi pamanīt bērna aizraušanos, saskatīt viņa spēju iedīgļus, palīdzēt tos izkopt, kas vēlāk motivētu viņus apgūt nepieciešamās zināšanas un prasmes.

Pieredze liecina, ka daudzi vecāki īpaši nerūpējas par profesionālo interešu veidošanu saviem bērniem. Ļoti bieži viņi uzskata, ka profesijas izvēle neprasa ilgstošu iepriekšēju sagatavošanu, jo bērnam neesot īpašu interešu un palīdzība esot nepieciešama tikai mācību uzdevumu risināšanā. Profesionālo interešu veidošana tiek atstāta skolas, sabiedrības un paša jaunā cilvēka ziņā. Tas nav pareizi. Mūsu pētījumi apstiprina pretējo. Tieši no vecākās paaudzes ir atkarīgs, cik talantīga, radoša un darbu mīloša izaugs jaunatne. Citādi, ja bērni tiek atstāti pašplūsmā, vēlāk viņiem rodas grūtības adaptēties mainīgajos darba tirgus apstākļos un sekmīgi konkurēt tajā.

Taču aizraušanās pati par sevi vēl negarantē, ka cilvēks vēlāk darbā sasniegs augstu meistarību. Spēju attīstībai un nostiprināšanai nepieciešamas speciāli organizētas mācības, sistemātiskas nodarbības tehniskajos un cita veida pulciņos, treniņi, milzīga pacietība, neatlaidība un daudzi citi nosacījumi<sup>152</sup>.

Ja ģimenē tiek pamanīta bērna aizraušanās, tad tā tālāk tiek attīstīta pirmskolas un vēlāk vispārizglītojošās izglītības iestādēs. Tur darbs noris speciālistu vadībā, ir mērķtiecīgāks un sistemātiskāks, tāpēc jaunās paaudzes profesionālo interešu veidošana ir efektīvāka. Šim nolūkam kalpo mācību un audzināšanas process, karjeras izglītības sistēma.

Jāatzīmē, ka vispārizglītošajā skolā skolēnu profesionālās intereses tiek veidotas trīs posmos:

- 1) sākumskola;
- 2) pamatskola;
- 3) vidusskola.

Jānorāda, ka mūsdienās profesionālo interešu veidošanas process nebeidzas līdz ar vidējās izglītības diploma iegūšanu. Agrāk cilvēks izvēlējās profesiju, ieguva izglītībai atbilstošu kvalifikāciju, un varēja strādāt iegūtajā specialitātē līdz pat darba mūža beigām. Šobrīd pilnveidot un dažādot savu kvalifikāciju ir nepieciešams visa mūža garumā. Svarīgi,

---

<sup>152</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

lai iegūtās zināšanas, prasmes, un iemaņas tiktu uzturētas tādā līmenī, lai tās būtu noderīgas arvien mainīgajā un globālajā darba tirgū. Īpaši mūsdienās, kad notiek būtiskas izmaiņas tehnoloģijā, tā rezultātā rodas jaunas profesijas un darba vietas. Lai varētu izmantot jaunās tehnoloģijas pastāvīgi ir nepieciešams apgūst jaunas zināšanas un prasmes, tādēļ sākotnēji izvēlēta profesija var tikt mainīta vairākas reizes arī vēlāk.<sup>153</sup>

Tāpēc mūsdienās profesionālo interešu veidošana iegūst sevišķu nozīmīgumu. Tās aktualitāti nosaka vairāki faktori:

- iespēja brīvi izvēlēties dzīves un darba vietu jebkurā no ES valstīm,
- darba resursu pieauguma samazināšanās Latvijā,
- izmaiņas uzņēmumu struktūrā, mikrouzņēmumu attīstība, kas ir pamats pašnodarbinātībai,
- attālināta darba veidu rašanās,
- nodarbināmības veicināšana,
- uzņēmējspēju attīstība.

#### ***Iespēja brīvi izvēlēties dzīves un darba vietu jebkurā no ES valstīm***

Tā rezultātā ārpus Latvijas darba vai studiju nolūkos, saskaņā ar Labklājības ministrijas pētījuma datiem, atrodas 86000 iedzīvotāju. ES veiktā skolu jauniešu aptauja, kurā tika aptaujāti 10 434 respondenti 25. valstīs par to, kādi ir viņu nākotnes nodomi savas nodarbes izvēlē, liecina, ka 38% no aptaujātajiem plāno strādāt ārvalstīs, jo viņi tic, ka starptautiskā un starpkultūru pieredze stiprinās viņu kompetenču profilu. Vislielāko īpatsvaru 62% no aptaujātajiem, kas vēlas doties uz ārvalstīm un veidot savu karjeru tur veido Latvijas vidusskolēni. Pēc tam seko Rumānija un Slovākija – 54%, Maķedonija – 49%.<sup>154</sup> Tas nozīmē, ka jauniešiem būs jāiesaistās sīvā starptautiskā konkurencē, tāpēc profesionālo interešu veidošanas procesā svarīgi ņemt vērā jaunās tendences un globālā darba tirgus prasības.

Turklāt jau šobrīd Latvija pieder pie intelektuālā potenciāla eksportētāj valstīm, jo no valsts dodas studēt uz ārvalstīm daudz vairāk talantīgo jauniešu salīdzinot ar Latvijas augstskolās piesaistīto ārvalstu studentu skaitu<sup>155</sup>.

#### ***Darba resursu pieauguma samazināšanās Latvijā***

Latvijā pēc neatkarības atjaunošanas pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados strauji samazinājās dzimstība. Sākot ar 1993. gadu piedzimst gandrīz divas reizes mazāk bērnu nekā

<sup>153</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>154</sup>The Enterprise 2010: The Next Generation Survey Report.

<sup>155</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

1987. gadā, kad dzimušo skaits Latvijā sasniedza augstāko līmeni pēckara gados – t.i. 42135 bērni.<sup>156</sup> Esošais dzimstības līmenis tikai daļēji nodrošina paaudžu nomaiņu. Tuvākajā nākotnē tas var ietekmēt iedzīvotāju ekonomisko aktivitāti un radīt grūtības no darba ierindas izgājušo darbinieku kompensēšanā, tautsaimniecības nodrošināšanā ar darbaspēku. Šajos apstākļos cilvēkresursu efektīva izmantošana un pareizas profesijas izvēle kļūst īpaši aktuāls jautājums. Ir nepieciešams veikt radikālas reformas izglītības sistēmā, lai uzlabotu izglītības kvalitāti un profesionālās orientācijas darbu, nodrošinātu tās atbilstību sabiedrības un darba tirgus vajadzībām.

### ***Izmaiņas uzņēmumu struktūrā***

Mūsdienās radikālo pārmaiņu ietekmē tirgus ekonomikas un nodarbinātības pamatu veido *mazie un vidējie uzņēmumi*(MVU).Attīstīto valstu ekonomikālīdz pat 20.gs. septiņdesmitajiem gadiem dominējošā biznesa organizācijas forma bija lielle uzņēmumi. Šajā laika periodā bija raksturīga galvenokārt masu ražošana.

MVU attīstību veicināja tehnoloģiskās izmaiņas, strauja pakalpojumu sfēras attīstība,ko veicināja patērētāju ieradumu maiņa, strauji pieauga pieprasījums pēc specializētiem produktiem, nevis standartizētiem masu produkcijas labumiem.<sup>157</sup> Mazo un vidējo uzņēmumu galvenā priekšrocība ir spēja ātri reaģēt uz izmaiņām tirgū, elastīgāk pielāgoties tirgus vajadzībām, jo darbinieki un vadība var daudz ātrāk un vieglāk pārslēgties no viena darba uz citu(skatīt 2.3.tabulu).

### **2.3.tabula**

#### **Tirgus sektora ekonomiski aktīvo uzņēmumu sadalījums pēc lieluma grupas 2009.g.**

<b>Uzņēmumi</b>	<b>Uzņēmumu skaits Latvijā</b>	<b>Kopskaits Latvijā %</b>	<b>Kopskaits ES valstīs (27) %</b>
Mikro uzņēmumi	115654	90.2	92.0
Mazie uzņēmumi	10122	7.9	7.0
Vidējie uzņēmumi	2037	1.6	0.8
Lielie uzņēmumi	337	0.3	0.2
<b>Kopā:</b>	<b>128150</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Avots: <http://www.europa.eu/statistics/enterprise/policies/report/facts>

<sup>156</sup>Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji. CSP, 2009.

<sup>157</sup>Bikse V. Uzņēmējspējas, to veidošana globalizācijas procesu ietekmē. LU raksti 659.sējums. Ekonomika II. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003.



Mainoties tendencēm starptautiskajā tirgū un palielinoties pieprasījumam kādā atsevišķā nozarē, rodas daudzpusīgas specializācijas iespējas, kuras balstītas uz informāciju tehnoloģiju un citām uz zināšanām balstītām jomām. Tādejādi MVU skaita palielināšanās paplašina preču izvēli un veicina jauninājumu ieviešanu.

Līdz ar to izmaiņas uzņēmumu struktūrā, pāreja uz mikro un mazā uzņēmuma modeli būtiski maina cilvēka vietu ražošanā. Rodas nepieciešamība attīstīt cilvēku, kurš būtu spējīgs pats sevi nodarbināt, vadīt un būt personīgi atbildīgs par sevi. Eiropas valstu uzņēmumu struktūrā MVU veido 99,8% (Latvijā 99,7%) no ekonomiski aktīvo uzņēmumu kopskaita. Savukārt MVU struktūrā arvien lielāka nozīme pieder mikrouzņēmumiem: ES mikrouzņēmumi veido 93,1%, Latvijā 88,3%.<sup>158</sup> Turklāt 19 Eiropas valstīs vairāk nekā pusē mikrouzņēmumos nav nodarbināto, tos vienlaicīgi vada un veic visus darba veidus paši dibinātāji un viņu ģimenes locekļi.

Arī Latvijā 2008. gadā 42,5% individuālajos uzņēmumos strādāja tikai to dibinātāji vai viņu ģimenes locekļi.<sup>159</sup> Izmaiņas uzņēmumu struktūrā, pāreja uz mikrouzņēmuma modeli, būtiski maina cilvēka vietu ražošanā. Rodas nepieciešamība attīstīt cilvēku, kas spējīgs, no vienas puses, pats sevi nodarbināt, t.i. gatavs strādāt patstāvīgi, plānojot savu darba laiku, pieņemot optimālus lēmumus, organizējot savu darbu, risināt ar uzņēmējdarbību saistītos jautājumus, vadīt un būt personīgi atbildīgam par visu, bet no otras puses, šim cilvēkam jābūt augsti kvalificētam speciālistam noteiktajā darbības jomā.

### ***Attālināts darbs***

Globalizācijas un informācijas tehnoloģiju attīstības apstākļos arvien vairāk parādās tādu darba veidu, kas ir attālinātino tiešā ražošanas procesa, kurus var veikt pat mājas apstākļos. Tas nozīmē, ka mūsdienās veidojas tāds uzņēmuma modelis, (mikrouzņēmumi, attālinātais darbs), kuru vada persona, kas apvieno sevī gan darba ņēmēja, gan darba devēja funkcijas un īpašības, kļūstot par uzņēmēju - pašnodarbināto. Viena un tā pati persona kļūst par uzņēmuma īpašnieku, pārvaldnieku, tiešā darba veicēju, turklāt dažādās jomās.

Šim cilvēkam, no vienas puses, jābūt „sevis vadītājam”, t.i., gatavam strādāt patstāvīgi, jāprot plānot savu darba laiku, pieņemt optimālus lēmumus, organizēt savu darbu, pastāvīgi papildināt savas zināšanas un risināt citus ar uzņēmējdarbību saistītus jautājumus,

---

<sup>158</sup>Bikse V. Uzņēmējspējas, to veidošana globalizācijas procesu ietekmē. LU raksti 659.sējums. Ekonomika II. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003.

<sup>159</sup>Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji. CSP, 2009.

bet, no otras puses, jābūt augsti kvalificētam speciālistam noteiktā darbības jomā<sup>160</sup>.

### ***Nodarbināmības veicināšana***

Izmaiņas organizāciju struktūrā sekmēja *nodarbināmības* (employability) jēdziena ieviešanu. Darbinieku prasības ir mainījušās no garantētās *nodarbinātības* (employment) uz iespējamo *nodarbināmību* (employability). Nodarbināmība tiek definēta kā jaunu iespēju nodrošināšana apmierinātībai ar darbu, motivējot indivīdus izglītoties un attīstīties patstāvīgi. Nodarbināmība paredz, ka indivīds spēj pārvaldīt, vadīt un mainīt karjeras formu atbilstoši personīgai izvēlei.<sup>161</sup> Tas aktualizē karjeras vadības nozīmi un nepieciešamību sniegt atbalstu karjeras vadības prasmju pilnveidošanai.

Savos pētījumos Makvaids (McQuaid) un Lindsejs (Lindsay) norāda uz faktoriem, kuri raksturo nodarbināmību:

- *individuālie faktori*: demogrāfiskais raksturojums, darba meklēšanas prasmes, piemērošanās prasme, mobilitāte, veselības stāvoklis;
- *personīgie apstākļi*: ģimenes apstākļi, darba kultūra, resursu pieejamība;
- *ārējie faktori*: pieprasījums, veicinošs atbalsts, nodarbinātības politika.<sup>162</sup>

Pūls (Pool) un Sjuels (Sewell) nosaka nodarbināmību veidojošos elementus, kurus nosauca par „nodarbināmības līdzekļiem”, kas sastāv no:

- karjeras vadības prasmēm;
- zināšanām prasmēm un attieksmēm;
- personīgiem apstākļiem.<sup>163</sup>

Nodarbināmību var definēt kā sasniegumu kopumu, t.i. prasmes, izpratne, un personīgās īpašības, kas palīdz absolventam sekmīgi uzsākt profesionālo darbību un gūt panākumus savā izvēlētajā profesijā. Absolventu nodarbināmības raksturošanai un analīzei ārvalstu augstākās izglītības iestādes izmanto trīs indikatorus:

- 1) absolventu nodarbināmība sešu mēnešu periodā pēc absolvēšanas, kura tiek analizēta pamatojoties uz statistikas datiem par absolventu nodarbinātību, amata atbilstību izglītības līmenim;
- 2) tūlītēja nodarbināmība, kuru raksturo absolventu spēja uzsākt profesionālo darbību, ko skaidro kā pietekamu sagatavotības un kompetenču līmeni, lai uzsāktu

---

<sup>160</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008.

<sup>161</sup>McQuaid R.W., Lindsay C. The Concept of Employability. Urban Studies, 2005, vol.42 (2).

<sup>162</sup>McQuaid R.W., Lindsay C. The Concept of Employability. Urban Studies, 2005, vol.42 (2).

<sup>163</sup>Pool D.L., Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education and Training, 2007, vol.47 (4).

darba gaitas (vai ir nepieciešama papildus izglītošanās);

- 3) ilgspējīga nodarbināmība, kas saistās ne tikai ar personas spēju uzsākt profesionālo darbību pēc kvalifikācijas iegūšanas, bet saglabāt to visa mūža garumā.<sup>164</sup>

Šie indikatori raksturo absolventu karjeras posmus un norāda uz profesionālo interešu veidošanas nepieciešamību jau vispārīzglītojošajās skolās, kas sekmē profesijas izvēli un tālākās izglītības izvēli. Absolventu nodarbināmības sasniegšana ir viens no svarīgākajiem stratēģiju mērķiem. Nodarbināmības stratēģijas mērķis ir izveidot mehānismus, kas nodrošinātu jauniešiem iespēju veidot savu personīgo izaugsmi un attīstīt konkurētspējai nepieciešamās prasmes.

Viens no darbības virzieniem, kā panākt jauniešu sagatavotību darba tirgus prasībām, ir studiju programmu satura izveide un procesa organizēšana atbilstoši sasniedzamajiem rezultātiem, t.i. kvalifikāciju ietvarstruktūrā plānotajiem studiju rezultātiem, saskaņā ar noteikto kvalifikācijas līmeni. Kvalifikāciju ietvarstruktūra paredz astoņu līmeņu kvalifikācijas rezultātu aprakstu no pamatzglītības līdz doktora līmeņa izglītībai. Boloņas procesa ietvaros noteikts, ka jāveicina nacionālo kvalifikācijas struktūru izveide.<sup>165</sup> Latvijā ietvarstruktūru pamatprincipi ir apstiprināti Rektoru padomē un Augstākās izglītības padomē (AIP).<sup>166</sup>

Kvalifikācijas ietvarstruktūras pamatprincipi un sasniedzamie rezultāti sekmē vispārējo un karjeras vadības prasmju apguvi (skatīt 2.1.attēlu).



### **2.1.attēls. Studiju satura attīstības virzība mācīšanās rezultātu sasniegšanai**

*Avots: I.Jaunzeme. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā.*

<sup>164</sup> Employability in higher education. The Higher Education Academy, UK, 2006.

<sup>165</sup> Boloņas deklarācija. <http://www.izm.gov.lv>

<sup>166</sup> Ciklu noslēguma prasību apraksti Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūrai. Latvijas Rektoru padome, 2009. Pieejams: <http://www.aic.lv>

Sasniedzamo kompetenču identificēšana katrā kompetenču grupā, saskaņojot mācīšanās stratēģijas un novērtējumamēodes, ar kuru palīdzību studiju procesā tās tiks apgūtas un būs sasniegti plānotie mācīšanās rezultāti, ir viens no iespējamajiem studiju kursu un programmas rezultātu izstrādes veidiem, atbilstoši sniedzamajam kvalifikācijas līmenim.

Izglītības procesa balstīšana uz sniedzamajiem rezultātiem dos iespēju ne tikai pilnveidot indivīdu zināšanas un atzīt tās citās valstīs un nodarbinātības sistēmās, bet arī saskaņot izglītībā iegūtās kompetences ar darba tirgus prasībām, kas sekmēs absolventu konkurētspēju un iekļaušanos darba tirgū. Autore secina, ka uz studiju rezultātiem balstīts kvalifikāciju apraksts nākotnē sniegs informāciju darba devējiem par katrā izglītības līmenī sniedzamajiem rezultātiem, jo straujās izmaiņas darba tirgū maina pieprasījumu darba ņēmēja kompetencēs.

### ***Uzņēmējspēju kompetences attīstība***

Iepriekš teiktais liecina, ka mūsdienās būtiski mainās cilvēka loma ražošanas procesā – viņa darbs kļūst daudzveidīgs un mobilāks. Tas viss izvirza jaunas prasības cilvēka profesionālajai sagatavotībai un viņa *uzņēmējspējuattīstībai*, kas ir nepieciešams sekmīgas darbības veikšanai, tāpēc pieaug izglītības sistēmas loma uzņēmīgu cilvēku sagatavošanā, kuri ir gatavi riskēt, pieņemt efektīvus lēmumus un uzsākot savu nodarbi kļūt par pašnodarbināto, veidojot mikrouzņēmumu vai darbojoties attālināti. Līdz ar to profesionālās orientācija, profesionālo interešu veidošanas process jāveic savstarpējā mijiedarbībā ar noteiktu kompetenču attīstību, tai skaitā uzņēmējspēju attīstību.<sup>167</sup>

20.gs. sešdesmitajos gados arvien lielāka nozīme tiek veltīta ieguldījumu atdeves pētījumiem ne tikai fiziskajā kapitālā, bet galvenais cilvēkkapitālā, tā ietekmi uz nodarbinātību, darba ražīgumu, ekonomikas izaugsmi un valsts konkurētspēju. Tika ieviesta cilvēkkapitāls un izveidota cilvēkkapitāla teorija. Arvien lielāka vērība tiek pievērsta uzņēmējam, viņa spēju attīstībai.

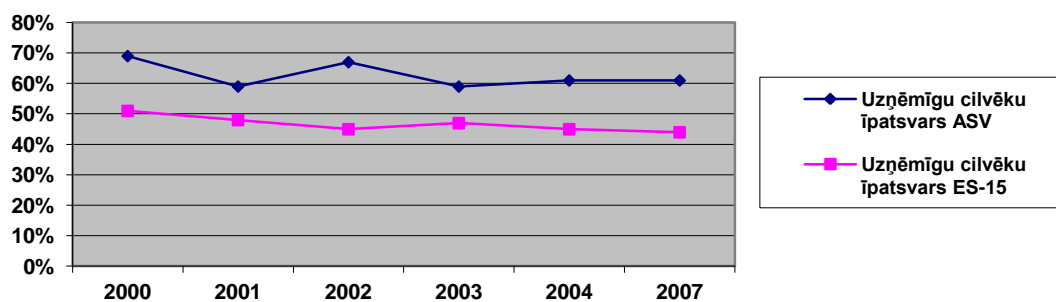
Par to, ka profesionālo interešu veidošana un uzņēmējspēju attīstīšana kā ES, tā arī Latvijā ir aktuāla problēma, liecina 2007. gadā un iepriekšējos gados (*Global Entrepreneurship Monitor*) veiktie pētījumi.

Veiktie pētījumi parādīja, ka eiropiešiem salīdzinājumā ar amerikāņiem nav īpašas tieksmes uzņemt risku, viņi daudz kūrāk ir gatavi uzsākt savu nodarbi nekā ASV. 2007. gadā pavisam tika aptaujāti 20 674 cilvēki, tai skaitā Eiropas Savienības valstīs tika aptaujāti

---

<sup>167</sup> Bikse V. Uzņēmējspējas, to veidošana globalizācijas procesu ietekmē. LU raksti 659.sējums. Ekonomika II. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003.

18 665 cilvēki, ASV 10009 respondenti<sup>168</sup> (skatīt 2.2. attēlu).



## 2.2. attēls. Pašnodarbinātā statusa izvēle ASV un ES-15 (% no aptaujāto kopskaita)

Avots: *The Enterprise 2010: The Next Generation Survey Report*.

Kā redzam no attēlā ASV 61% respondentu dod priekšroku sevis nodarbei, toties ES tikai 44% aptaujāto, norādot, ka labprāt strādā kā darba ņēmēji, jo ir sociāli aizsargāti un saņem fiksētus regulārus ienākumus. Tas nozīmē, ka ES – 15 valstīs salīdzinājumā ar ASV ir ievērojami mazāk uzņēmīgu cilvēku. Pēdējos trijos gados šī plaisa arvien palielinās.

Makkonelas (McConnell) un Bru (Brue) pētījumos skaidrotas četras funkcijas, kuras jāveic uzņēmējam mūsdienās:

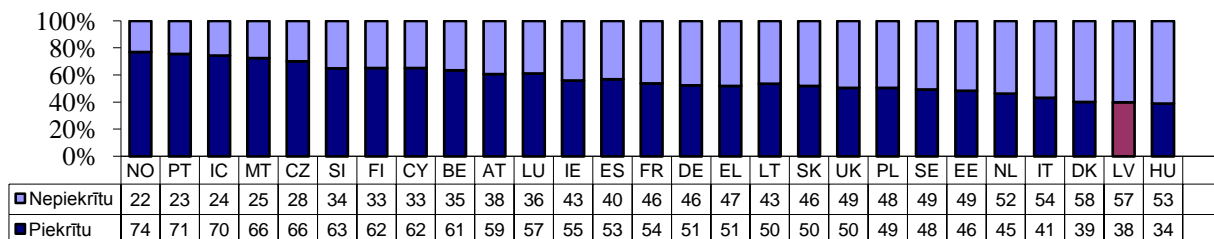
1. *Uzņēmējs uzņemas iniciatīvu savienot pārējos resursus*: zemi, darbu un kapitālu, lai ražotu preces vai sniegtu pakalpojumus. Uzņēmējs ir virzošais spēks, viņš īsteno šo riskanto pasākumu, cerot attīstīt peļņu nesošu uzņēmumu.
2. *Uzņēmējam jāprot pieņemt netradicionālus lēmumus* biznesa politikas īstenošanā un uzņemties atbildību par ražošanas organizēšanu un vadīšanu.
3. *Uzņēmējs ir novators*. Viņš cenšas ieviest jauninājumus ražošanā: ieviest uz komerciāliem pamatiem jaunus produktus, ražošanas tehniku un jaunas biznesa organizācijas formas.
4. *Uzņēmējs pastāvīgi riskē ar savu autoritāti un kapitālu*, lai risinātu iepriekšminētās trīs funkcijas. Kapitālisma sistēma peļņu negarantē. Tā ir jānopelna, jo samaksa (ieguvums) par risku, laika patēriņu, ieguldītajām pūlēm un *uzņēmējspējām* ir peļņa vai zaudējumi.<sup>169</sup>

Salīdzinājumā ar citām ES valstīm, Latvijā tie, kuri vēlētos kļūt par pašnodarbinātiem ir daudz vairāk – 50% no aptaujātajiem. Kā galveno iemeslu (aiz finansiālajām grūtībām)

<sup>168</sup>The Enterprise 2010: The Next Generation Survey Report.

<sup>169</sup>Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономика. Принципы, проблемы и политика. Москва: ИНФРА-М, 2005. 983 с.

Latvijas respondenti (25%) norāda, ka trūkst uzņēmīgumam nepieciešamo prasmju un zināšanu, lai uzsāktu savu personisko nodarbi. Turklāt skola uzņēmējdarbības izglītībā un uzņēmīguma gara veidošanā palīdz ir tikai 38% no aptaujātajiem. Tas, salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm, ir viens no sliktākajiem rādītājiem<sup>170</sup> (skatīt 2.3. attēlu).



AT – Austrija, BE – Beļģija, CZ – Čehija, CY – Kipra, DE – Vācija, DK – Dānija, EE – Igaunija, EL – Grieķija, ES – Spānija, FI – Somija, FR – Francija, HU – Ungārija, IE – Īrija, IT – Itālija, LT – Lietuva, LU – Luksemburga, LV – Latvija, MT – Malta, NL – Nīderlande, PL – Polija, PT – Portugāle, SE – Zviedrija, SI – Slovēnija, SK – Slovākija, UK – Lielbritānija, NO – Norvēģija, IC – Islande.

### 2.3.attēls. Skolas loma uzņēmīguma gara attīstībā (% no aptaujāto kopskaita)

Avots: *Entrepreneurship Survey of the EU (25 Member States), United States, Iceland and Norway. Analytical Report, Flash EB No 192, 2007*

Arī Latvijas pētījumi liecina, ka vairums Latvijas respondentu zināšanas un prasmes par uzņēmējdarbību ir ieguvuši vidusskolā, mācoties *Biznesa ekonomikas pamatus* un piedaloties dažādos ārpusstundu pasākumos. Paši aptaujātie novērtē, ka prasmes un uzņēmējspējas piedaloties šajos pasākumos ir attīstījuši tikai 34%, pārējiem tās ir viduvējas vai vājas, bet vienai ceturtdaļai to vispār nav, jo viņi netika iesaistīti ar uzņēmējdarbību saistītos pasākumos. Līdz ar to tikai 10,4% 2003. gadā un 12,7% 2007. gadā no aptaujāto kopskaita bija motivēti nākotnē veidot savu uzņēmumu. Vairums aptaujāto – (59,9% 2003. gadā un 70,3% 2007. gadā) uzrāda, ka vidusskolā viņi tiek orientēti galvenokārt studijām augstskolā, lai iegūtu specialitāti un strādātu labi atalgotu darbu.<sup>171</sup>

**Jaunais laikmets nosaka prasības** ne tikai skolēnam, bet arī **skolotājiem**. Divdesmit pirmajā gadsimtā arvien nozīmīgāks kļūst viens no izglītības uzdevumiem, t.i. nodrošināt sabiedrības ilgtspējīgu attīstību, tādēļ būtiski mainās izglītības paradigma. Skolotājs mūsdienās nav vienīgais zināšanu avots, kas kontrolē zināšanas, kuras apgūst skolēns.

<sup>170</sup>Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721. sējums, Rīga, 2008

<sup>171</sup>Bikse V. Knowledge - based Economy and Developing of Entrepreneurship Competence in the Education System. - LU raksti. 717. sēj. Vadības zinātne, 2007.

Daudzveidīga informācija ir atrodama ne tikai mācību grāmatās, bet arī informācijas tehnoloģiju vidē. Šī iemesla dēļ skolotāja loma būtiski mainās: viņš kļūst par palīgu, partneri un ceļvedi zināšanu atlasē un mācību procesā. Zināšanas iegūst citu saturisku nozīmi – tās ne tikai atspoguļo sabiedrības vēsturisko un kulturālo attīstību, bet arī ir vērstas uz sabiedrības dzīvotspējas un ilgstošas attīstības nodrošināšanu. Izšķir četrus zināšanu veidus:

- faktu zināšanas, kas ir sistematizētas un viegli pārnesamas uz praksi;
- zināšanas, kas nodrošina zinātnisku izpratni par objektiem un procesiem;
- zināšanas par to, kā veikt noteiktus uzdevumus;
- zināšanas par cilvēku, tā spējām, rīcības likumsakarībām<sup>172</sup>.

Skolotāja pedagoģiskajā darbībā parādās jaunas un nozīmīgas lomas. M. Džonsone (Johnson) norāda uz šādām jaunām skolotāja lomām. Skolotāju profesionālā kompetence sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai:<sup>173</sup>

#### ***Skolotājs pats ir tas, kurš mācās***

Skolotājs atrodas mūžizglītošanās procesā, viņš nemitīgi papildina zināšanas un prasmes, kas saistītas ar skolēnu spēju attīstīšanu, mācību vadīšanu, problēmu izvērtēšanu un risināšanu pedagoģiskajā praksē u. c. Daudzi pētījumi rāda, ka skolotāji arvien vairāk laika izmanto, lai paši mācītos un gatavotos mācību stundu vadīšanai.

#### ***Skolotājs ir zināšanu veidotājs***

Jaunās tehnoloģijas skolotājiem dod iespēju palīdzēt skolēniem apgūt zināšanas, izmantojot ne tikai mācību literatūru, bet arī informācijas tehnoloģijas. Skolotājs veido skolēnu zināšanas un apkopo tās noteiktā, tematiski vienotā sistēmā. Tiek izmantota arī iespēja pašam veidot interneta lapas un izmantot tās mācību procesā.

#### ***Skolotājs ir uzņēmējs***

Skolotājs iekārto ar mūsdienu tehnoloģijām apgādātu klases telpu, piesaista līdzekļus, lai to nodrošinātu ar skolēniem nepieciešamo aprīkojumu (datori, datorprojektorī, interaktīvās tāfeles u. c.). Tehnoloģiju izmantojums mācību procesā ļauj dažādot problēmu risināšanas prasmju izveidi mācību stundās. Tas skolotājam dod arī iespēju demonstrēt savu radošumu un talantus.

Latvijas Nacionālās attīstības plānā (NAP) 2007.–2013. gadam ir norādīts, ka izglītības sistēmas uzdevums ir panākt izglītota cilvēka konkurētspēju darbaspēka tirgū, attīstīt cilvēkos

---

<sup>172</sup>Commission of the European Communities (CEC). Recommendation of the European Parliament and of the Council on Key Competences for Lifelong Learning, 2005.

<sup>173</sup>Johnson, M. New Roles for Educators, 2004. Available: [www.mff.org](http://www.mff.org):

iniciatīvu, uzņēmību un radošu pieeju, kas nepieciešami sabiedrības ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai. To var panākt, jaskolotāji savā darbības jomā ir kompetenti profesionāļi.<sup>174</sup>

Apkopojot iegūtos datus autore secina, ka vidusskolā jauniešu profesionālo interešu veidošanas process netiek pietiekami īstenots vienotībā ar uzņēmējspēju attīstību, līdz ar to netiek veicinātas karjeras vadības prasmes, kas neveicina jauniešu veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū. Tāpēc vidusskolā vajadzētu īstenot daudz mērķtiecīgāku karjeras izglītības procesu, mācību procesā veidojot ciešāku saikni starp teoriju un praksi, jauniešu iesaisti noteiktā praktiskā nodarbē vienlaikus ar zināšanu apguvi.

### **2.3.Latvijas darba tirgus raksturojums**

21. gadsimtā situācija pasaulē ir krasi mainījusies, jo globālā tirgus un uz zināšanām balstītas ekonomikas un sabiedrības apstākļos indivīdiem ir nepieciešams nepārtraukti uzlabot savas prasmes un apgūt jaunas kompetences. Lai pielāgotos mainīgajām darba tirgus vajadzībām un uzņēmumu konkurētspējai, ir jāspēj ātri reaģēt darba vides mainīgajos procesos, radot efektīvu rezultātu. Lai noturētos darba tirgū, jauniešiem pašam jāklūst par savu karjeras resursu un darba vides procesu vadītāju. Veidojot jauniešu profesionālās intereses, attīstās arī karjeras vadības prasmes. Ja jauniešiem nav apguvis karjeras vadības prasmes, viņš arī nespēj īstenot savas personīgās dzīves un savas karjeras veiksmīgu virzību.

Jauniešu nodarbinātību un jauniešu profesijas izvēli ietekmē darba tirgus pieprasījums un piedāvājums. Latvijas tautsaimniecības attīstības procesā darba tirgus struktūra dinamiski mainās netikai kvantitatīvi, bet arī kvalitatīvi, radot disproporcijas starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu tautsaimniecības sektoros, kas izraisa virkni problēmu valsts nodarbinātības un sociālās attīstības programmu īstenošanā<sup>175</sup>.

Latvijas straujā ekonomikas izaugsme 2004.-2007.gadu periodā pozitīvi ietekmēja situāciju darba tirgū, pieauga nodarbinātība, samazinājās bezdarba līmenis un palielinājās ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits. Laika periodā no 2005.-2007.gadam nodarbināto skaits vidēji ik gadu pieauga par 2,9%, bet bezdarba līmenis samazinājās no 10,4% 2004.gadā līdz 6% 2007.gadā (skatīt 2.4.tabulu).

---

<sup>174</sup>LR NAP. Pieejams: <http://em.gov.lv>

<sup>175</sup>Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”.



## Nodarbinātības un bezdarba galvenie rādītāji Latvijā 2004.-2010.g. (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Ekonomiskās aktivitātes līmenis</b> (ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits 15-64 gadu vecumā pret kopējo iedzīvotāju skaitu)	69.7	69.5	71.3	72.9	74.5	73.9	73.2
<b>Nodarbinātības līmenis</b> (nodarbināto iedzīvotāju skaits 15-64 gadu vecuma grupā pret kopējo iedzīvotāju skaitu)	62.3	63.4	66.3	68.4	66.6	61.1	59.3
<b>Bezdarba līmenis</b> (darba meklētāju īpatsvars 15-64 vecuma grupā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā)	9.8	8.7	6.8	6.0	7.5	16.9	18.7
<b>Reģistrētā bezdarba līmenis</b> (reģistrēto bezdarbnieku īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā, perioda beigās)	8.5	7.4	6.5	4.9	7.0	16.0	14.3

Avots: [www.nva.gov.lv](http://www.nva.gov.lv)

Rezultātā 2007.gadā nodarbinātības līmenis Latvijā sasniedza 68,3%, kas par 2,9 procentpunktiem pārsniedz ES-27 vidējo rādītāju. Ekonomiskā lejupslīde 2008.gada pirmajos trijos ceturkšņos vāji atspoguļojās nodarbinātības rādītājos, jo nodarbinātības līmeņa izmaiņas laika ziņā vienmēr nedaudz, caurmērā par 4-6 mēnešiem, atpaliek no ekonomisko aktivitāšu izmaiņām.<sup>176</sup> 2008.gadā vidējais nodarbinātības līmenis bija augstāks nekā iepriekšējā gada atbilstošā periodā. Izteiktākas pārmaiņas darba tirgū, galvenokārt, bija vērojamas 2008.gada pēdējā ceturkšņa laikā, situācijai ievērojami pasliktinoties gada beigās. 2008.gada rudenī strauji sāka samazināties nodarbināto skaits, kas skaidrojams ar daudzu uzņēmumu maksātspējas pasludināšanu, strādnieku darba vietu samazināšanu un darba samaksas kritumu.

2009.gadā darba tirgū notikušas ievērojamas pārmaiņas. Gada nodarbinātības līmenis ir samazinājies par 8,2%, bezdarba līmenis palielinājies par 9,8%, bet ekonomiskās aktivitātes līmenis samazinājies par 2%.<sup>177</sup> Lai gan 2010.gadā nodarbinātības un bezdarba rādītāji turpina pasliktināties, to temps kļūst aizvien lēnāks. Tā, piemēram, 2009. gada 4.ceturksnī nodarbināto skaits turpināja samazināties, taču samazinājums bija aptuveni 2 reizes mazāks kā iepriekšējos trijos ceturkšņos. 2010. gadā nodarbinātības līmenis 15-64 gadu vecuma grupās sasniedza

<sup>176</sup>Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”.

<sup>177</sup>[www.nva.gov.lv](http://www.nva.gov.lv)

59.3% salīdzinājumā ar 61.1% 2009.gadā. Salīdzinot nodarbināto iedzīvotāju skaitu 2010. gada 1.ceturksnī ar 2008.gada 1.ceturksni, tad var konstatēt, ka šajālaika posmā nodarbināto skaits ir samazinājies par 221,1 tūkst.<sup>178</sup>

Pamatojoties uz NVA (Nodarbinātības valsts aģentūras) datiem un vērtējot darba meklētāju grupu īpatsvarus, redzams, ka palielinās ilgstošbezdarbnieku (tie, kas darbu meklē 1-2 gadus, 2-4 gadus un ilgāk par 4 gadiem) īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā. (skatīt 2.5. tabulu).

**2.5.tabula**

**Darba meklētāju īpatsvars pa vecumu grupām (%)**

Darba meklētāju skaits	2008				2009				2010			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
15-24	21.4	23.8	22.1	21.2	23.5	21.2	25.0	24.2	22.8	20.1	21.5	19.4
25-34	18.7	21.3	25.5	25.3	24.0	22.8	22.2	21.8	22.2	23.0	22.1	25.8
35-44	26.5	22.5	23.0	18.2	19.8	23.3	19.1	22.3	23.3	22.5	20.5	19.6
45-54	22.8	19.8	21.0	22.5	22.1	21.3	23.5	21.2	21.2	22.4	23.7	25.7
55-74	10.6	12.6	8.4	12.9	10.6	11.4	10.2	10.6	10.5	12.0	12.1	9.5

Avots: [www.nva.gov.lv](http://www.nva.gov.lv)

Tas liecina par struktūras bezdarba palielināšanos, pie kam, darba meklētāji, kuri darbu meklē ilgāk par gadu, veido vislielāko īpatsvaru 28,5% 2010. gada beigās. Otra neaizsargātākā bezdarbnieku grupa ir jaunieši vecumā līdz 24 gadiem.

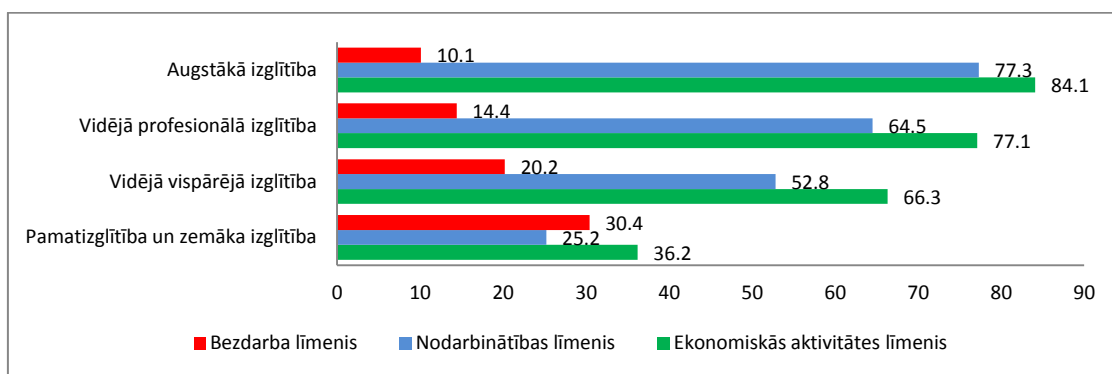
Analizējot iegūtos datus, var secināt, ka jauniešu īpatsvars vecumā līdz 24 gadiem kopējā bezdarbnieku skaitā 2010.gada beigās bija 19,4%. Pozitīvi vērtējams ir fakts, ka jauniešu īpatsvars samazinās. Tomēr bezdarba līmenis šajā grupā vērtējams kā augsts. Jaunieši ir vismobilākā grupa, kā rezultātā iespējams, ka ilgstoši nespējot atrast darbu, daļa emigrēs darba meklējumos ārvalstīs. Jauniešiem raksturīgā problēma - pirmā darba atrašana, kas veicinātu iekļaušanos darba tirgū. Darba devēji labprātāk nodarbina darbiniekus ar iepriekšēju pieredzi

Raksturojot darbaspēka piedāvājuma kvalitāti pēc iegūtas izglītības, var secināt, ka kopumā Latvijā ir izteikta tendence pieaugt darbaspēka piedāvājumam ar augstāko izglītību. Ja 2004. gadā iedzīvotāju ar augstāko izglītību īpatsvars kopējā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitā bija 21,3%, tad 2010. gadā – jau 26,9%. No kopējā darbaspēka piedāvājuma 2010. gadā 12,4% bija iedzīvotāji ar pamatzglītību vai zemāku, 25,5% – ar vispārējo vidējo izglītību un

<sup>178</sup>[www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)

35,2% – ar vidējo profesionālo izglītību.<sup>179</sup>

Savukārt, jo zemāks ir iedzīvotāju izglītības līmenis, jo zemāks arī ekonomiskās aktivitātes līmenis. Saskaņā ar 2010. gada datiem 30,4% ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju bija ar pamatizglītību vai izglītību, kas ir zemāka par pamatizglītību, 20,2% ar vidējo vispārējo izglītību, 14,4% ar vidējo profesionālo izglītību un 10,1% ar augstāko izglītību (skatīt 2.4.attēlu).



#### 2.4.attēls. Ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības un bezdarba līmenis pēc iegūtās izglītības (%)

Avots: [www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)

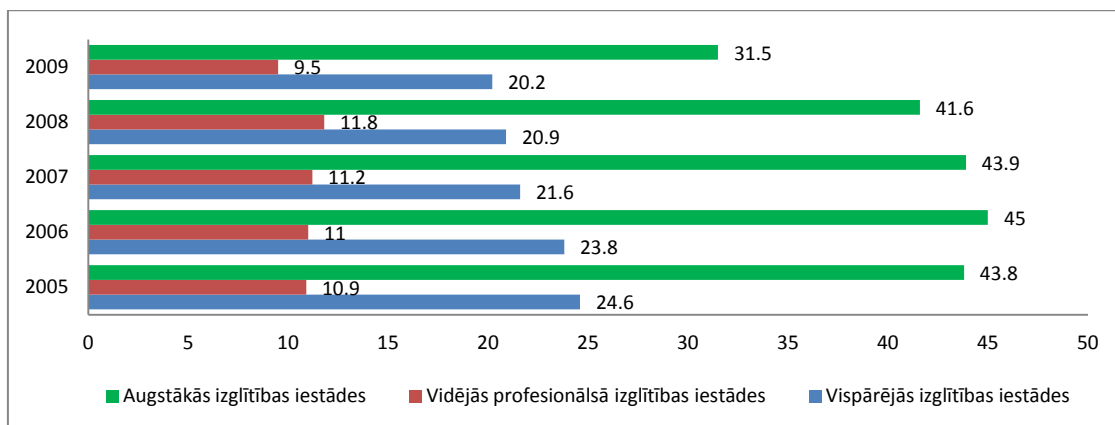
Kā liecina 2.3.attēlā atspoguļotie dati, iedzīvotājiem ar augstāko izglītību arī 2010. gadā bijavisaugstākais nodarbinātības un attiecīgi viszemākais bezdarba līmenis. Iedzīvotājiem, kuri ieguvuši profesionālo vidējo izglītību, nodarbinātības un bezdarba rādītāji 2010.gadā bija labāki nekā iedzīvotājiem ar vispārējo vidējo izglītību. 2010.gadā salīdzinot ar 2009. gadu, nodarbināto skaits samazinājās visās izglītības līmeņu grupās.

Jāatzīmē, ka 2009. gadā pirmo reizi kopš 2004.gada samazinājās nodarbināto skaits ar augstāko izglītību salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu. Visstraujāk nodarbināto skaits samazinājās iedzīvotāju grupā ar pamatizglītību 26,6%. Iedzīvotāju grupā ar vispārējo vidējo izglītību samazinājums sasniedza 14,3% un iedzīvotāju grupā ar vidējo profesionālo izglītību – 12,6%. Vismazāk samazinājās nodarbināto skaits ar augstāko izglītību – par 3,5%.<sup>180</sup>

Izglītības un Zinātnes ministrijas dati par 2004.-2009. gadu liecina, ka pastāv stabila tendencesamazināties izglītojamo skaitam vidējās vispārējās izglītības līmeņa grupā, kas, galvenokārt, ir saistīts ar demogrāfiskiem procesiem (90.gados straujais dzimstības kritums), kas samazina potenciālo skolēnu skaitu (skatīt 2.5.attēlu).

<sup>179</sup>[www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)

<sup>180</sup>[www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)



## 2.5.attēls. Izglītības iestādēs mācības uzsākošo skaits noteiktajā izglītības līmenī (tūkst.)

Avots: [www.izm.gov.lv](http://www.izm.gov.lv)

Uzņemto skaitam vidējās profesionālās izglītības programmās raksturīgassvārstības, kas atkarīgas kā no demogrāfiskiem procesiem, tā arī šī izglītības līmeņa zemā prestiža dēļ. 2009. gadā bija vērojams vidējās profesionālās izglītības mācību iestādēs uzņemto skaita lielākais kritums kopš 2005. gada. Augstākās izglītības līmenī laikā no 2005.-2006. gadam bija vērojams studijas uzsākušo skaita palielināšanās, taču pēdējos trīs gados to skaits samazinās, kas saistīts gan ar demogrāfisko situāciju, ka arī ar straujo mācību maksas kāpumu.

Straujie Latvijas demogrāfiskās situācijas pasliktināšanās indikatori un nepieciešamībaizstrādāt valsts vispārējās attīstības plānus aktualizē uzdevumu noteikt demogrāfiskās attīstības scenārijus tuvākai un tālākai perspektīvai. Saskaņā ar 2000. gada tautas skaitīšanas rezultātiem Latvijā bija 2,38 miljoni iedzīvotāju, tas ir par gandrīz 300 tūkstoši mazāk, nekā bija konstatēts iepriekšējā tautas skaitīšanā 1989. gada sākumā (2,67 miljoni).<sup>181</sup> Šajā gadsimtā turpinās šī tendence, pie tam visai straujā tempā. Kopš 2005. gada jūlija iedzīvotāju skaits kļuva jau mazāks par 2,30 miljoniem, turpinot sarukt vidēji par apmēram tūkstoti cilvēku mēnesī. Tas ievērojami kontrastē ar iedzīvotāju skaita augšanu, kas noris pasaulē kopumā. Tieši mūsu valstī iedzīvotāju skaita zudumi bijuši visstraujākie pasaulē.<sup>182</sup>

Darbaspēka kvalitātes līmeņa paaugstināšanu un pielāgošanas spējas darbatirgus prasībām (profesiju mobilitāte) uzlabošanu sekmē iedzīvotāju iesaistīšanās mūžizglītībā.

Augstāk minētie fakti izraisa nopietnas darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma problēmas visā tautsaimniecībā, bet it īpaši atsevišķās nozarēs un profesijās.

<sup>181</sup>Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji. CSP, 2009.

<sup>182</sup>[www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv)

Pāreju no skolas uz darbu veido divi cieši savstarpēji saistīti elementi, kas palīdz jauniešiem izvēlēties profesiju, pieņemt karjeras lēmumus:

- 1) karjeras vadības prasmju attīstīšana;
- 2) iespēja iepazīties ar darba pasauli.

Jēdziens karjeras vadības prasmes ir ļoti plašs. *Karjeras vadības prasmes* tiek uzskatītas par individuālām prasmēm, kas palīdz plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savu iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai, lai ikkatrs spētu uzņemties atbildību par savas karjeras attīstības vadību mūža garumā<sup>183</sup>.

Prasme mācīties, sociālās, pilsoniskās un starpkultūru prasmes, uzņēmējspējas ir nepieciešamas, lai cilvēks būtu motivēts mācīties, mērķtiecīgi sevi pilnveidotu, spētu atrast un saglabāt darbu, t.i. veiksmīgi iekļauties darba tirgū. Šo prasmju apguvē liela loma ir izglītotājiem, jo prasmēm ir jākļūst par galveno izglītības rezultātu.

Katram skolas beidzējam ir jābūt sagatavotam turpmākajam izglītības posmam vai nodarbinātībai un spējīgam uzņemties atbildību par savu personīgo lēmumu pieņemšanu un atbilstošu darbību. Autore secina, ka, lai šo uzdevumu veiktu, ir jāveicina jauniešu profesionālo interešu veidošana un jāpilnveido karjeras vadības prasmju apguvi. Modernai, konkurētspējīgai ekonomikai ir vajadzīgi darbinieki, kam ir prasmes, zināšanas un attieksmes, ko var izmantot jebkurā darba situācijā, un kam ir spējas un vēlēšanās nepārtraukti pielāgoties un gūt panākumus mainīgajā pasaulē. Tāpēc nodarbinātībai noderīgās prasmes ir būtiska karjeras vadības prasmju sastāvdaļa.

Nodarbinātībai noderīgās prasmes tiek definētas kā īpašību, prasmju un zināšanu kopums, kāds ir nepieciešams ikvienam darba tirgus dalībniekam, lai nodrošinātu savu efektivitāti darba vietā, sava paša izaugsmes, sava darba devēja un visas valsts ekonomikas labā<sup>184</sup>.

Analizējot iegūto informāciju, demogrāfiskās prognozes un minētos riska faktoros, autore secina, ka darbaspēka pieejamība Latvijā gan skaitliskā, gan profesionālā ziņā būs ierobežota, tāpēc, pēc autores domām, jāmeklē risinājumi kā vispārīzglītojošajā skolā veicināt jauniešu profesionālo interešu veidošanu, kas sekmētu veiksmīgu profesijas izvēli, atbilstoši jauniešu dotumiem, spējām, interesēm un darba tirgus prasībām.

---

<sup>183</sup>Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding Candidate Countries, Synthesis Report, July 2003

<sup>184</sup>Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”. Rīga: Latvijas Universitātes apgāds, 2007

### ***Otrās nodaļas kopsavilkums un secinājumi***

Otrajā nodaļā tika noskaidroti profesionālo interešu veidošanas objektīvie nosacījumi. Šajā nodaļā profesionālo interešu veidošana tiek analizēta dažādos cilvēka dzīves vecumposmos. Nodaļā tika skaidrots un analizēts kā jaunā laikmeta prasības ietekmē skolēnu profesionālo interešu veidošanu, kādas prasības tiek izvirzītas skolēnam un skolotājiem, kādas strukturālas izmaiņas notiek uzņēmumu struktūrā, kā arī pierādīts, ka profesionālo interešu veidošanas process jāveic savstarpējā mijiedarbībā ar noteiktu kompetenču attīstību, tai skaitā uzņēmējspēju attīstību. Analizējot darba tirgu, tiek veikts darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma novērtējums, ka arī veikta nodarbinātības un bezdarba dinamiskā analīze. Veicot darba tirgus raksturojumu un analīzi darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma kontekstā, tika noskaidrotas prasības profesionālo interešu veidošanai, kas veicina profesijas izvēli, atbilstoši darba tirgus prasībām, un vēlāk veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū.

Analizējot iegūtos datus, autore secina, ka, profesionālo interešu veidošana vispārizglītošajā skolā jāveicina, pamatojoties uz skolēnu vecumposmu īpatnībām, ievērojot izvirzītās jaunā laikmeta prasības gan skolēniem, gan skolotājiem. Tikai mijiedarbībā ar noteiktu kompetenču attīstību, tai skaitā uzņēmējspēju attīstību, ir iespējams veicināt profesionālo interešu veidošanu, atbilstoši mūsdienu darba tirgus prasībām. Jāsecina, ka, lai veicinātu profesionālo interešu veidošanu vispārizglītošajā skolā, jānoskaidro kā tiek veidotas jauniešu profesionālās intereses, kādi ir skolēnu priekšstats par darba tirgus prasībām, profesiju un tās saturu. Jāanalizē un jāatklāj, kādi faktori kavē jauniešu profesionālo interešu veidošanu, ar kādām grūtībām saskaras jaunieši profesijas izvēlē, kādi ir viņu plāni pēc skolas beigšanas. Tāpēc 3.nodaļā tiks veikta jauniešu profesionālo interešu analīze.

### 3. SKOLĒNU PROFESIONĀLO INTEREŠUANALĪZE

Profesijas izvēles jautājumi praktiski nekad nezaudē savu aktualitāti, jo katru gadu tūkstošiem jauniešiem ir jāpieņem lēmums, kas vistiešākajā veidā ietekmēs viņu turpmāko dzīvi. Profesijas izvēle ir arī valstiski svarīgs jautājums, jo jauniešu veiksmīga vai neveiksmīga izglītības un profesijas izvēle perspektīvā nosaka viņu konkurētspēju vai nespēju darba tirgū. Pie tam, apzinoties mūsdienu sarežģītos sociāli ekonomiskos apstākļus, pieaugošo bezdarba līmeni, augsto konkurenci darba tirgū, pieaugošo studiju maksu, ir skaidrs, cik svarīgi un reizē sarežģīti vidusskolas absolventam ir izdarīt pareizo profesionālo izvēli. Tāpēc, lai noskaidrotu jauniešu profesionālās intereses, to veidošanu vispārizglītojošajā skolā, promocijas darba ietvaros tika veikts pētījums ar mērķi noteikt jauniešu profesionālās intereses.

#### 3.1. Pētījuma organizācija un metodoloģija

Prognozējot un analizējot mūsdienu gadsimta prioritātes, arvien biežāk tiek diskutēts par jauniešu profesionālās izvēles atbilstību darba tirgus prasībām un profesionālo interešu veidošanas veicināšanu karjeras izglītībā vispārizglītojošajā skolā.

Jaunietim pašam bez pieaugušo padoma mūsdienu apstākļos ir diezgan grūti orientēties plašajā profesiju klāstā, tikt skaidrībā ar savām dotībām un spējām, kā arī saskaņot tās ar darba tirgus prasībām. Profesijas izvēle vienmēr ir bijusi aktuāla problēma, tomēr īpaši tās nozīme ir pieaugusi mūsdienās, jo daudzveidīgie darba veidi izvirza cilvēkiem atšķirīgas prasības.

Promocijas darba pētījums veikts ar **mērķi**:

- izpētīt un analizēt jauniešu profesionālo interešu veidošanu vispārizglītojošajā skolā;
- analizēt jauniešu plānus pēc vidusskolas beigšanas;
- izpētīt un analizēt jauniešu priekšstatus par profesiju un tās saturu, pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū.

Dotais pētījums aptver sekojošus **jautājumus**:

- kādi ir jauniešu plāni pēc vidusskolas beigšanas,
- kādas ir šobrīd populārākās profesijas jauniešu vidū,
- kāds ir jauniešu priekšstats par profesijām, to pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū,
- kādi faktori ietekmē jauniešu profesijas izvēli,

- kādas grūtības viņi izjūt, plānojot savu nākotni.

### **Teorētiskās nostādnes**

Pētījuma organizācija tika veidota, ievērojot teorētiskās nostādnes par profesionālo interešu veidošanas teorijām un profesionālās orientācijas un karjeras attīstības teorijām.

*Profesionālo interešu veidošanas teorijām* var izsekot vairāku zinātnieku darbos:

- K.Makdaniels, R.Džiligans, L.Hjēls, D.Ciglers, R.Lents, S.Brauns, G.Hakets, S.Rubinšteins, V.Simonenko, J.Volohova, T.Surovicka, M.Reteviha, V.Bodrovs, E.Zejers, O.Rudejs, N.Ševandriņš, V.Vītiņš, V.Bikse, A.Kopeloviča, J.Arājs.

Savukārt *profesionālās orientācijas un karjeras attīstības teorijas* atspoguļotas tādu zinātnieku darbos kā:

- F.Pārsons, L.Gotfredsone, E.Viljamsons, L.Hjēls, D.Ciglers, Dž.Holansa, R.Deiviss, Dž.Inglends, L.Lofkvists, K.Robertss, P.Blaus, P.Dovss, I.Binners, Dž.Bekers, L.Hočkiss, H.Borovs, E.Ginsbergs, S.Ginsburgs, S.Akselrads, Dž.Herma, D.Supers, A.Tompsons, R.Lindemans, Dž.Krumbolcs, K.Mitčels, A.Levins, V.Vrums, K.Levins, V.Sīvels, A.Hellers, Dž.Olendorfs, B.Lovs, J.Kļimovs, N.Prjažņikovs, L.Šneidere, J.Mogilevkins.

Balstoties uz profesionālo interešu veidošanas teorijām, profesionālās orientācijas un karjeras attīstības teorijām ir skaidrota un pamatota nepieciešamība jauniešu profesionālo interešu veidošanā un karjeras izglītības pilnveidē vispārizglītojošajā skolā.

### **Organizācija un metodoloģija**

Lai nodrošinātu pētījuma īstenošanu, tika formulēti pētījuma darba *uzdevumi*:

- pamatojoties uz pētījuma teorētiskām nostādnēm, pētīt un analizēt normatīvos dokumentus un aktus, citus dokumentus, pētījumus un atziņas par pētījuma tēmu;
- izstrādāt pētījuma organizāciju un metodoloģiju;
- veikt respondentu atlasu un raksturojumu;
- izanalizēt un interpretēt empīriskā pētījumā iegūtos datus;
- izvērtēt skolēnu profesionālo interešu veidošanu vispārizglītojošajā skolā;
- noskaidrot, kādas ir šobrīd populārākās profesijas jauniešu vidū;
- izanalizēt, kāds ir jauniešu priekšstats par profesijām, to pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū;



- noskaidrot, kādi faktori ietekmē jauniešu profesijas izvēli un kādas grūtības viņi izjūt, plānojot savu nākotni.

Lai sasniegtu pētījuma mērķus, bija izmantotas gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās informācijas ieguves metodes. Saskaņā ar pētījuma darba uzdevumu, kā arī tas, ka *aptauja* kā metode visbiežāk ir izmantota motīvu, vajadzību un vērtējumu izpētē, skolēnu profesionālo interešu izpētei aptauja tika pielietota kā pamatmetode.<sup>185</sup> Pētījuma uzdevumu un pētījuma uzdevumu realizēšanai izmantotās metodes parādītas 3.1.tabulā (skatīt 3.1.tabulu).

### 3.1.tabula

#### Pētījuma uzdevumi un to realizēšanai izmantotās metodes

Nr. p.k.	Pētījuma uzdevumi	Pētījuma uzdevumu realizēšanai izmantotās metodes
1.	Pētīt un analizēt normatīvos dokumentus un aktus, citus dokumentus, pētījumus un atziņas par pētījuma tēmu	Situācijas apzināšanai ir izmantota dokumentu analīzes metode, kas ir viena no empīrisko sociālo pētījumu metodēm. Mērķa grupu raksturojošie statistikas dati, normatīvie dokumenti un pētījumu ziņojumi bija galvenās analizējamās vienības.
2.	Izstrādāt pētījuma organizāciju un metodoloģiju	Pētījuma organizācijai un izpētes metodiku izstrādē tika pielietotas sociālajās zinātnēs izmantotās pētījumu veikšanas metodikas.
3.	Veikt respondentu atlasu un raksturojumu; izanalizēt un interpretēt empīriskā pētījumā iegūtos datus	Kā datu ievākšanas metode izmantota aptauja, kas kā metode ir izmantota motīvu, vajadzību un vērtējumu izpētē; Respondentu atlasē: 633 Latvijas vispārizglītojošo skolu 11.-12.klašu, 18-19 gadus veci skolēni no visiem Latvijas reģioniem.
4.	Veikt datu statistisko apstrādi un analīzi, atbilstoši noteiktajām statistiskajām metodēm un iesniegt pētījuma rezultātus	Lai sasniegtu pētījuma mērķus, bija izmantotas gan kvalitatīvās, gan kvantitatīvās informācijas ieguves metodes. Iegūto datu apstrādē izmantotas Microsoft Excel un SPSS for Windows v.16 apstrādes programmas.
5.	Analizēt un interpretēt pētījuma iesniegtos rezultātus.	Rezultātu analīzē un interpretācijā izmantota aprakstošās statistikas metodes, tādas kā frekvenču jeb biežuma sadalījumi un korelācijas.

<sup>185</sup> Geske A., Grīnfelds A. Izglītības pētniecība. Rīga: LU Zinātniskais apgāds, 2006.

Pētījuma datu analīzei tika lietota aprakstošā statistikas metode: biežuma jeb frekvenču sadalījumi un korelācijas. Aprakstošo statistikas metožu lietojums ļāva noteikt kādi jauniešu profesionālie nodomi, plāni pēc skolas beigšanas, noteikt jauniešu priekšstatus par darba tirgus prasībām, priekšstatus par profesijām un to saturu.

Pētījuma anketu datu apstrādē, analizē un tabulu sagatavošanā tika izmantotas šādas programmas:

- Microsoft Excel;
- SPSS for Windows v.16.0.

### **3.2.Pētījuma respondentu raksturojums**

Kopā pētījumā piedalījās 633 jaunieši no Latvijas vispārizglītojošām skolām vecumā no 18-19 gadiem. Ģenerālkopu veidoja visi Latvijas Republikas vispārizglītojošo dienas skolu 12. klašu un 11.klašu skolēni, kuri sasniedza 18 gadus.

Pēc Izglītības un zinātnes ministrijas datiem 12. klašu izglītojamo skaits LR vispārizglītojošajās dienas skolās 2006./2007.m.g. – 12662, bet jauniešu skaits, kuriem jau ir 18 gadu 11.klasē - 812.<sup>186</sup> Atbilstoši ģenerālkopai, tika veidota ģenerālkopas vienību daļa – izlase (n).

Pētījumā tika izmantota stratificētā izlase<sup>187</sup>, ģenerālkopa tika sadalīta tipiskās, iekšēji pēc iespējas vienveidīgās grupās:

- dzimums (zēni un meitenes);
- skolu atrašanās vieta (pilsētas skolas un lauku skolas);
- mācību valoda (latviešu mācību valoda un krievu mācību valoda).

Balstoties uz Izglītības un Zinātnes ministrijas datiem, tika veidots skolēnu sadalījums pa klasēm, kur katras grupas sadalījums tika grupēts, ievērojot sekojošos nosacījumus: sadalījums pēc dzimuma, sadalījums pēc skolas atrašanās vietas, sadalījums pēc mācību valodas:

- 12.klašu skolēni (18-19 gadus veci):
  - pēc dzimuma 63% meitenes un 37% zēni;
  - pēc skolas atrašanās vietas 56% pilsētas skolu skolēni un 44% lauku

---

<sup>186</sup>Publiskais 2007.gada pārskats. Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija, Profesionālās izglītības centrs, 2007. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>

<sup>187</sup>Geske A., Grīnfelds A. Izglītības pētniecība. Rīga: LU Zinātniskais apgāds, 2006.

skolu skolēni;

- pēc mācību valodas 59% skolēni no latviešu mācību valodas skolām un 41% skolēnu krievu mācību valodas skolām.

(skatīt 3.2.tabulu)

- 11.klašu skolēni (kuri sasnieguši vismaz 18 gadus):

- pēc dzimuma 63% meitenes un 37% zēni;
- pēc skolas atrašanās vietas 54% pilsētas skolu skolēni un 46% lauku skolu skolēni;
- pēc mācību valodas 63% skolēni no latviešu mācību valodas skolām un 37% skolēnu krievu mācību valodas skolām.

(skatīt 3.3.tabulu)

**3.2.tabula**

**Skolēnu skaits pa reģioniem - 12.klase**

Nr. p.k.	Sadalījums	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Vidzemes reģions	Zemgales reģions	Rīgas reģions	Kopā:
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Sadalījums pēc dzimuma</b>							
1.1.	meitenes	1689	1022	2062	1043	2222	8038
1.2.	meitenes %	13	8	16	8	18	63
1.3.	zēni	403	475	1161	473	2112	4624
1.4.	zēni %	3	4	9	4	17	37
1.5.	Kopā:	2092	1497	3223	1516	4334	12662
1.6.	Kopā %:	17	12	25	12	34	100
<b>2. Sadalījums pēc skolas atrašanās vietas</b>							
2.1.	pilsētu	1193	823	1467	817	2775	7075
2.2.	pilsētu%	9	6	12	6	22	56
2.3.	lauku	899	674	1756	699	1559	5587
2.4.	lauku %	7	5	14	6	12	44
2.5.	Kopā:	2092	1497	3223	1516	4334	12662
2.6.	Kopā %:	17	12	25	12	34	100
<b>3. Sadalījums pēc mācību valodas</b>							
3.1.	latviešu	1702	722	2032	892	2171	7519
3.2.	latviešu %	13	6	16	7	17	59
3.3.	krievu	390	775	1191	624	2163	5143
3.4.	krievu%	3	6	9	5	17	41
3.5.	Kopā:	2092	1497	3223	1516	4334	12662
3.6.	Kopā %:	17	12	25	12	34	100

3.3.tabula

## Skolēnu sadalījums pa reģioniem - 11.klase

Nr. p.k.	Sadalījums	Kurzemes reģions	Latgales reģions	Vidzemes reģions	Zemgales reģions	Rīgas reģions	Kopā:
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Sadalījums pēc dzimuma</b>							
1.1.	meitenes	88	81	87	96	161	513
1.2.	meitenes %	11	10	11	12	20	63
1.3.	zēni	23	41	75	39	121	299
1.4.	zēni %	3	5	9	5	15	37
1.5.	Kopā:	111	122	162	135	282	812
1.6.	Kopā %:	14	15	20	17	35	100
<b>2. Sadalījums pēc skolas atrašanās vietas</b>							
2.1.	pilsētu	65	71	85	71	145	437
2.2.	pilsētu%	8	9	10	9	18	54
2.3.	lauku	46	51	77	64	137	375
2.4.	lauku %	6	6	9	8	17	46
2.5.	Kopā:	111	122	162	135	282	812
2.6.	Kopā %:	14	15	20	17	35	100
<b>3. Sadalījums pēc mācību valodas</b>							
3.1.	latviešu	85	86	94	86	158	509
3.2.	latviešu %	10	11	12	11	19	63
3.3.	krievu	26	36	68	49	124	303
3.4.	krievu%	3	4	8	6	15	37
3.5.	Kopā:	111	122	162	135	282	812
3.6.	Kopā %:	14	15	20	17	35	100

Izlasses veidošanā tika ņemta vērā skolēnu proporcija pa reģioniem. Skolēnu atlases veidošanas procedūra tika veikta MS Excel programmā. Procedūras veikšanai tika izstrādāta tabula, kuru veido 3 slāņi. Minētie slāņi ir savstarpēji saistīti ar formulām, tādējādi, ievadot noteikto pētījuma izlasē iekļauto vienību skaitu tam paredzētajā ailē, automātiski tiek aprēķināts nepieciešamais skolēnu skaits pa reģioniem, ievērojot noteiktos nosacījumus:

- sadalījums pēc dzimuma;
- sadalījums pēc skolas atrašanās vietas;
- sadalījums pēc mācību valodas  
(skatīt 3.4tabulu).

3.4.tabula

## Skolēnu proporcija pēc sadalījuma pa reģioniem

Nr. p.k.	Sadalījums	Kurzemes reģions		Latgales reģions		Vidzemes reģions		Zemgales reģions		Rīgas reģions		Kopā pa klasēm:		Kopā:
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>1. Sadalījums pēc dzimuma</b>														
	<b>klase:</b>	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	
1.1.	meitenes	30	46	27	28	29	59	31	29	52	73	168	234	402
1.2.	meitenes %	11	13	10	8	11	16	12	8	20	20	63	65	64
1.3.	zēni	8	13	14	17	23	35	8	17	39	57	92	139	231
1.4.	zēni %	3	3	5	4	9	9	5	4	15	15	37	35	36
1.5.	Kopā:	38	60	40	45	52	94	39	46	91	129	260	373	
1.6.	Kopā %:	14	16	15	12	20	25	17	12	35	35	100	100	
<b>2. Sadalījums pēc skolas atrašanās vietas</b>														
	<b>klase:</b>	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	
2.1.	pilsētu	20	34	23	22	26	45	23	26	47	80	139	207	346
2.2.	pilsētu%	8	9	9	6	10	12	9	7	18	22	54	56	55
2.3.	lauku	16	26	16	19	23	52	21	23	44	47	120	167	287
2.4.	lauku %	6	7	6	5	9	14	8	6	17	12	46	44	45
2.5.	Kopā:	35	60	39	41	49	97	44	49	91	127	260	373	
2.6.	Kopā %:	14	16	15	11	19	26	17	13	35	34	100	100	
<b>3. Sadalījums pēc mācību valodas</b>														
	<b>klase:</b>	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	11	12	
3.1.	latviešu	23	49	29	23	31	60	29	26	52	63	164	222	386
3.2.	latviešu %	9	13	11	6	12	16	11	7	20	17	63	59	61
3.3.	krievu	10	11	10	26	21	34	16	19	38	63	95	153	247
3.4.	krievu%	4	3	4	7	8	9	6	5	15	17	37	41	39
3.5.	Kopā:	34	60	39	50	52	93	44	45	90	127	260	373	
3.6.	Kopā %:	13	16	15	13	20	25	17	12	35	34	100	100	

Apkopojot datus var secināt, ka pētījumā piedalījās 633 Latvijas vispārīzglītojošo dienas vidusskolu skolēni:

- 402 meitenes (64%) un 231 zēns (36%), t.sk.
- 346 pilsētas skolas skolēni (55%) un 287 lauku skolu skolēni (45%);
- 386 latviešu mācību valodas skolu skolēni(61%) un 247 krievu mācību valodu skolu skolēni (39%).

## Pētījuma izlases apjoma noteikšana

Stratificētās izlases apjoms tika noteikts, izmantojot sekojošu formulu:

\_\_\_\_\_

kur

n - izlases apjoms;

$t_{\alpha}$  - ticamības koeficients (1.96);

p · q - pētāmās pazīmes variācija (0.25);

N - vienību skaits populācijā;

$\Delta_p$  - robežklūda (0.05).

### 12.klases izlase:

$N=12662$

\_\_\_\_\_

Robežklūda  $\Delta_p$  aprēķināta pēc formulas:

—  
— —

Izlases standartklūdas aprēķināšanai izmantota formula:

\_\_\_\_\_ — \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ — \_\_\_\_\_

kur

$S_p$  - pazīmes īpatsvara vērtības izlases standartklūda;

n - vienību skaits izlasē;

N – vienību skaits populācijā;

p - pētāmās pazīmes īpatsvars, kurš aprēķināts pēc formulas:

— —

## 11.klases izlase

$N=812$

---

Robežklūda  $\Delta_p$  aprēķināta pēc formulas:

$$\frac{\Delta_p}{S_p} = \frac{\Delta_p}{S_p}$$

Izlases standartklūdas aprēķināšanai izmantota formula:

$$\frac{\Delta_p}{S_p} = \frac{\Delta_p}{S_p}$$

kur

$S_p$ - pazīmes īpatsvara vērtības izlases standartklūda;

$n$  - vienību skaits izlasē;

$N$  – vienību skaits populācijā;

$p$  - pētāmās pazīmes īpatsvars, kurš aprēķināts pēc formulas:

$$p = \frac{\Delta_p}{S_p}$$

Skolēnu skaits pa reģioniem tika atlasīts atbilstoši noteiktajam vienību skaitam izlasē, izmantojot vienkāršo gadījuma metodi<sup>188</sup>. Pētījuma dati iegūti anketu nosūtot gan elektroniskā formā, gan pa pastu kā vēstuli. Tika izsūtītas kopā 676 anketas, atpakaļ saņemtas 652 (t.i. 96% no izsūtīto anketu skaita). Par derīgām tika uzskatītas 633 anketas. Saņemtās anketas pilnībā pārklāj visus Latvijas reģionus (skatīt 3.1.attēlu).

Sastādot anketas jautājumus, bija jāparedz dažāds izglītības un kompetences līmenis skolēnu vidū, tādējādi jautājumu struktūra veidota vienkārša un viegli saprotama, lai respondents, aizpildot anketu, neapjuku.

---

<sup>188</sup> Geske A., Grīnfelds A. Izglītības pētniecība. Rīga: LU Zinātniskais apgāds, 2006.



### 3.1. attēls. Skolēnu sadalījums pa reģioniem

Pētījuma procedūra tika veikta tā, lai nodrošinātu korektu anketas jautājumu izpratni un aizpildīšanu. Pirms datu ievākšanas respondenti tika iepazīstināti ar pētījuma mērķi un praktisko lietderību, kā arī motivēti sadarbībai. Pēc tam respondentiem tika piedāvāts rakstiski aizpildīt anketu. Aptauja tika veikta klašu kolektīvos bez laika ierobežojumiem. Anketas tika aizpildītas klases audzinātāja klātbūtnē, lai nepieciešamības gadījumā varētu sniegt skaidrojumus par neizprotamiem jautājumiem.

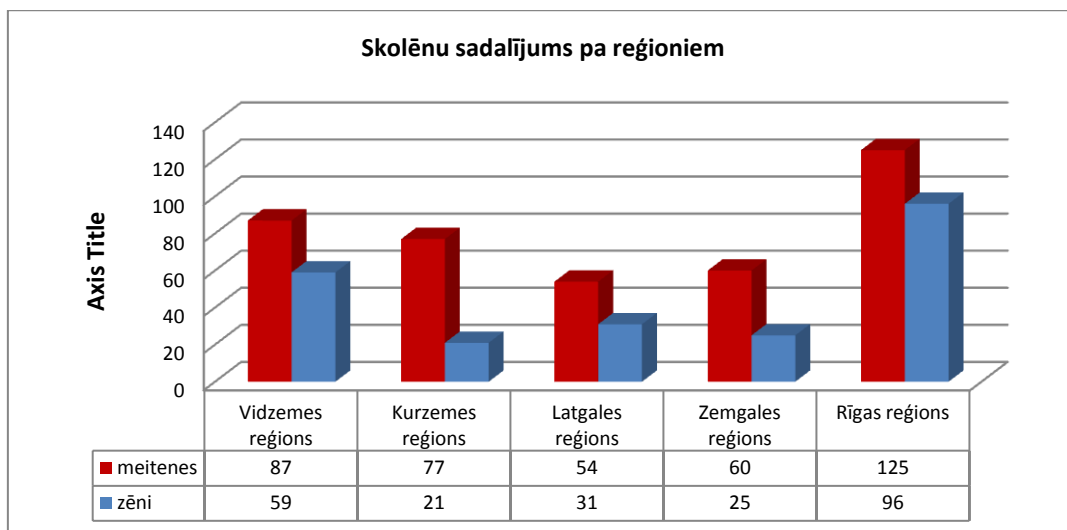
### 3.3. Pētījuma datu analīze un interpretācija

Pētījumā piedalījās 633 Latvijas vispārīzglītojošo dienas vidusskolu skolēni no visiem Latvijas reģioniem:

- 402 meitenes (64%) un 231 zēns (36%), t.sk.
- 346 pilsētas skolas skolēni (55%) un 287 lauku skolu skolēni (45%);
- 386 latviešu mācību valodas skolu skolēni (61%) un 247 (39%) krievu mācību valodas skolu skolēni.

Kurzemes reģionu pārstāvēja 77 meitenes un 21 zēns, Latgales reģionā tika aptaujātas 54 meitenes un 31 zēns, Vidzemes reģionā 87 meitenes un 59 zēni, Zemgales reģionā 60 meitenes un 25 zēni, Rīgā un Rīgas reģionā 125 meitenes un 96 zēni (skatīt 3.2.attēlu).





### **3.2.attēls Aptaujāto skolēnu sadalījums pa reģioniem**

*Avots: autore izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem.*

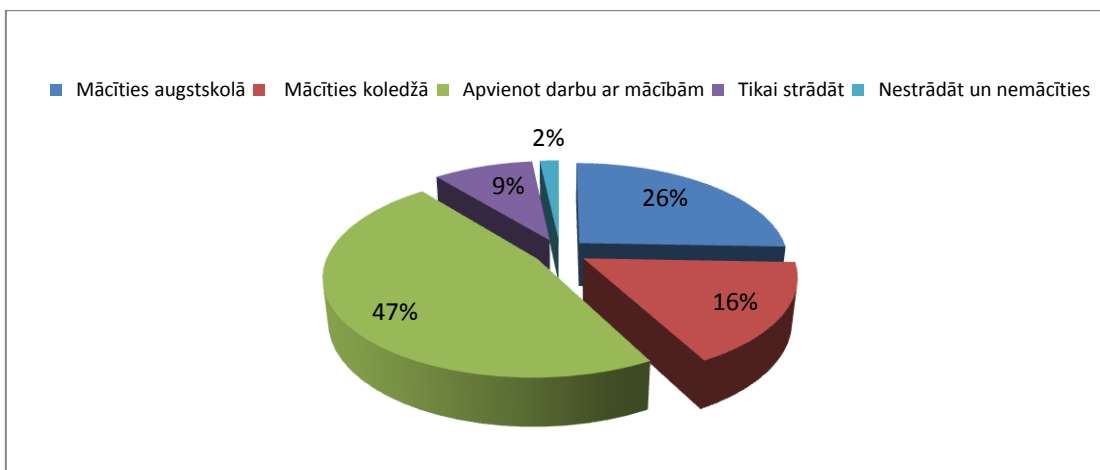
Lai sasniegtu pētījuma mērķi un atbildētu uz pētījuma jautājumiem, aptaujas dati tika analizēti, atbildot uz jautājumiem:

- skolēnu nākotnes plāni pēc vidusskolas beigšanas;
- nepieciešamība pēc palīdzības profesijas izvēlē;
- priekšstati par profesiju un tās saturu;
- informācijas pieejamība par profesijas saturu, pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, atalgojumu, izglītības iegūšanas iespējām;
- „populāro” profesiju (skolēnu skatījumā) raksturojums;
- faktori, kuri ietekmē nākošās profesijas izvēli;
- informācija par nākamās profesijas apgūšanas iespējām un kritēriji, kuri ietekmē nākamās mācību iestādes izvēli

#### **Skolēnu nākotnes plāni pēc vidusskolas beigšanas**

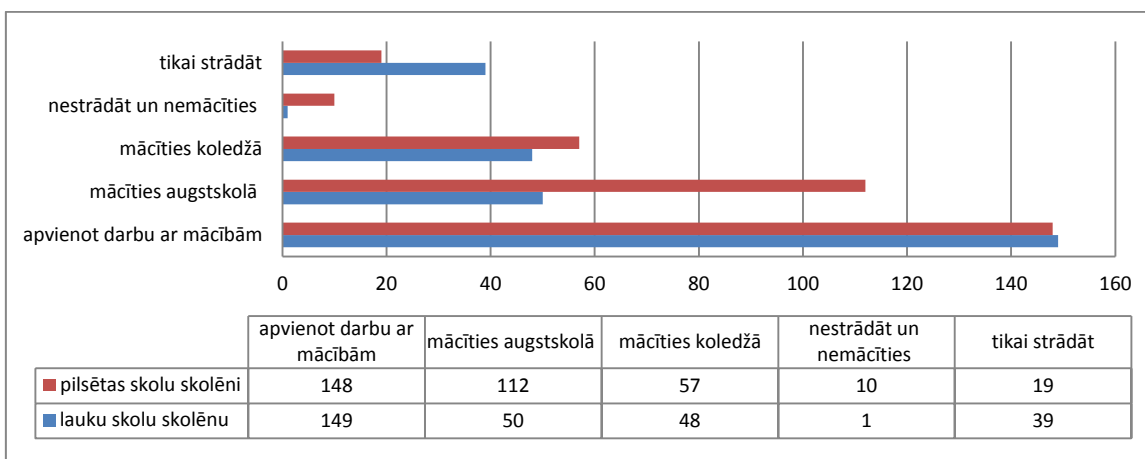
Lai sasniegtu pētījuma mērķi, vispirms būtiski bija noskaidrot, kādi ir skolēnu reālie plāni pēc vidusskolas beigšanas. Aptaujas dalībniekiem tika uzdoti jautājumi: ko viņi plāno darīt pēc vidusskolas beigšanas un kādā mācību iestādē plāno apgūt izvēlēto profesiju.

Atbildot uz jautājumu par plāniem pēc vidusskolas beigšanas, jāatzīmē, ka pārliecinoša atbilde gan zēnu, gan meiteņu vidū, neatkarīgi no dzīvesvietas bija – apvienot darbu ar mācībām. Šim variantam piekrit 47,2% zēnu un 46,8 % meiteņu (skatīt 3.3.attēlu).



**3.3 attēls. Skolēnu plāni pēc vidusskolas beigšanas**  
*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem.*

Vērtējot skolēnu atbildes pēc sadalījuma pēc skolas atrašanās vietas, var secināt, ka pilsētas un lauku jaunieši, atbildot uz šo jautājumu, abas grupas atbildlīdzīgi, ka plāno apvienot darbu ar mācībām (skatīt 5.pielikumu). Kopējie datu rādītāji liecina par to, ka jaunieši plāno mācīties vai augstskolās vai koledžā. Tikai strādāt plāno 58 jauniešu, bet nestrādāt un nemācīties - 11 (skatīt 3.4.attēlu). Tātad tas pastiprina iepriekš izteikto pieņēmumu, ka jaunieši apzinās izglītības svarīgumu, jo viņi paralēli darbam plāno arī studēt augstskolā, lai iegūtu izglītību, kas sekmētu viņu konkurētspēju darba tirgū.



**3.4. attēls. Jauniešu plāni pēc skolas beigšanas sadalījumā pēc skolas atrašanās vietas**  
*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Analizējot iegūtos datus uz 1.jautājumu, var secināt:

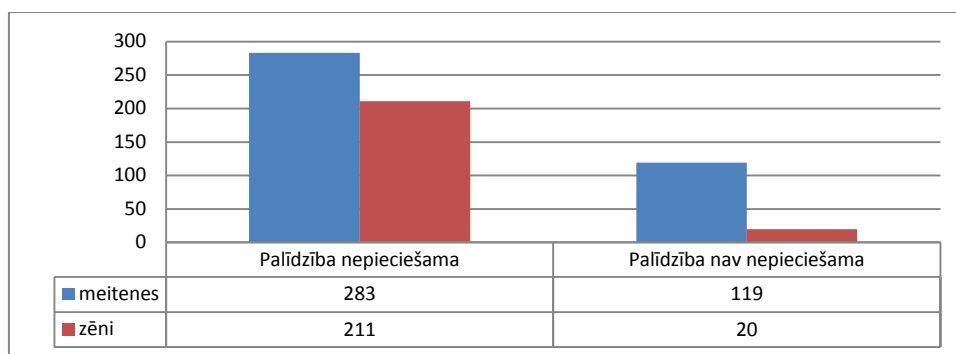
- jaunieši izprot un novērtē izglītības nozīmi savā dzīvē, jo tikai 9% aptaujāto skolēnu vēlas tikai strādāt.

- fakts, ka gandrīz 297(47%) aptaujāto vēlas mācības apvienot ar darbu, saistīts ar vispārējo ekonomisko situāciju valstī, jo jauniešiem nepietiek līdzekļu, lai visu savu laiku varētu veltīt tikai mācībām.

### Nepieciešamība pēc palīdzības profesijas izvēlē

Lai noskaidrotu skolēnu gatavību veikt profesionālo izvēli, būtiski bija noskaidrot, vai jauniešiem ir vajadzīga palīdzība profesijas izvēlē.

Atbildes uz jautājumu *Vai jauniešiem ir vajadzīga palīdzība profesijas izvēlē* liecina, ka padoms vai palīdzība profesijas izvēlē nav nepieciešama tikai 6,2% aptaujāto, savukārt pārējie 93,8% vēlētos saņemt šādu palīdzību. Šim jautājumam piekritīti gan respondenti sadalījumā pēc dzimuma, gan respondenti sadalījumā pēc skolas atrašanās vietas, gan respondenti sadalījumā pēc mācību valodas (skatīt 3.5.attēlu).



### 3.5.attēls. Palīdzības nepieciešamība profesijas izvēlē

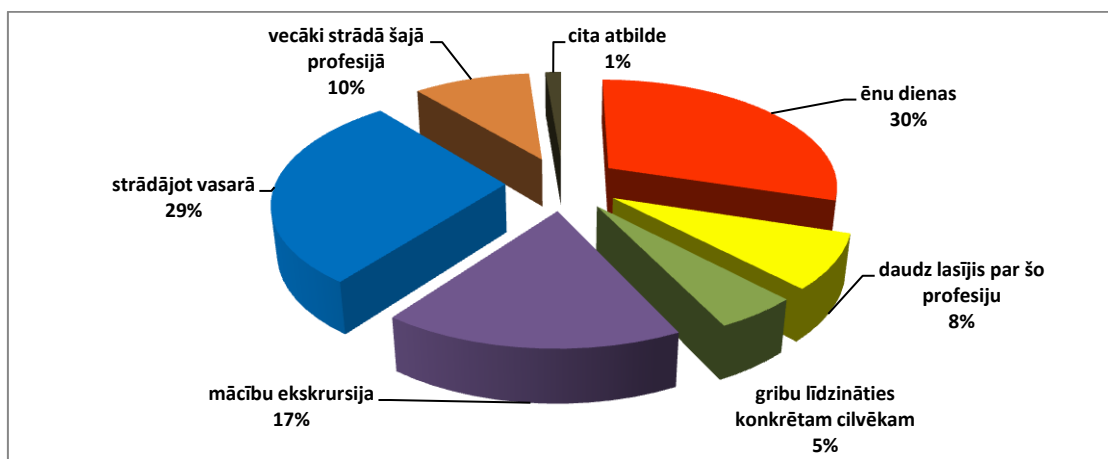
*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Analizējot aptaujāto respondentu atbildes dzimuma, redzams, ka meitenes biežāk nekā zēni ir sniegušas apstiprinošu atbildi uz šo jautājumu (meitenes – 60,8%, zēni - 53%), bet zēni biežāk nekā meitenes sniedza noliedzošu atbildi (zēni – 47%, meitenes – 39,2%). Salīdzinājums pēc sadalījuma pēc mācību valodas atspoguļo, ka latviešu mācībvalodas skolu audzēkņi biežāk nekā krievu mācībvalodas skolu audzēkņi atbild, ka viņiem ir vajadzīga palīdzība profesijas izvēlē (latviešu mācībvalodas skolu audzēkņi – 58,6, krievu mācībvalodasskolu audzēkņi – 55,4%). Šie rezultāti sasaucas ar latviešu mācībvalodas skolu audzēkņu un krievu mācībvalodas skolu audzēkņu gatavību veikt profesionālo izvēli, kur bija vērojama tendence, ka krievu mācībvalodas skolu audzēkņi biežāk nekā latviešu mācībvalodas skolu audzēkņi ir jau veikuši savu profesionālo izvēli un līdz ar to palīdzība profesijas izvēlē viņiem nav vajadzīga (skatīt 5.pielikumu). Šo apgalvojumu pastiprina arī tas,

ka krievu mācībvalodasskolu audzēkņi biežāk nekā latviešu mācībvalodas skolu audzēkņi ( krievu mācībvalodas skolu audzēkņi – 44,6%, latviešu mācībvalodas skolu audzēkņi – 41,6%) atbild, ka viņiem nav vajadzīga palīdzība savas profesijas izvēlē.

### Priekšstati par profesiju un tās saturu

Lai gūtu informāciju par jauniešu priekšstatiem par profesijām un to saturu, jauniešiem tika lūgts atbildēt uz jautājumu par iespēju gūt pirmos priekšstatus par izvēlēto profesiju. Kā atbilžu varianti tika piedāvāti: „ēnu dienas, darbs vasarā, mācību ekskursijas, informācija no literāriem avotiem par profesiju, ģimenes tradīcijas un citi. Analizējot aptaujā gūtos datus, var secināt, ka priekšstatus par profesiju un tās saturu jaunieši gūst „Ēnu dienās” un strādājot vasarā. Šos variantus ir izvēlējušies nedaudz vairāk kā puse aptaujāto – 58%. Priekšstatu par profesiju sadalījumā pēc dzimuma „Ēnu dienās” gūst 40,4% zēnu un 25,1% meiteņu, sadalījumā pēc skolas atrašanās vietas 33,7% pilsētas skolu skolēnu un 24,6% lauku skolu skolēni, kā arī sadalījumā pēc mācību valodas 34,4% latviešu mācībvalodas skolu un 23,2% krievu mācībvalodas skolu skolēni. Atbildes variantam „Strādājot vasarā” piekrīt 30,1% meiteņu un 26,2% zēnu, lauku skolu skolēni – 38,6%, bet pilsētas skolas skolēni tikai 22%. Tāpat šim variantam piekrīt 35,1% latviešu mācībvalodas skolu skolēni un 19,6% krievu mācībvalodas skolu skolēni. (skatīt 3.6.attēlu).



### 3.6.attēls. Iegūtais priekšstats par profesiju.

Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem

Trešais lielākais īpatsvars, jeb 17,4% aptaujāto, priekšstatu par profesiju guva mācību ekskursijās konkrētos uzņēmumos. To apgalvo 21,8% zēnu un 15,4% meiteņu.

Vecāku ietekme uz jauniešu priekšstatu par profesijām ir tikai 9,8%

aptaujāto. Jāatzīmē, ka uz meitenēm šī ietekme ir lielāka, jo 12,7% meiteņu apgalvojušas, ka priekšstati par profesiju gūti no vecākiem, t.i. vecāki strādā šajā konkrētajā profesijā. Jānorāda, ka šo atbildes variantu ir izvēlējušies 35,1% latviešu mācībvalodas skolu skolēni un 19,6% krievu mācībvalodas skolu skolēni. Atbildes variantu „gribu līdzināties konkrētam cilvēkam” ir atzīmējuši 4,7% respondentu. Šai atbildei piekrīt 6,9% krievu mācībvalodas skolu skolēni un 3,3% latviešu mācībvalodas skolu skolēni (skatīt 6.pielikumu).

Pamatojoties uz šiem datiem varam secināt, ka jauniešus visvairāk ietekmējusi tieši praktiskā darbība. *Ēnu dienas* ir kļuvušas ļoti populārs jauniešu vidū, jo viņi gūst praktisku pieredzi, novērojot darbību profesijā klātienē. Darbs vasarā arī sniedz praktisku pieredzi un palīdz jauniešiem gūt priekšstatu par konkrēto profesiju un tās saturu.

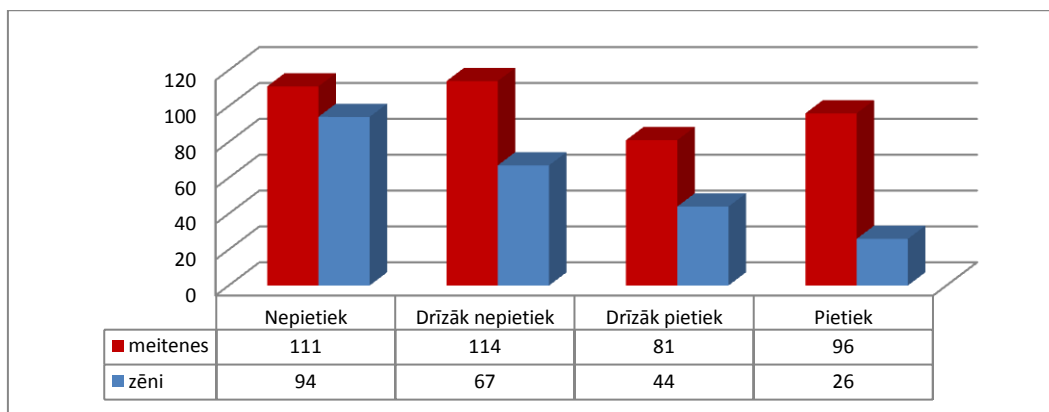
### **Informācijas pieejamība par profesijas saturu, pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, atalgojumu, izglītības iegūšanas iespējām.**

Atbildot uz jautājumu *Vai Jums ir pietiekoša informācija par nākamās profesijas saturu, pieprasījumu, popularitāti, atalgojumu un izglītības iegūšanas iespējām* jaunieši atzīmēja, ka informācija ir nepietiekama. 63,6 % zēnu norādīja, ka viņiem visvairāk trūkst informācijas, jeb informācija ir nepietiekama par izglītības iegūšanas iespējām, turpretī 38,3% meitenēm nav pietiekamas informācijas par profesijas pieprasījumu darba tirgū. Par profesijas atalgojumu viedoklis ir atšķirīgs. 42,8% aptaujāto zēnu un 33% meiteņu norāda, ka šī informācija ir nepietiekama. 48% aptaujāto apgalvo, ka informācija ir drīzāk nepietiekama par šiem jautājumiem. Tikai 2,2% zēnu un 2,7% meiteņu norādīja, ka ir pietiekama informācija par izglītības iegūšanas iespējām.

Krasi atšķiras zēnu un meiteņu rīcībā esošā informācija par profesijas pieprasījumu darba tirgū. Tikai 0,7% aptaujāto meiteņu uzskata, ka šī informācija ir pietiekama, kad 8,7% zēniem ir pietiekama informācija par profesijas pieprasījumu darba tirgū.

Savukārt, par profesijas saturu vairāk zina meitenes – 23,9%, kamēr zēni - 11,2%. Par profesijas popularitāti nav krasi atšķirīgu viedokļu. 36% respondentu uzskata, ka informācija ir nepietiekama un tikai 11% - ka informācija ir pietiekami.

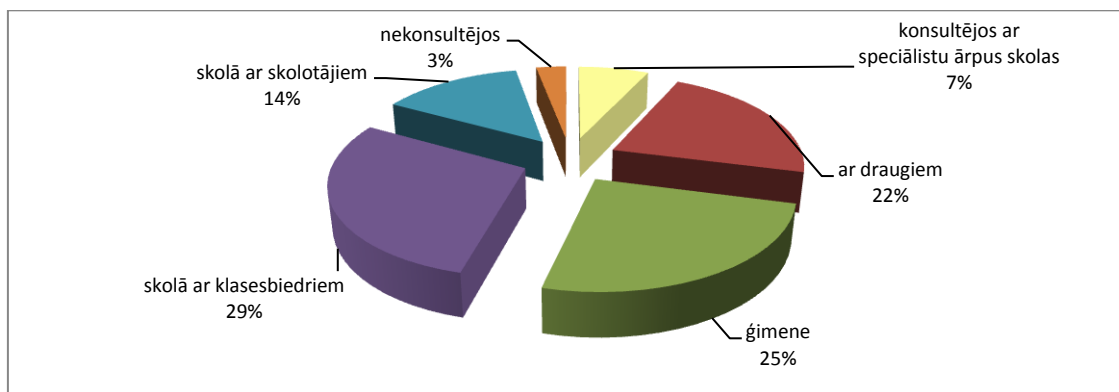
(skatīt 3.7.attēlu).



### 3.7.attēls. Informācija par profesiju pieprasījumu darba tirgū

Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem

Atbildot uz jautājumu *Ar ko Jūs konsultējaties, ja radušās problēmas profesijas izvēlē*, 29% aptaujāto skolēnu atzīst, ka padomu jautā klases biedriem, vecāku padoms ir nozīmīgs 25% aptaujāto, 22% aptaujāto konsultējas ar draugiem. Skolā ar skolotājiem konsultējas 14% aptaujāto un ar speciālistu ārpus skolas konsultējas vien 7% skolēnu. 3% aptaujāto uzskata, ka konsultācijas viņiem nav nepieciešamas (skatīt 3.8.pielikumu).



### 3.8.attēls. Skolēnu konsultācijas profesiju izvēlē

Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem

Analizējot iegūtos datus sadalījumā pēc skolas atrašanās vietas, jāatzīmē, ka gan lauku skolu skolēni, gan pilsētas skolu skolēni vairāk uzticas klases biedru padomiem, tad seko ģimene un skolotāji. Turpretī, ja analizē pēc sadalījuma pēc mācību valodas, tad jāatzīmē, ka latviešu mācībvalodas skolu skolēni vispirms konsultējas ar draugiem un klasesbiedriem (attiecīgi 29,6% un 29,3%), padomu ģimenei vai 25%, skolotājiem – 14,7%, speciālistiem – 6,6%. Krievu mācībvalodas skolu skolēni konsultējas ar klasesbiedriem – 36%, tad ģimeni – 28,4%, trešajā pozīcijā ir skolotāju padoms – 16,8% un speciālistu konsultācijas – 8,7%

aptaujāto.

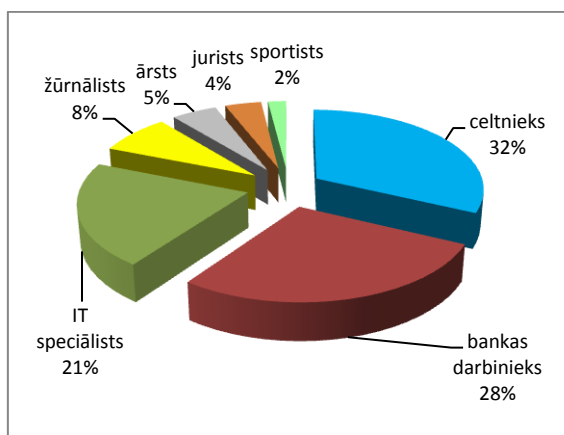
Apkopojot iegūtos datus, jāsecina, ka skolēni profesijas izvēles jautājumos konsultējas ar klases biedriem un vismazāk uzticas speciālistu konsultācijām. Tas ir izskaidrojams arī ar to, ka ne visās skolās, pilsētās un lauku reģionos darbojas karjeras konsultanti. Lauku teritorijās šādas iespējas praktiski nav.

Lai noskaidrotu skolēnu viedokli par nepieciešamās palīdzības nepieciešamību profesijas izvēles jautājumos, skolēnus lūdza *novērtēt sniegto palīdzību profesijas izvēles jautājumos*, kur vērtību skalā no 1 (nepietiekami) līdz 7 (pietiekami). Sniedzot atbildes uz šo jautājumu, 161 (25%) respondents sniedza negatīvu atbildi, uzskatot, ka skolā nepietiekami tiek sniegtas zināšanas par profesijas izvēli. Tikai 4,1% no kopējā aptaujāto skaita apgalvo, ka šīs zināšanas skolā tiek izklāstītas pietiekami labā līmenī (skatīt 7.pielikumu).

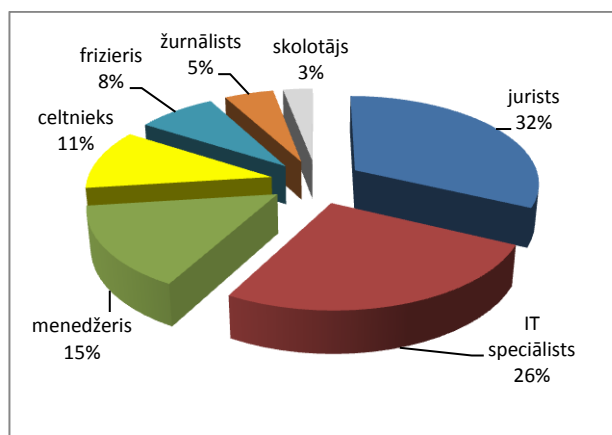
### „Populāro” profesiju (skolēnu skatījumā) raksturojums

Jautājumā, kur jauniešus lūdza nosaukt *šobrīd populārākās profesijas Latvijā*, viedokļi krasī atšķīrās. 32% aptaujāto meiteņu kā vispopulārāko profesiju minējatieslietu speciālistu, jurista profesiju. Tikai 4% zēni uzskatīja jurista profesiju kā populāru. 32% aptaujāto zēnu norādīja, ka vispopulārākā profesija ir celtnieks. Tikai 11% meiteņu minēja šo profesiju kā populāro profesiju. Analizējot šos datus, var secināt, ka skolēnu vidū pastāv profesiju segregācija, dalījums „vīriešu” un „sieviešu” profesijās. (skatīt 3.9.attēls).

Otra populārākā profesija meiteņu vidū ir IT speciālists (26%), zēni (21%) šo profesiju minēja kā trešo populārāko no uzskaitītajām profesijām. 28% zēnu kā otru populārāko profesiju minēja bankas darbinieka profesiju. Savukārt meitenes par trešo populārāko profesiju uzskata menedžera profesiju (15%) (skatīt 3.10.attēlu).



3.9.attēls. Profesiju popularitāte (zēni)

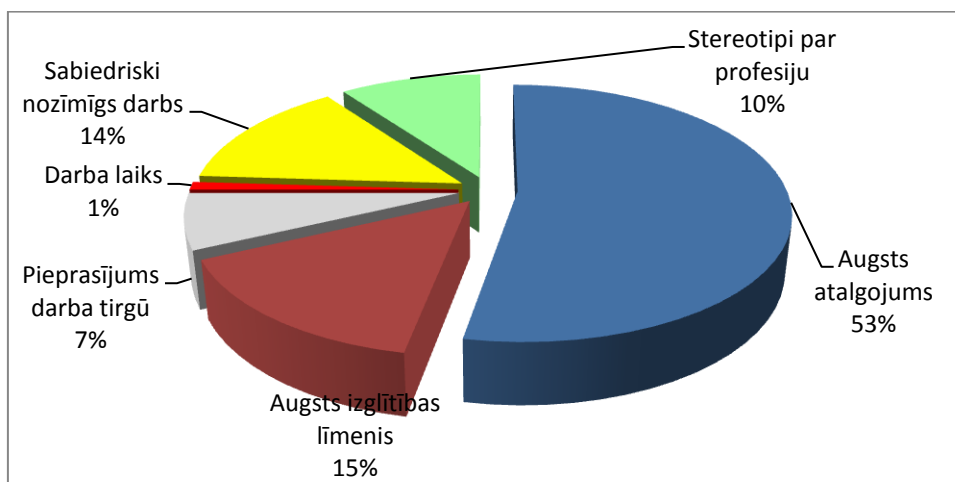


3.10.attēls. Profesiju popularitāte (meitenes)

Analizējot datus, var secināt, ka šāda skolēnu izvēle nav pārsteidzoša, jo skolēniem šīs profesijas saistās ar iespēju saņemt augstāku atalgojumu. Tomēr jāatzīmē, ka praktiski netiek nosauktas inženierzinātņu jomu profesijas, kas parāda, ka nepietiekami tiek novērtēts profesijas pieprasījums darba tirgū.

Skolēniem tika uzdots jautājums *Vai šobrīd Latvijā pastāv „vīriešu” un „sieviešu” profesijas darba tirgū.* Aptaujātie skolēni, neatkarīgi no sadalījuma pēc dzimuma, pēc sadalījuma pēc skolu mācību valodas, pēc sadalījuma pēc skolas atrašanās vietas, pārliecinoši piekrīt šādam apgalvojumam (skatīt 8.pielikumu). Tikai 4% respondentu neuzskata, ka pastāv šāds profesiju iedalījums. Jāsecina, ka joprojām sabiedrībā valda stereotipi par sieviešu un vīriešu „lomām” un profesiju sadalījumu pa dzimumiem.

Lai izvērtētu, kādi kritēriji nosaka profesijas popularitāti, skolēnus lūdza atbildēt uz jautājumu *Lūdzu atzīmējiet tos kritērijus, kuri Jūsaprāt nosaka profesijas popularitāti.* Pēc veiktās datu analīzes tika noskaidrots, ka skolēni uzskata, ka profesijas popularitāti nosaka: augsts atalgojums – 53% aptaujāto, izglītības līmenis – 15% aptaujāto, sabiedriski nozīmīgs darbs – 14%. Respondenti uzskata, ka konkrētas profesijas popularitāti nenosaka darba laiks. (skatīt 3.11.attēlu).

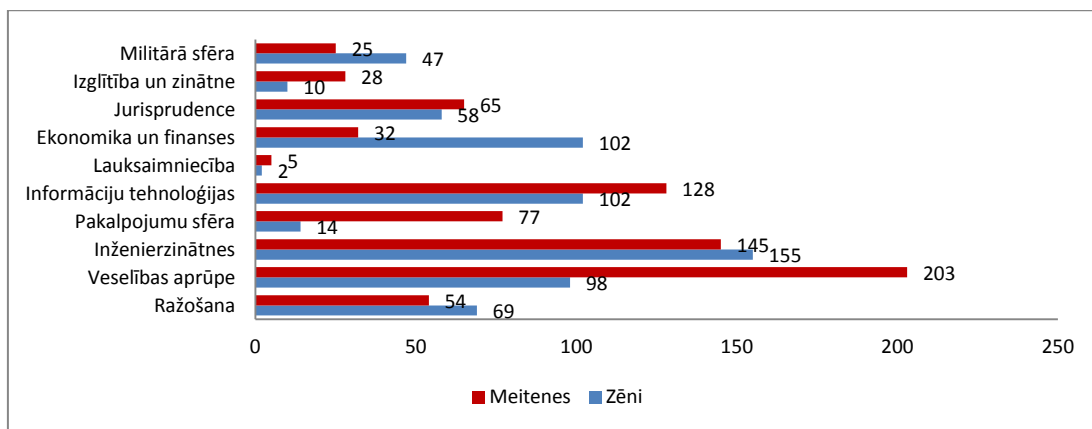


### 3.11.attēls. Profesijas popularitāti noteicošie kritēriji

*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Analizējot atbildes uz jautājumu *Kurās tautsaimniecības nozarēs strādājošiem būs lielākas profesionālās izaugsmes iespējas nākotnē?*, jāsecina, ka gan zēni, gan meitenes, neatkarīgi no sadalījuma pēc skolas atrašanās vietas un sadalījuma pēc skolu mācībuvalodas apgalvoja, ka vislielākās izaugsmes iespējas sagaidāmas veselības aprūpes, inženierzinātņu un informāciju tehnoloģiju jomās (skatīt 3.12.attēlu).





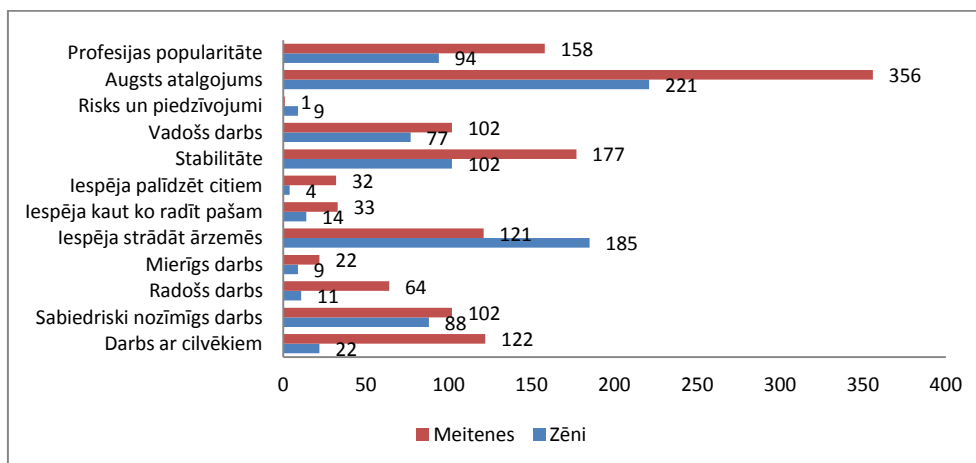
### 3.12.attēls. Profesiju jomas skolēnu vērtējumā

Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem

Šādi apgalvo vairāk kā puse respondentu: par veselības aprūpi – 21,2%, inženierzinātnēm – 21,1% un informāciju tehnoloģijām – 16,2%. Savukārt, lauksaimniecība, izglītība un zinātne, militārā sfēra tiek norādītas kā jomas, kur nesagaida izaugsmes iespējas nākotnē. Jāatzīmē, ka jaunieši izprot un atzīmē noteiktās profesiju jomas, kur būtu profesionālās izaugsmes iespējas, bet nesaista to ar populārākām profesijām.

### Faktori, kuri ietekmē nākošās profesijas izvēli

Lai noteiktu, kas ietekmē profesijas izvēli, skolēnus lūdza atzīmēt *Faktorus, kas ir nozīmīgi izvēlētajā nākotnes profesijā*. Analizējot aptaujā gūtos datus, jāatzīmē, ka pēc aptaujāto domām kā nozīmīgākais tiek minēts augsts atalgojums – 27,1%. Savukārt 14,4%, aptaujāto atzīmēja faktoru - iespēja strādāt ārzemēs. Trešais faktors, kurš ietekmē profesijas izvēli ir stabilitāte (13,1%). Kā nozīmīgu faktoru jaunieši atzīmēja to, cik prestiža jeb populāra ir konkrētā profesija (11,9%). Tādi faktori kā risks un piedzīvojumi, iespēja palīdzēt citiem, mierīgs darbs netiek uzskatīti par nozīmīgiem faktoriem profesijas izvēlē (skatīt 3.13.attēlu).



### 3.13.attēls. Profesijas izvēli ietekmējošie faktori skolēnu skatījumā

Lai noskaidrotu jauniešu priekšstatus par profesiju pieprasījumu un piedāvājumu darbā tirgū, skolēniem tika lūgts atzīmēt tās profesiju jomas, kurās pēc viņu domām nepietiek (trūkst) strādājošo. 44% aptaujāto zēnu uzskata, ka visvairāk darba tirgū nepietiek inženieru, 16% aptaujāto zēnu uzskata, ka celtnieku un 15% aptaujāto – IT speciālistu. Meitenes savās atbildēs norāda, ka nepietiekams ir medicīnas speciālistu, tieslietu speciālistu un skolotāju skaits darba tirgū (skatīt 3.5.tabulu).

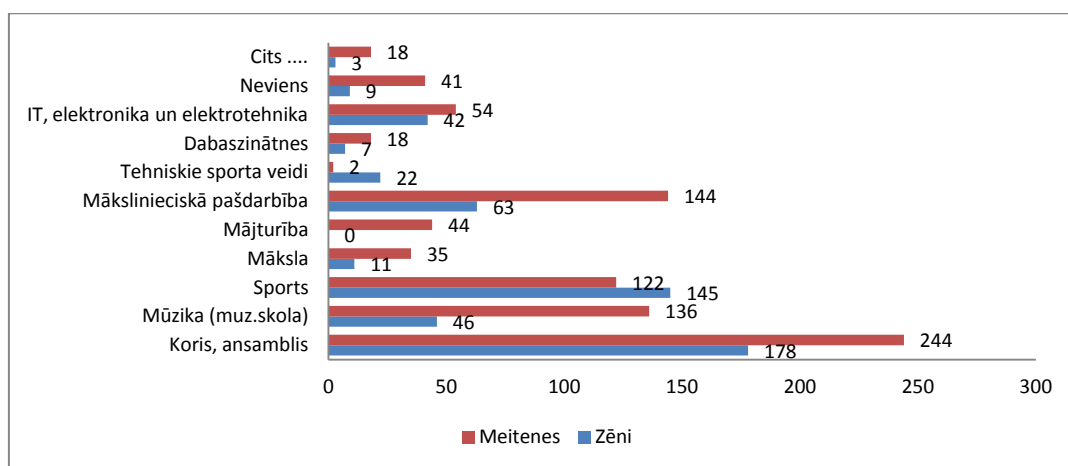
**3.5.tabula**

**Nepietiekams speciālistu skaits profesiju jomās darba tirgū skolēnu skatījumā**

Nr. p.k.	Profesiju jomas	Zēni (%)	Profesiju jomas	Meitenes (%)
1	inženieri	44	ārsti	32
2	celtnieki	16	juristi	25
3	IT speciālisti	15	skolotāji	14
4	ārsti	11	finansisti	12
5	juristi	9	kosmetologi	10
6	ekonomisti	3	IT speciālisti	5
7	skolotāji	2	tulki	2

*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Lai noskaidrotu, vai skolēni izmanto interešu izglītības piedāvātas programmas, skolēniem tika uzdots jautājums *Kādas ārpusstundas nodarbības palīdzējušas noteikt Jūsu profesionālo izvēli.* Atbildot uz šo jautājumu, bija iespējams atzīmēt vairākas atbildes, tomēr ar pārliecinošu vairākumu gan zēnu, gan meiteņu vidū tika atzīmētas kora nodarbības. Pavisam to atzīmēja 30,5% aptaujāto skolēnu (skatīt 3.14.attēlu).



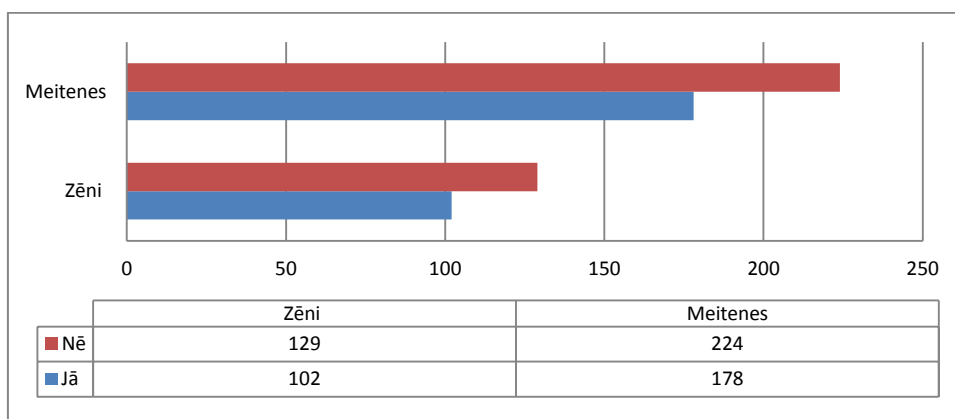
**3.14.attēl. Ārpusstundu nodarbību apmeklējums**

*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Kā otras nozīmīgākās nodarbības tika nosauktas – sporta nodarbības, ko atzīmēja 19,3% aptaujāto, kā arī mākslinieciskā pašdarbība (14,9%) un mūzikas skolas apmeklējums (13,2%). Salīdzinoši mazu ietekmi rada mākslas (3,3%), mājturības (3,2%), dabaszinātņu (1,8%) un tehnisko sporta veidu (1,7%) pulciņi. 3,6% aptaujāto atzīmēja, ka neapmeklē ārpusstundu nodarbības

### **Informācija par nākamās profesijas apgūšanas iespējām un kritēriji, kuri ietekmē nākamās mācību iestādes izvēli**

Lai noskaidrotu, kas ietekmē nākamās mācības iestādes izvēli, skolēniem tika uzdots jautājums *Vai Jums ir pietiekoša informācija par nākamās profesijas apgūšanas iespējām* 44,2% aptaujāto atzīmē, ka viņiem ir pietiekoša informācija par nākamās profesijas apgūšanas iespējām, bet 55,8% respondentu apgalvo, ka informācija ir nepietiekama (skatīt 3.15.attēlu).

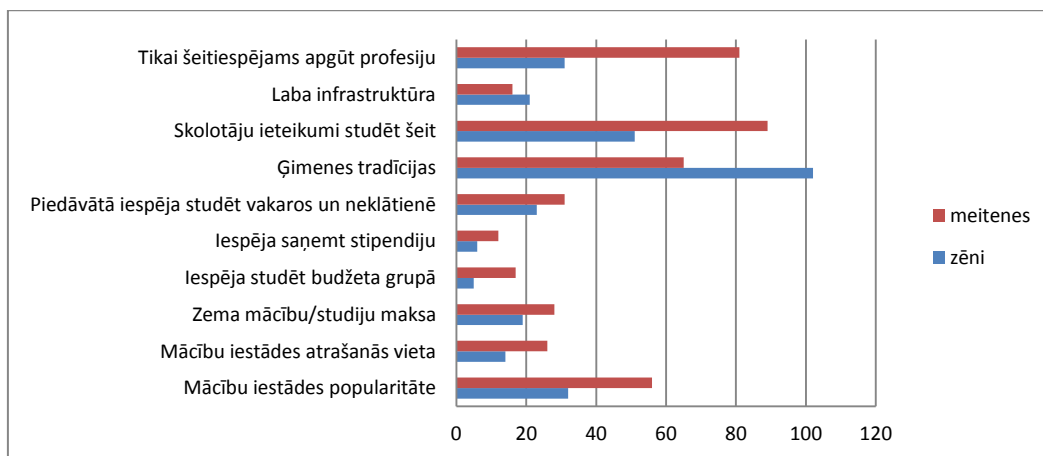


#### **3.15.attēls. Informācijas pieejamība par profesijas apgūšanas iespējām**

*Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem*

Atbildes uz jautājumu *Kādi kritēriji ietekmē Jūsu nākamās mācību iestādes izvēli?* parāda, ka skolēniem ir svarīgi apgūt nākamo profesiju un iegūt izglītību. Analizējot datus, jāatzīmē, ka skolēnu skatījumā nozīmīgi faktori, kuri ietekmē nākamās mācību iestādes izvēli ir: stipendija, zema studiju maksa, iespēja studēt budžeta grupā, kā arī mācību iestādes atrašanās vieta un mācību iestādes infrastruktūra (vai ir kopmītnes, kāds ir IT nodrošinājums, kādas ir mācību telpas).

(skatīt 3.16.attēlu)



### 3.16.attēls. Kritēriji, izvēloties mācību iestādi profesijas apgvei

Avots: autores izstrādāts, pamatojoties uz pētījuma datiem

#### Secinājumi

Promocijas darba veiktajā pētījumā tika izpētīt skolēnu profesionālo interešu veidošana vispārīzglītojošajā skolā, noskaidroti jauniešu priekšstati par profesijām, to saturu, pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū. Veicot iegūto datu analīzi, tika noskaidroti faktori, kuri ietekmē jauniešu profesijas izvēli un mācību iestādes izvēli pēc vidusskolas beigšanas.

Pētījumā iegūtie dati liecina, ka jauniešu profesijas izvēli kavē nepietiekama informācija par profesijām, to pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū. Tas apliecina, ka skolās nepietiekami tiek veikti profesionālās orientācijas pasākumi karjeras izglītības procesā. Tieši profesionālā orientācija ir karjeras konsultēšanas neatņemama sastāvdaļa, kura sniedz nepieciešamo informāciju par profesijām, izglītības iespējām, darba tirgus attīstības iespējām. Nepietiekami veiktie profesionālās orientācijas pasākumi neveicina profesionālo interešu veidošanu.

Analizējot iegūtos datus, var secināt, ka jauniešu profesijas izvēli ietekmē vairāki faktori. Jāatzīmē, ka nozīmīgākie faktori profesijas izvēlē tiek minēti augsts atalgojums un iespēja strādāt ārzemēs. Tādi faktori kā risks un piedzīvojumi, iespēja palīdzēt citiem, mierīgs darbs netiek uzskatīti par nozīmīgiem faktoriem profesijas izvēlē. Izvēloties profesiju, jaunieši bieži nespēj savienot savas intereses, vēlmes, zināšanas un spējas ar eksistējošo situāciju darba tirgū un piedzīvo vilšanos, vēlāk nerealizējot sevi darba tirgū. Lai jauniešu iekļaušanās darba tirgū būtu veiksmīga, jāveicina profesionālo interešu veidošana vispārīzglītojošajā skolā.

Jauniešu viedokļi par palīdzības nepieciešamību tālākās izglītības un profesijas izvēlē ir atšķirīgi, bet lielākā daļa skolēnu vēlas to saņemt. Taču sniegtās atbildes uz dažādiem

jautājumiem liecina, ka informētība par šiem jautājumiem ne vienmēr ir padziļināta. Līdz ar to lielākajai daļai jauniešu ir nepieciešama palīdzība karjeras plānošanā. Tas apstiprina to, ka karjeras izglītības pasākumi tiek veikti nepietiekami.

Apkopojot iegūto datus, var secināt, ka profesionālo interešu veidošana vispārīzglītošajā skolā tiek veikta nepietiekami.

### **Trešās nodaļas kopsavilkums un secinājumi**

Trešajā nodaļā analizēti un interpretēti veiktā empīriskā pētījuma dati par skolēnu profesionālo interešu veidošanu vispārīzglītošajā skolā. Nodaļā tiek skaidrota pētījuma organizācija un metodoloģija, veikts respondentu raksturojums, analizēti un interpretēti pētījumā iegūtie dati. Pamatojoties uz iegūto datu analīzi, autore secina, ka, lai veicinātu profesionālo interešu veidošanu vispārīzglītošajā skolā, nepieciešams pilnveidot karjeras izglītības procesu.

Tāpēc promocijas darba 4.nodaļā tiks pētīta un analizēta karjeras izglītības starptautiskā pieredze.

## 4. KARJERAS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBAS STARPTAUTISKĀ PIEREDZE UN EIROPADOMES POLITISKĀS NOSTĀDNES

### 4.1. Eiropadomes politiskās nostādnes un rekomendācijas nacionālo valstu valdībām karjeras attīstības veicināšanā, to īstenošanā Latvijā

Likumā „Par Latvijas Republikas un Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācijas (UNESCO) sadarbības memorandu” skaidri pateikts, ka valsts panākumi ir atkarīgi no tā, cik lielā mērā ir iespējams uzkrāt zināšanas, paaugstināt valsts iedzīvotāju profesionālo kvalifikāciju.<sup>189</sup> Izglītība uzskatāma par valsts ieguldījumu nākotnē, jo tā:

- paātrina tehnoloģiskās pārmaiņas;
- palielina ekonomikas produktivitāti;
- nodrošina cilvēka attīstību mūsdienu prasībām.

Jau 1960.gada „Konvencijā pret diskrimināciju izglītībā” pirmo reizi parādījās ideja par to, ka izglītības prioritātes uzdevums ir tādu cilvēku īpašību un profesionālo prasmju veidošana un attīstīšana, kuras ļautu viņam justies komfortabli mainīgajos ekonomiskajos apstākļos.<sup>190</sup>

Tajā laikā radās arī nepieciešamība pēc straujām izmaiņām izglītībā un sociālajā vidē, tā bija reakcija uz izmaiņām, kuras rodas inovāciju laikmetā cilvēka dzīvē. Minētās konvencijas pieņemšana bija reakcija uz esošo situāciju gan vispārīglītojošā izglītības sistēmā, gan profesionālajā izglītībā.

20.gs. 80.gados vairākās Eiropas valstīs aktualizējās jautājums par karjeras izglītības attīstības iespējām un darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošanu un turpmāko plānošanu.<sup>191</sup>

2000. gada martā Lisabonā Eiropadomē definēja ES attīstības stratēģisko mērķi, kļūt par konkurētspējīgāko un dinamiskāko valstu savienību pasaulē, kas spētu nodrošināt noturīgu ekonomisko izaugsmi ar labākām darbavietām un lielāku sociālo kohēziju. Viens no galvenajiem uzdevumiem, lai sasniegtu šo mērķi, ir ievērojami samazināt to cilvēku skaitu, kuri nespēj iekļauties darba tirgū, samazināt bezdarbu, nabadzību un sociālo atstumtību visās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Tieši karjeras izglītībai ir liela nozīme šo mērķu sasniegšanai,

<sup>189</sup>Par Latvijas Republikas un Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācijas (UNESCO) sadarbības memorandu. LR likums, 1999.

<sup>190</sup>Konvencija pret diskrimināciju izglītībā. UNESCO, 1960.

<sup>191</sup>Blanchard O. Reforming labor market institutions: unemployment insurance and employment Protection. Cambridge: Working Paper, 2004, November 10.

tā norādīts Kopējā iekļaušanās memorandā, kur definēti galvenie mērķi, prioritātes un vidējā un ilgtermiņa uzdevumi nodarbinātības veicināšanai.<sup>192</sup>

Eiropas Savienības valstu politiskais mērķis ir iekļaujoša darba tirgus izveide un nodarbinātības veicināšana, samazinot bezdarbu un sociālās atstumtības risku. Kopējā sociālās integrācijas memorandā iekļaujoša darba tirgus veicināšana ir viena no politikas prioritātēm, paplašinot aktīvo nodarbinātības pasākumu klāstu, lai uzlabotu sociālās atstumtības riska grupu pārstāvju iespējas apgūt jaunas un papildināt jau esošās prasmes. Īpaša uzmanība tiek pievērsta tieši jauniešu karjeras atbalstam un karjeras izglītībai, jo jauniešu veiksmīga iekļaušanās darba tirgū samazina risku būt iekļautiem sociālās atstumtības risku grupā.

Eiropas Sociālās hartas 9.pants nosaka, ka ikvienai personai ir tiesības izmantot attiecīgu arodorientācijas institūciju pakalpojumus ar nolūku palīdzēt izvēlēties tās personiskajām iemaņām un interesēm atbilstošu nodarbošanos, līdz ar to katrai ES dalībvalstij ir jānodrošina bezmaksas karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamība visiem iedzīvotājiem<sup>193</sup>.

Eiropas Komisijas darba dokumentā *Career Guidance: A Handbook For Policy Makers* sniegtas norādes par karjeras atbalsta un karjeras konsultāciju pakalpojumu jomas attīstības četriem galvenajiem virzieniem:

- 1) jauniešu karjeras izglītības pilnveidošana (pasākumu attīstība visos izglītības līmeņos);
- 2) pieaugušo karjeras atbalsta pakalpojumu pilnveidošana (aptverot nodarbinātos);
- 3) karjeras atbalsta pakalpojumu pieejamības pilnveidošana (izmantojot informācijas tehnoloģijas, aptverot riska grupas, pilnveidojot karjeras informāciju un materiālus, kā arī uzlabojot starpinstitucionālo koordināciju);
- 4) karjeras atbalsta pakalpojumu sistēmu pilnveidošana (attīstot pakalpojumu kvalitātes novērtēšanu, ietverot karjeras attīstības atbalsta mērķus tiesību aktos, veidojot nacionālos forumus.<sup>194</sup>

2007.gadā ES dalībvalstis ir izveidojušas Eiropas karjeras atbalsta politikas tīklu cilvēka mūža garumā (*European Lifelong Guidance Policy Network*, turpmāk – ELGPN), iesaistot pārstāvjus no katras dalībvalsts, kura nolemj tajā piedalīties, tādējādi palielinot dalībvalstu iespējas savstarpēji mācīties un sadarboties, lai izstrādātu politiku un praksi visa mūža garumā karjeras izglītības jomā. Rezolūcijā tiek uzsvērts, ka ir jānostiprina prioritātes, lai aktīvi īstenotu karjeras izglītības atbalsta politiku valsts mūžizglītības stratēģijās.

---

<sup>192</sup>Schuller B.J. The Lisbon Agenda and The Baltic States – Growth and Employment in the Past and the Future. Modeling the European Future: integrating the old and the new. Baltic Sea University network. Klaipeda, 2008.

<sup>193</sup>Eiropas Sociālā harta.

<sup>194</sup>Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD, 2005.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ES Kultūras un Izglītības komiteja savā rezolūcijā aicināja dalībvalstis:

- stiprināt karjeras izglītības nozīmi, valsts mūžizglītības stratēģiju saskaņā ar Lisabonas stratēģiju, kā arī ar stratēģiju sadarbībai izglītības un apmācības jomā Eiropā;
- nepieciešamības gadījumā veikt karjeras izglītības politikas un prakses pārskatīšanu valstu līmenī.

Lai atbalstītu iedzīvotājus pārmaiņu posmos visā dzīves laikā, ES Kultūras un Izglītības komiteja mudina īstenot šādus pamatprincipus:

- 1) veicināt karjeras vadības prasmju apgūšanu visas dzīves laikā;
- 2) vienkāršot visu iedzīvotāju piekļuvi karjeras atbalsta pakalpojumiem;
- 3) pilnveidot karjeras izglītības pakalpojumu kvalitātes nodrošinājumu izglītības iestādēs;
- 4) veicināt dažādu iesaistīto dalībnieku koordināciju un sadarbību valsts, reģiona un vietējā mērogā:

- ievērojot valstu prioritātes, izmantot iespējas, ko sniedz programma Mūžizglītība un Eiropas struktūrfondi;
- rosināt informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm par to politiku, praksi un veiktajiem novērtējumiem karjeras atbalsta sistēmā, lai katra valsts varētu izmantot veiksmīgu pieredzi;
- censties uzlabot karjeras atbalsta saskaņotību un saikni ar dažādām Eiropas politikas jomām, īpaši attiecībā uz nodarbinātību un sociālo integrāciju (Eiropas Komisijas dokuments "Mūžizglītības memorands", 2000).

Eiropā nav vienotas pieejas karjeras attīstības atbalsta pasākumu un līdz ar to karjeras izglītības nodrošināšanai. Pārsvarā atbildību politikas līmenī daļa Izglītības un Labklājības(sociālo un darba lietu) ministrijas ciešā sadarbībā ar Ekonomikas ministriju, laioperatīvi iegūtu informāciju par tautsaimniecības, nozaru un darba tirgus attīstībastendencēm. Karjeras izglītība tiek nodrošināta izglītības iestādēs, savukārt karjeraskonsultāciju nodrošināšanā dominē divas pieejas:

- 1) pakalpojums ir integrētsnodarbinātības dienestu vai darba tirgus mācību institūcijas funkcijās;
- 2) izveidota atsevišķa institūcija karjeras konsultāciju pakalpojumu sniegšanai.

Lai veicinātu karjeras izglītības pakalpojumu pieejamību, un kā norādīts EK un Padomes progresa ziņojumādalībvalstu valdību pārstāvji panāca vienprātīgu vienošanos par



karjeras atbalsta pasākumu sekmīgāku iekļaušanu mūžizglītības pieņemtajā stratēģijā. Ziņojums nosaka, ka karjeras atbalsta sistēma ir nepārtraukts process, kas ļauj visu vecumu iedzīvotājiem visas dzīves laikā apzināt savas spējas, prasmes un intereses, lai pieņemtu lēmumus izglītības, apmācību un nodarbinātības jomā un vadītu savu personīgo dzīves gājumu izglītībā un apmācībā, darbā un citā vidē, kur ir iespējams apgūt un/vai izmantot savas spējas un prasmes. Karjeras izglītības atbalsta programma vispārizglītojošajā skolā aptver individuālas un kolektīvas darbības saistībā ar informēšanu, padomu došanu, kompetences novērtēšanu, atbalstu un vajadzīgo iemaņu mācīšanu, lai pieņemtu lēmumus profesijas izvēlē un vadītu karjeru.<sup>195</sup>

Ziņojumā minēts, ka globalizācija, kā arī aktīvās dzīves ilgums vēl vairāk kā jebkad prasa, lai katrs pastāvīgi pielāgotu savas individuālās prasmes, lai labāk sagatavotos paredzamām vai vajadzīgām pārmaiņām un tādējādi nodrošinātu profesionālo izaugsmi. ES paplašināšanās ir palielinājusi mobilitātes iespējas izglītībā un darba tirgū, tādējādi ir radījusi vajadzību ES iedzīvotājiem attīstīt savas mācību un profesionālās izaugsmes iespējas plašākā ģeogrāfiskā kontekstā. Iedzīvotāju dzīvē šobrīd tiek raksturotas vairākas pārejas:

- starp skolu un profesionālo izglītību un apmācību, augstāko izglītību vai nodarbinātību;
- starp nodarbinātību un bezdarbu vai kvalifikācijas paaugstināšanu, vai aiziešanu no darba tirgus.

Jāatzīmē, ka karjeras attīstības atbalstam ir noteicošā loma svarīgos lēmumos, kas personām jāpieņem visas dzīves gaitā. Tas sekmē personu spējas drošāk vadīt pašam savu karjeru mūsdienu darba tirgū un labāk līdzsvarot privāto un darba dzīvi. Darba tirgum ir raksturīga nelīdzsvarotība starp pastāvīgu bezdarbu un darbaspēka trūkumu dažās nozarēs, un karjeras izglītība palīdz labāk pielāgoties darba tirgus vajadzībām. Sociālā integrācija un vienlīdzīgas iespējas vēl joprojām ir būtiski jautājumi, kas jārisina izglītības un nodarbinātības politikā.

Latvija kā ES dalībvalsts akceptējusi ar karjeras attīstības atbalsta ieviešanu saistītās rekomendācijas. Par atbildīgo institūciju sadarbības veicināšanā starp iesaistītajām institūcijām tika norīkota Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA). Aģentūras galvenās atbildības jomas ir politikas veidošana, metodikas izstrāde karjeras pakalpojumu nodrošināšanai un informācijas nodrošināšana par izglītības iespējām Latvijā un ārvalstīs, karjeras atbalsta sistēmas ieviešanas koordinēšana, pasākumu organizēšana karjeras

---

<sup>195</sup>EK un Padomes progresa ziņojums par darba tirgus programmas „Izglītība un apmācība 2010” īstenošanu.

pakalpojumu sniedzējiem viņu profesionālās kompetences pilnveidei (skatīt 4.1.tabulu).

#### 4.1.tabula

#### VIAA darbība karjeras atbalsta sistēmas koordinēšanai nacionālajā līmenī

	Latvijas iniciatīvas	Eiropas Savienības iniciatīvas
Politika	VIAA Informācijas un karjeras atbalsta departaments un KAAS sadarbības padome – karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošana un kvalitātes nodrošināšana.	Latvijas darbība Eiropas Mūžizglītības karjeras atbalsta politikas tīklā, asamblejā, kuras darbā iesaistīti karjeras atbalsta politikas, stratēģiju, sistēmas un prakses pilnveidošanas nodrošinātāji.
Metodika	Organizē pasākumus atbalsta pakalpojumu sniedzējiem profesionālo kompetenču pilnveidei.	Academia – Eiropas valstu sadarbības tīkls, kas nodrošina karjeras konsultantu profesionālo pilnveidi (pieredzes apmaiņas vizītes, kursi u.c.)
Informācija	Interneta resursa par izglītības iespējām Latvijā – Nacionālā izglītības iespēju datu bāzes ( <a href="http://www.niid.lv">www.niid.lv</a> ) izveidošana un uzturēšana, publicētu informatīvu materiālu sagatavošana, sabiedrības informēšana un konsultēšana.	Euroguidance nodaļas sekmē karjeras attīstības atbalsta sistēmas (KAAS) politiku un praktisko darbību, sniedzot informāciju politikas plānotājiem un atbalstu karjeras konsultantiem un citiem sistēmas pārstāvjiem.

*Avots: Valsts izglītības attīstības aģentūras dati, pieejams [www.viaa.gov.lv](http://www.viaa.gov.lv)*

Tas apstiprina teikto, ka mūsdienu ekonomiskajos apstākļos karjeras izglītības loma strauji palielinās. Profesionālo interešu veidošana, profesijas izvēle un iegūšana, aroda mācība ir arī saikne starp šodien un nākotni.

2008.gada 21. novembrī Eiropas Padomē tika apstiprināts lēmums par „Par sekmīgāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās”, ar kuru ES dalībvalstis tiek aicinātas iekļaut karjeras izglītības atbalstu skolu un augstākās izglītības iestāžu mērķos, īpaši ņemot vērā jauniešu iekļaušanos darba tirgū un darba tirgus sistēma, t.i. vietējā, valsts un Eiropas mērogā. Tādējādi ES valstis par vienu no risinājumiem, kā veidot jauniešu profesionālās intereses un veicināt profesijas izvēli izglītības iestāžu absolventiem, saskaņā ar karjeras izglītības ieviešanu izglītības iestādēs.<sup>196</sup>

Izmaiņas darba tirgus pieprasījumā un piedāvājumā tieši ietekmē karjeras izglītības, profesionālās konsultēšanas saturu un šo pakalpojumu nodrošināšanas metodes. Tādējādi, ņemot vērā notiekošos procesus izglītības un nodarbinātības jomā, mainās gan atbalsta nodrošināšanas prioritātes, gan izpildījuma veids, kā sasniegt vēlamos rezultātus.

Analizējot Eiropadomes politiskās nostādnes un rekomendācijas karjeras izglītības

<sup>196</sup>Eiropas Padomes lēmums par „Par sekmīgāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās”.

attīstības veicināšanā, autore secina, ka profesionālo interešu veidošanas karjeras izglītības programmu mērķis ir parādīt saikni starp mācībām un nākotnes plāniem, veicināt nodarbinātībai un karjeras veidošanai nepieciešamo prasmju attīstību. Latvijā karjeras izglītībā ir svarīgi nodrošināt ikvienam vispārizglītojošo skolu skolēnam atbilstošu profesionālo iemaņu iegūšanu, mācīšanos un sagatavošanos sekmīgai dalībai darba tirgū.

#### **4.2. Karjeras izglītības starptautiskā pieredze**

Apzinoties cilvēka atbildības pieaugumu darba tirgū, kopš 2004. gada Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD), Pasaules Bankas, Eiropas Komisijas un CEDEFOP redzeslokā ir karjeras attīstības atbalsta jautājums, kas kļuvis par Eiropas Savienības (ES) nodarbinātības, izglītības politikas mūžizglītības politikas sastāvdaļu.

Augstas kvalitātes atbalsta pasākumi ir viens no risinājumiem izglītības, profesionālās pilnveides un nodarbinātības sekmēšanai.

Lai veidotu priekšstatu par karjeras izglītības starptautisko pieredzi, tika veikta Baltijas valstu un citu Eiropas valstu karjeras izglītības un karjeras konsultēšanas pakalpojumu salīdzinošā analīze.

Valstiskuma atjaunošana un demokrātiskas sabiedrības attīstība Lietuvā, tāpat kā Latvijā, noteica pieaugošu karjeras atbalsta sistēmas un karjeras izglītības attīstības nozīmīvispārīzglītojošajā skolā, jo vajadzībapielāgoties mainīgajām darba tirgus prasībām pastāvīgi pieaug. Saskaņā ar Eiropas karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstību Lietuvā tika sagatavoti vairāki likumi un politiskie dokumenti, kas tika vērsti uz karjeras atbalsta sistēmas un karjeras izglītības attīstību, kā arī profesionālās un karjeras konsultēšanas pakalpojumu sniegšanu.

1996. gadā Lietuvas Republikas Seimāratificēta Starptautiskās Darbaorganizācijas konvencija Nr. 142 "Par profesionālo orientāciju un profesionālo izglītību attiecībā uz cilvēkresursu attīstību".<sup>197</sup> Dokumentā uzsvērts, ka ikviena valsts veido daudzveidīgu un koordinētu karjeras atbalsta sistēmu un karjeras izglītības atbalsta politiku un programmas, kā arī profesionālo izglītību un apmācību, kas cieši saistīta ar nodarbinātības politiku, ieskaitot darba vajadzības, iespējas un problēmas reģionālajā un valsts līmenī, izvērtējot valsts ekonomiskās, sociālās un kultūras attīstības stratēģijas ar atbilstošu cilvēkresursu attīstību.

1998. gadā Lietuvas Izglītības un zinātnes ministrija izdeva rīkojumu "Par karjeras

---

<sup>197</sup>Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 738.

attīstības atbalsta kārtību”.<sup>198</sup> Rīkojumā uzsvērts, ka karjeras izglītības atbalsta mērķis ir apkopot profesionālo informāciju un konsultācijas, lai sagatavotu cilvēku racionālai profesijas izvēlei un sniegtu atbalstu aktīviem profesionālās karjeras meklējumiem sadarbībā ar karjeras izglītības pasākumiem vispārējā izglītībā, profesionālā izglītībā.

1998.gadā pieņemtais Pieaugušo neformālās izglītības likums, nosaka galvenos pieaugušo neformālās izglītības mērķus, t.i. radīt apstākļus kognitīvovajadzību apmierināšanai un jaunu prasmju un kvalifikāciju gūšanai mūžizglītībā. Šie mērķi ir cieši saistīti ar karjeras izglītības pakalpojumiem.<sup>199</sup>

Savukārt, 2000.gadā tika pieņemts Likums par Profesionālo izglītību, kurš regulē funkciju sadali starp ministrijām karjeras veidošanas jomā:

- Izglītības un Zinātnes ministrija nodrošina karjeras izglītības pasākumus un profesionālo konsultēšanu vispārējās izglītības iestādēs un arodskolās,
- Sociālās labklājības un nodarbinātības ministrija organizē jauniešu ārpuskolas karjeras konsultēšanu.<sup>200</sup>

2001.gada pieņemtās Nodarbinātības paaugstināšanas programmas Lietuvas Republikā 2001.-2004.gadam mērķis ir paaugstināt jauniešu nodarbinātības prasmes, un viens no tās mērķiem ir paplašināt un uzlabot profesionālo informāciju un karjeras izglītību vispārīgākajās skolās, iepazīstinot audzēkņus ar sociālās un ekonomiskās attīstības tendencēm sabiedrībā un darba iespējām informācijas sabiedrībā.<sup>201</sup>

Iepriekš uzskaitītie un dokumenti, kā arī Lietuvas Republikas Nacionālās attīstības plāns nosaka cilvēkresursu attīstību par galveno stratēģisko jomu Lietuvā līdzās uz zināšanām balstītas ekonomikas attīstībai un uzskata to par svarīgu priekšnosacījumu ekonomikas izaugsmei. Dokumentos akcentēta nepieciešamība paaugstināt darba tirgus dalībnieku mācīšanās motivāciju un radīt mācību iespējas, nodrošinot darba tirgus dalībnieku spējas pielāgoties strauji mainīgajiem apstākļiem, kā arī, lai nodrošinātu tā pakalpojumu iespēju aktīvāk veikt bezdarbnieku iesaistīšanu darba tirgū. Šo mērķu īstenošana ir cieši saistīta ar karjeras izglītību valstī.

No otras puses, Lietuvas Republikas Izglītības un zinātnes un Sociālās nodrošināšanas un darba ministriju pieņemtie likumi, noteikumi un rīkojumi nespēj radīt pietiekamu juridisko

<sup>198</sup>Valstybės žinios, 1998, Nr. 39 – 1046.

<sup>199</sup>Valstybės žinios, 1998, Nr. 66 – 1999.

<sup>200</sup>Valstybės žinios, 2000, Nr. 92 – 2877.

<sup>201</sup>Valstybės žinios, 2001, Nr.40 – 1404.

vidi efektīvas un saskaņotas karjeras veidošanas sistēmas radīšanai.<sup>202</sup> Lietuvas zinātnieku Beleckienes un Ziminas pētījumos atzīmēts, ka Lietuvā trūkst attiecīgi sagatavotu karjeras izglītības speciālistu, budžeta resursu karjeras veidošanas attīstībai un nav arī paredzēti finanšu resursi pakalpojumu sniegšanas infrastruktūras attīstībai un citiem nolūkiem.

Viens no svarīgākajiem mērķiem karjeras izglītības attīstības nodrošināšanai Lietuvā ir radīt efektīvu un saskaņotu valsts karjeras attīstības atbalsta sistēmu. Tādēļ, uzsver Beleckiene, ir svarīgi noteikt valsts politiku karjeras attīstības atbalstam, radīt juridisku pamatu karjeras izglītības pakalpojumiem vispārizglītojošajā skolā.<sup>203</sup>

Lietuvas karjeras izglītības attīstības stratēģijas galvenais mērķis ir radīt Lietuvā vidi karjeras attīstības atbalsta sistēmai un pakalpojumu attīstībai saskaņā ar valsts ekonomikas un sociālās attīstības perspektīvām un ikviena sabiedrības locekļa individuālajām vajadzībām. Šī stratēģija orientēta uz saskaņotas un efektīvas karjeras attīstības atbalsta sistēmas veidošanu Lietuvā mūžizglītības politikas ietvaros un karjeras izglītības attīstību vispārizglītojošajā skolā, sekmējot valsts ekonomisko un politisko attīstību, veicinot nodarbinātību. Tās mērķis ir nodrošināt karjeras atbalstu un karjeras izglītību, kas paredzēts visiem neatkarīgi no vecuma, it īpaši tiem, kas izslēgti no vispārējās izglītības skolām, jauniešiem bez profesionālās izglītības un sociāli nelabvēlīgo grupu pārstāvjiem, lai palīdzētu tiem izvēlēties vai mainīt profesiju un uzņemties atbildību par savu karjeru.

Lietuvā noteikti Karjeras attīstības atbalsta mērķi (Beleckiene, Zimina, 2005):

- sniegt kvalitatīvu informāciju Lietuvas iedzīvotājiem par mācību un darba iespējām;
- sniegt kvalitatīvus profesionālās un karjeras konsultēšanas pakalpojumus visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no to vecuma, dzimuma, tautības vai dzīvesvietas un sociālā statusa atbilstoši indivīda un sabiedrības vajadzībām;
- pilnveidot jauniešu un pieaugušo darba prasmes, veicināt uzņēmējdarbību un pastāvīgu zināšanu ieguvu;
- veicināt cilvēku sociāli aktīvu iesaistīšanos un atbildību par profesionālajām un karjeras aktivitātēm, lai nepieļautu bezdarbu.<sup>204</sup>

Arī Lietuvā, tāpat kā Latvijā, karjeras attīstības un profesionālās rehabilitācijas

---

<sup>202</sup>Beleckiene G., Zimina N. Vocational education and training and employment services in Lithuania. Education Resources information Center. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2005.

<sup>203</sup>Beleckiene G., Zimina N. Vocational education and training and employment services in Lithuania. Education Resources information Center. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2005.

<sup>204</sup>Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 738.

problēmu mazināšanai ir noteiktas atbildīgās institūcijas. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas efektīvai plānošanai, koordinācijas struktūras veidošanai un metožu izstrādei nepieciešams saskaņot atbildību un funkcijas starp Izglītības un zinātnes ministriju, Sociālās nodrošināšanas un darbaministriju, Lietuvas Republikas valdības Statistikas departamentu, Informācijas Sabiedrības attīstības komiteju, Lietuvas darba tirgus apmācības pārvaldi, Lietuvas darba biržu, municipālajām pārvaldēm un sociālajiem partneriem.<sup>205</sup>

Visu atbildīgo institūciju funkcijas ir dalītas:

- Izglītības un Zinātnes ministrijas uzdevums ir sniegt informāciju par mācību iespējām un nosacījumiem Lietuvas un ārzemju izglītības iestādēs un organizēt to īstenošanu, kā arī nodrošināt karjeras izglītības un profesionālās konsultēšanas prasmju veidošanu un sniegšanu izglītības programmās vispārējās izglītības un arodskolu audzēkņiem.
- Sociālās nodrošināšanas un darba ministrija veido karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniegšanas programmas un organizē to ieviešanu, sniedz informāciju par situāciju un nākotnes prognozēm darba tirgū.
- Lietuvas Republikas valdības Statistikas departaments sniedz informāciju par studentu (audzēkņu) skaitu augstākās un arodizglītības iestādēs studiju (apmācības) programmās.
- Lietuvas darba birža sniedz informāciju par vakantajām darba vietām bezdarbniekiem pa reģioniem, profesijām un iegūtajām kvalifikācijām.
- Municipālās pārvaldes koordinē karjeras attīstības atbalsta prasmju apguvi un informatīvās aktivitātes skolās un profesionālās informācijas centros, kas darbojas to teritorijā neatkarīgi no to pakļautības.
- Lietuvas darba birža koordinē un pārrauga teritoriālo darba biržu darbību, sniedz informāciju par karjeras izglītības un karjeras konsultēšanas pakalpojumiem, preventīvajām, korektīvajām un rehabilitācijas programmām.
- Izglītības un zinātnes un Sociālās nodrošināšanas un darba ministrijā koordinē nepieciešamo normatīvo likumdošanas aktu, instrukciju, metodiskā materiāla piegādi profesionālās informācijas un karjeras attīstības atbalsta centriem, rūpējas par centru darbinieku izglītību un organizē to apmācību darba vietā.

---

<sup>205</sup>Beleckiene G., Zimina N. Vocational education and training and employment services in Lithuania. Education Resources information Center. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2005.

- Sociālās nodrošināšanas un darba ministrija kopā ar Izglītības un zinātnes ministriju uzsāk, plāno un organizē karjeras attīstības atbalstaspeciālistu izglītību un apmācību, apmācību darba vietā, nosakot tās apjomu, sniedzējus, resursus un veic novērtēšanu valsts līmenī.<sup>206</sup>

Lietuvas karjeras attīstības atbalsta stratēģijā paredzēti divi pakalpojumsniedzēju veidi:

- profesionālās informācijas centri, kuri nodarbojas ar profesionālās informācijas sniegšanu;
- karjeras attīstības atbalsta centri, kuri ne vien popularizē informāciju, bet arī konsultē, pielietojot īpašas metodoloģijas un īstenojot preventīvas, rehabilitācijas un koriģējošas aktivitātes.

Profesionālās informācijas centri ir akreditētas vai citas institūcijas, kurām ir bezmaksas pieeja internetam, pieeja valsts izglītības un darba tirgus datu bāzēm vai informācijai, kas saglabāta datoru saziņas līdzekļos, videoierakstos, publikācijās utt. Tie sniedz iedzīvotājiem informāciju par mācību un darba iespējām valstī un ārzemēs. Profesionālās informācijas centros pieejami profesionālo konsultantu pakalpojumi.

Karjeras attīstības atbalsta centri ir akreditētas institūcijas, kas sniedz informāciju visiem iedzīvotājiem, sagatavo un ievieš preventīvās, korekcijas un rehabilitācijas programmas, sniedz konsultācijas par profesionālajiem un karjeras mērķiem, piemērotību, karjeras plānošanu. Šos pakalpojumus sniedz profesionālie konsultanti un psihologi.

Lai nodrošinātu veiksmīgu profesionālās informācijas centru un karjeras attīstības atbalsta centru darbību, Izglītības un zinātnes un Sociālās nodrošināšanas un darba ministrijas un to izveidotās institūcijas īsteno vairākas aktivitātes:

- sagatavo šo centru vispārējos noteikumus, kas paredz akreditācijas procedūras un nodrošina ar vajadzīgo informāciju un metodiskoliteratūru;
- pilnveido karjeras attīstības atbalsta metodoloģiju;
- attīsta karjeras izglītības programmas vispārīzglītojošajās skolās;
- organizē profesionālo praksi;
- veido profesionālās piemērotības testus un rada iespējas to īstenošanai;
- veido metodiskos ieteikumus skolotājiem, profesionālajiem konsultantiem un psihologiem, kuri strādā vispārīzglītojošajās skolās;

---

<sup>206</sup>Pukelis K., Pundziene A. Vocational Counseling for the Career Projection: Change of Paradigms.

- organizē sākotnējo apmācību un profesionālo tālākizglītību profesionālajiem padomdevējiem un konsultantiem;
- mērķtiecīgi cenšas attīstīt profesionālās un karjeras konsultēšanas kvalitātes standartus, karjeras attīstības atbalsta sistēmas uzraudzību un tās pastāvīgu atjaunošanu.<sup>207</sup>

Analizējot iegūto informāciju, autore secina, ka pašlaik Lietuvā nav vienotas karjeras izglītības sistēmas un izpildinstitūcijas, kura varētu plānot un koordinēt visu institūciju aktivitātes, kas saistītas ar profesionālās konsultēšanas un profesionālās informācijas pakalpojumiem. Karjerasizglītības stratēģija atrodas tās īstenošanas sākumstadijā, un tā notiek dažādos izglītības līmeņos.

Lietuvas vispārējās izglītības skolās tika izveidota juridiskā karjeras izglītības bāze, kur noteikta profilapmācība 9. –10. klasēs, ko ieviesa 2000. gadā visās mācību iestādēs, kuras sniedz vispārējo izglītību. Audzēkņiem piedāvā iespēju realizēt savas tiesības uz profesijas izvēli, tādējādi efektīvāk attīstot patstāvību, speciālās prasmes, lai mērķtiecīgāk izraudzītos turpmāko studiju virzienu un profesionālo darbību, iegūtu dziļākas zināšanas jomās, kas ir svarīgas, ja cilvēks vēlas iestāties profesionālās izglītības iestādēs un apgūt iecerēto profesiju, sniegt iespēju ikvienam audzēknim izvēlēties mācīšanās veidu atbilstoši savām interesēm, spējām un dotumiem.<sup>208</sup>

Pašreiz Lietuvā jaunieši var saņemt karjeras atbalstu jauniešunodarbinātības centros teritoriālajās darba biržās, informācijas un konsultāciju centros, kā arī profesionālās informācijas centros. Šo institūciju rīcībā ir metodiskie materiāli par profesijām un to apraksti, informācija par izglītības iestādēm un pieprasījumi pēc profesijām.

Karjeras izglītībai un profesionālai konsultēšanai Lietuvā ir izstrādāta normatīvā bāze un tās attīstību sekmē vairāki darbības veidi:

- 1) Izveidota valsts nekomerciāla informācijas sistēma par izglītību Lietuvā *SCHOOL* (SKOLA) ([www.mokykla.smm.lt](http://www.mokykla.smm.lt)), kur tiek apkopota oficiālā un integrētā informācija no valsts izglītības reģistriem par universitātēm, koledžām, arodskolām, pieaugušo apmācības centriem un kursiem, studiju un apmācības programmām, piešķirtajiem diplomiem un kvalifikācijas sertifikātiem, licencētajām izglītības iestādēm un uzņēmumiem, kas nepieciešami audzēkņiem, skolotājiem, darbadevējiem un politiķiem.

<sup>207</sup> Beleckiene G., Zimina N. Vocational education and training and employment services in Lithuania. Education Resources information Center. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2005.

<sup>208</sup> Янкявичюс С. Формула профессионального самоопределения как направляющий фактор социально-психологического развития личности.



- 2) Lietuvas Darba biržas mājas lapa (*www.ldb.lt*) sniedz informāciju par stāvokli darba tirgū. Teritoriālajās darba biržās darbojas 49 neatkarīgi informācijas meklēšanas portāli, kuri izdod informatīvus bukletus ar profesiju aprakstu un veido filmas par dažādām profesijām. Lietuvas Darba tirgus apmācības pārvaldes mājas lapa (*www.darborinka.lt*) sniedz Lietuvā pieejamo profesiju katalogu, darba tirgus profesionālās apmācības programmu un uzņēmumu datubāzi, neformālās izglītības programmu pārskatu un informāciju par darba tirgus profesionālās apmācības un konsultēšanas iespējām.
- 3) Izveidots Profesionālās orientācijas valsts resursu centrs *POVRC* (*www.nrcg.lt*), kurš iesaistās Eiropas vadības (*Euroguidance*) tīkla darbībā, sekmē starptautisko mobilitāti un veicina karjeras izglītības attīstību valsts un Eiropas līmenī. Resursu centrs strādā ciešā sadarbībā ar Eiropas un Lietuvas institūcijām, izstrādājot informatīvus materiālus par profesijām un organizējot seminārus profesionālās un karjeras konsultēšanas speciālistiem.
- 4) Mājas lapā “Informācijas tehnoloģijas zinātnei un studijām” (Information Technologies for science and studies) (*www.itmis.lt*) var izmantot resursus informācijas vides radīšanai zinātnei un studijām Lietuvā, apkopot informāciju par zinātņi un studijām, izmantot to institucionālajā darbībā, pieņemot lēmumus un prezentējot Lietuvas zinātņi un studiju procesu pasaules datortīklos; palīdzot zinātniekiem, skolotājiem un studentiem iegūt nepieciešamo informāciju.<sup>209</sup>

Tāpat kā Latvijā un Lietuvā, arī Igaunijā, balstoties uz ES politikas dokumentiem, izstrādāta Igaunijas karjeras konsultāciju attīstības koncepcija, kurā ietverti trīs galvenie pamatelementi:

- karjeras izglītība,
- karjeras konsultēšana,
- karjeras informācija.

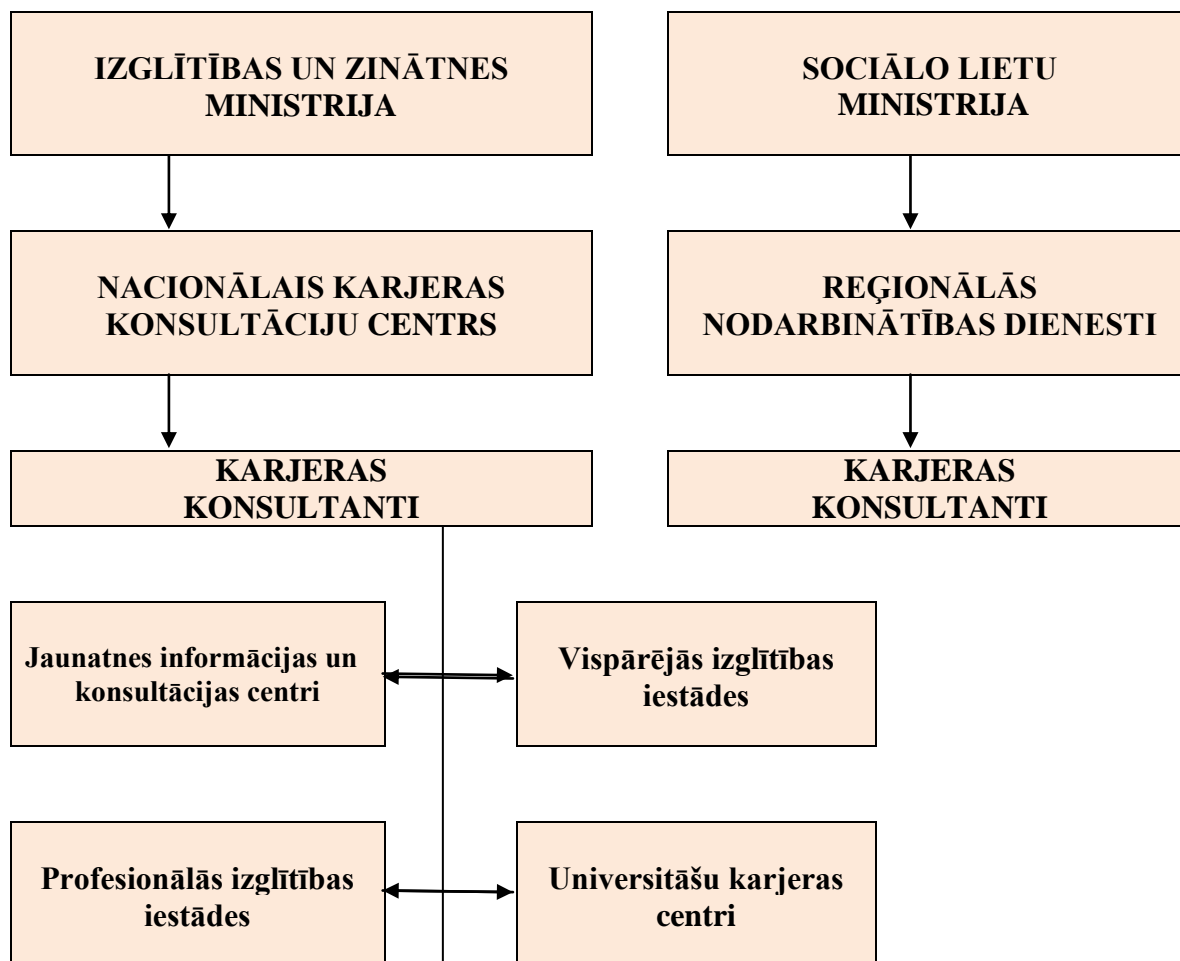
Karjeras konsultāciju pakalpojumi atbilstoši koncepcijai tiek īstenoti gan izglītības iestādēs (skolās, koledžās, augstskolās), gan valsts nodarbinātības pārvaldēs, gan privātajā un nevalstiskajā sektorā (brīvprātīgo darbs, kopienu darbs).<sup>210</sup>

Galvenā karjeras konsultanta mērķauditorija Igaunijā ir jaunieši vecumā no 7 līdz 26 gadiem un bezdarbnieki. Karjeras konsultācijas jauniešiem tiek īstenotas gan kā jaunatnes darba sastāvdaļa, gan vispārējās izglītības ietvaros, jovisām skolām Igaunijā kā obligāta

<sup>209</sup>Lietuvos profesinio orientavimo strategija

<sup>210</sup>Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia, 2007.

starpnozaru disciplīna jāīsteno mācību kurss, „Profesionālā karjera un tās attīstība”. Atbilstoši Izglītības likumam vietējās pašvaldības ir atbildīgas par bērnu un jauniešu profesionālo orientāciju (skatīt 4.1.attēlu).



**4.1.attēls. Karjeras pakalpojumu sistēma Igaunijā**

Avots: Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia, 2007.

Kopš 1999. gada Igaunijā tiek realizēti karjeras izglītības pasākumi, darbojas Jaunatnes informācijas un konsultāciju centri, kuru klienti ir gan bērni un jaunieši, gan viņu vecāki un skolotāji<sup>211</sup>. Šajos centros kopā ar karjeras konsultantiem darbojas karjeras informācijas speciālisti, kuri atbilstoši Igaunijas Jaunatnes darba likumam sniedz nepieciešamās konsultācijas, piesaistot arī citus speciālistus, piemēram, sociālos darbiniekus, psihologus, juristus u.c. Karjeras konsultanti apmeklē mācību iestādes, lai sniegtu informāciju un atbalstu gan skolēniem, gan skolotājiem. Jaunatnes informācijas un konsultāciju centros notiek dažādi semināri, kā arī interešu grupas un projekti,

<sup>211</sup>Estonian National Resource Center for Guidance

kuru īstenošanā tiek iesaistīti brīvprātīgie.<sup>212</sup>

Igaunijā finanšu un speciālistu trūkuma dēļ tikai 30% izglītības iestāžu ir pieejami karjeras konsultanti, kuri palīdz audzēkņiem darba meklējumos un karjeras attīstībā, palīdz attīstīt darba tirgum nepieciešamās iemaņas, sniedz aktuālo informāciju. Šos pakalpojumus nodrošina karjeras koordinatori, kuri strādā par skolotājiem. Šobrīd tiek izstrādāta saskaņota un visaptveroša karjeras konsultāciju sistēma Igaunijas skolās, jo skolu konsultanti bieži vien sniedz subjektīvu informāciju, mērķtiecīgi virzot jauniešus palikt vidusskolā, nevis izvēlēties piemērotāko profesijas jomu.

Igaunijā nav izstrādāta vienota karjeras izglītības politika. Karjeras konsultanti izmanto tās metodes, testus, anketas, datu bāzes, kuras, viņuprāt, sniedz labākos rezultātus un ir atbilstošas klienta vajadzībām. Ar ES struktūrfondu atbalstu izstrādāta interneta mājas lapas *www.rajaleidja.ee*, kurā apkopota karjeras plānošanai nepieciešamā informācija, tādējādi palīdzot cilvēkiem kļūt neatkarīgiem un saņemt nepieciešamo informāciju viņiem saprotamā valodā. Šobrīd tā koncentrējas uz trim dažādam mērķa grupām – jauniešiem, pieaugušajiem un karjeras konsultantiem.

Kopš 2005. gada Igaunijā pastāv trīs profesionālie standarti karjeraspraktiķiem:

- karjeras konsultantiem,
- karjeras informācijas speciālistiem,
- karjeras izglītības koordinatori skolā (tajā skaitā profesionālajās izglītības iestādēs)<sup>213</sup>.

Igaunijā darbojas Nacionālais karjeras konsultāciju resursu centrs, kuru 1998. gadā nodibināja Izglītības un zinātnes ministrija. Tas organizē mācību un informatīvos seminārus par galvenajām tendencēm, piemēram, ekonomikā un nodarbinātībā, darba tiesībās, krīžu psiholoģijā, karjeras konsultāciju pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanā u.c., lai sniegtu iespēju karjeras konsultantiem iepazīties ar aktualitātēm, savstarpēji iepazītos, dalītos ar zināšanām un pieredzi. Centrs sadarbībā ar kolēģiem no Euroguidance tīkla organizē starptautiskos studiju braucienus, kas dod iespēju praktizējošiem karjeras konsultantiem iepazīties ar karjeras konsultāciju pakalpojumiem citās Eiropas valstīs.<sup>214</sup>

Šobrīd Igaunijas augstskolās netiek nodrošināta atsevišķa augstākas izglītības studiju programma karjeras konsultantiem. ES struktūrfondu finansētā projekta ietvaros NRCG sadarbībā ar trim Igaunijas valsts augstskolām, Tallinas universitāti, Tartu universitāti un

<sup>212</sup>Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia, 2007.

<sup>213</sup>Estonian National Resource Center for Guidance.

<sup>214</sup>Сааль Т. Воспроизводство научных и технологических человеческих ресурсов в Эстонии в сравнении с Латвией, Литвой и северными странами в 1995-2005 годах.

Tallinas Tehnoloģiju universitāti, īstenojusi pilotprojektu karjeras konsultantu mācību moduļu izstrādei ar trim atsevišķiem specializācijas kursiem:

- 1) karjeras konsultantiem;
- 2) karjeras informācijas speciālistiem;
- 3) karjeras koordinatoriem skolās.

Igaunijas Darba tirgus padome (*The Estonian Labour Market Board – ELMB*) ir izstrādājusi īsu kursu jaunajiem konsultantiem, kurš tiek apgūts, sākot darbinodarbinātības dienestā. Tāpat ELMB organizē regulārus apmācību kursus darbinieku kapacitātes stiprināšanai, lai paaugstinātu viņu profesionālās zināšanas un iemaņas.<sup>215</sup> Karjeras konsultāciju pakalpojumu kvalitātes novērtēšanas un pilnveides sistēma Igaunijā vēl ir izstrādes stadijā. Šobrīd tiek vērtēti šādi kvalitātes rādītāji:

- klientu apmierinātība,
- karjeras plānu izpildes kvalitāte,
- klientu konkurētspēja darba tirgū un izglītības iestādēs.<sup>216</sup>

Iepazīstoties ar karjeras konsultāciju pakalpojumu sniegšanas sistēmu Igaunijā, t.sk. karjeras konsultantu un karjeras konsultāciju pakalpojuma saņēmēju viedokli un ieteikumiem, kā arī Igaunijas pieredzi karjeras konsultāciju pakalpojumu nodrošināšanā, var secināt:

- 1) Kaut gan Igaunijā metodiskā un informatīvā bāze ir nepilnīga, taču eksperti to vērtē kā ļoti kvalitatīvu, plašu mērķauditoriju un tās problemātiku aptverošu. To nepieciešams pilnveidot un darbību vārst uzto, lai aptvertu visu klientu vajadzības un ieviestu pakalpojumus, kas paredzēti jaunām iedzīvotāju grupām – nodarbinātām personām, ekonomiski neaktīviem iedzīvotājiem, bezdarbniekiem ar atkarību problēmām, imigrantiem u.c.
- 2) Karjeras konsultāciju pakalpojumu sniedzēji Igaunijā pārsvarā organizē preventīvos pasākumus, līdz ar to karjeras konsultāciju pakalpojumiem jauniešiem ir ieviesti visos izglītības līmeņos, sākot bērniem no 7 gadu vecuma. Prioritāte ir e-konsultāciju ieviešana un IKT izmantošana, laiveicinātu karjeras konsultāciju pakalpojuma pieejamību pēc iespējas plašākai mērķauditorijai, t.sk. dažādām riska grupām.
- 3) Igaunijā izveidota atsevišķa mājas lapa – informatīvā bāze, kurā apkopotas dažādas metodikas un informatīvie materiāli. Informācijai viegli atrodamā, saprotama un interesanta. Informatīvo materiālu valodu un saturu pielāgo katrai mērķauditorijai – gan krieviski, gan igauņu valodā runājošai auditorijai, gan cilvēkiem ar redzes

<sup>215</sup>Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia, 2007

<sup>216</sup>Estonian National Resource Center for Guidance

traucējumiem, ganbērniem un jauniešiem, gan pieaugušajiem.

- 4) Informatīvo materiālu izstrādi un izplatīšanu veic informatīvie centri, kuri sadarbojas ar citām organizācijām, profesionāļiem, speciālistiem. Taču Igaunijas normatīvie dokumenti norāda, ka karjeras konsultācijas pakalpojumu kvalitatīvai nodrošināšanai nepieciešams attīstīt starpinstitucionālo un starpprofesionālo darbības un attīstības stratēģijā viens no virzieniem ir izveidot efektīvu komunikāciju ar sabiedrību un klientiem, ar darba devējiem, pašvaldībām, biedrībām un nodibinājumiem, bez kuru aktīvas līdzdalības nav iespējams efektīvi veicināt nodarbinātību un mazināt bezdarbureģionos. Konkrētu sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu nodarbinātības veicināšanai ieteicams noslēgt sadarbības līgumus ar tādām organizācijām kā pašvaldību sociālie dienesti, medicīnas iestādes, skolas, dažādas biedrības, piemēram, ar invalīdu biedrību, jauniešuklubiem u.c.
- 5) Igaunijas karjeras konsultanti (atbilstoši KAAS) piedāvā profesionālās piemērotības noteikšanas pakalpojumus, līdz ar to nākotnē var palīdzēt karjeras plānošanā, kuras rezultātā klienti izstrādā savu karjeras vainodarbinātības plānu; darba izmēģinājumi, kuri ļoti aktuāli ir tieši jauniešiem; darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguvē, piedāvājot gan praktiskus seminārus, gan individuālas nodarbības.
- 6) Igaunijā labāka darba tirgus līdzsvara nodrošināšanai par vienu nosvarīgākajiem karjeras klientiem ir kļuvis darba devējs, taču karjeras konsultantiem vēl nav attīstīta šāda veida sadarbība ar darba devējiem, netiek izzinātas šī klienta vēlmes un vajadzības, kā arī nav metodiskās bāzes šādu pakalpojumu sniegšanai.
- 7) Karjeras attīstības pakalpojumu sistēmas nepārtrauktai pilnveidošanai Igaunijas speciālisti cenšas ieviest EFQM (Eiropas kvalitātes vadības fonda) izcilības modeli, kas gan pēc ārzemju, gan nacionālo ekspertu domām būtu piemērotākais karjeras konsultāciju pakalpojumu novērtēšanā un pilnveidē, jo tas balstās uz pašnovērtējumu.<sup>217</sup>

Pagājušā gadsimta 80. gados Vācijas karjeras izglītības sadarbības modelis guva atbalstu, jo tika plaši izmantoti speciāli šiem mērķiem izstrādātie sociālie projekti, lai veicinātu jauniešu profesionālās intereses, kas savukārt veicinātu to iekļaušanos darba tirgū. Darba devēji guva valsts atbalstu un veica ieguldījums cilvēkkapitāla attīstībā, tika izstrādātas speciālās mācību programmas.

Tā Vācijā 80.-90. gados plašu atbalstu guva karjeras izglītības „darba gada”

---

<sup>217</sup>Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia, 2007

modelis.<sup>218</sup> Jaunieši, kuri vēl nebija izdarījuši savu profesionālo izvēli, varēja iesniegt pieprasījumu karjeras izglītības projektiem pašvaldībām par vēlmi strādāt sociālo projektu ietvaros (biežāk vides aizsardzības projekti, kultūras, veselības aprūpes projekti). Jaunieši pildīja projekta ietvaros veicamos darbus par valstī noteikto minimālo atalgojumu gadu, bet saņēma finansiālo atbalstu ģimenes, komunālo maksājumu, ēdināšanas pakalpojumu segšanai. Sākumā šos karjeras izglītības projektus izstrādāja sociālais dienests un sākumā iesaistīja riska grupas jauniešus:

- pēc atbrīvošanas no cietuma, kolonijas;
- bērnu namu audzēkņus;
- jauniešus bez noteiktas dzīves vietas utt.

Vēlāk Vācijā karjeras izglītības projektu dalība tika paplašināta un projektus izstrādāja pašvaldību skolu valdes, iesaistot visus, kuriem bija nepieciešams atbalsts<sup>219</sup>. Strādājot gadu un iegūstot minimālo apmācību interesējošā jomā, jaunieši guva profesionālo pieredzi attiecīgajā profesijā un, tas palīdzēja izdarīt profesionālo izvēli un noteikt atbilstošu profesionālās izglītības studiju kursu.

Analizējot Zviedrijas karjeras izglītības attīstības iespējas, jāsecina, ka augstu sadarbības līmeni Zviedrijā darba tirgus un darbaspēka izglītošanas jomā noteica valsts institūcijas. Nodarbinātības dienesti, sadarbībā ar darba devējiem izstrādāja speciālās nodarbinātības programmas, pamatojoties uz valstī pieņemtu ekonomiskās attīstības programmu<sup>220</sup>. Darba devēju asociācijas cieši iesaistījās karjeras izglītībā, atbalstīja savas nozares profesionālās izglītības iestādes, piedalījās profesionālās izglītības mācību programmu izstrādē. Veicinot karjeras izglītību, jauniešiem tika nodrošinātas mācību prakses vietas uzņēmumos, bieži tika segtas studiju izmaksas, noslēdzot trīspusēju sadarbības līgumu starp uzņēmumu, izglītības iestādi un audzēkņiem. Profesionālās izglītības jomā valsts noteica prioritātes un finansiālo apjomu studiju programmām. Tas tika veikts atbilstoši valstī noteiktajām darba tirgus prasībām.

Nīderlandē, izveidotā Nacionālā profesionālās izglītības asociācija pildīja vairāk starpnieka funkcijas, veicinot valsts institūciju, darba devēju un profesionālās izglītības sniedzēju sadarbību karjeras izglītības jomā. Tieši karjeras izglītības atbalsta programmas bija vērstas uz jauniešu aktīvu iesaistīšanos karjeras izglītības procesā skolās, kas sekmēja

---

<sup>218</sup>Germany's Vocational Education at a Glance. Bonn: Federal Ministry of Education and Research, 2003.

<sup>219</sup>Germany's Vocational Education at a Glance. Bonn: Federal Ministry of Education and Research, 2003.

<sup>220</sup>Vocational education and training in Sweden. Short description.

profesionālo interešu veidošanu, vēlāk profesijas izvēli un studiju virziena izvēli<sup>221</sup>. Asociācija kopā ar sociāliem partneriem apstiprināja profesionālās izglītības studiju programmu saturu un prasības profesionālās kvalifikācijas piešķiršanai.

Dānijā karjeras izglītības speciālistu profesionālā sagatavošana un karjeras atbalsta politika veidojas, pamatojoties uz noslēgtajiem sadarbības līgumiem starp mācību iestādēm un uzņēmumiem. Karjeras izglītības speciālisti vispārīzglītojošajās skolās, veidojot sadarbību ar darba devējiem, sniedz karjeras konsultācijas jauniešiem, lai veidotu profesionālās intereses un veicinātu profesionālo izvēli. Profesionālās izglītības studiju kurss paredzēja, ka pirmajos studiju gados tiek apgūtas teorētiskās zināšanas, bet šaura specializācija notiek jau konkrētajā uzņēmumā. Tas deva iespēju absolventiem uzreiz iekļauties ražošanas procesā, nebija jāpārkvēlificējas un adaptācijas periods kļuva daudz mazāks.<sup>222</sup>

Veicot karjeras izglītības un karjeras konsultēšanas salīdzinošo analīzi Baltijas valstīs un citās Eiropas valstīs, redzams, ka karjeras izglītības atbalstam ir izstrādāta normatīvā bāze un darbības pamatnostādnes Baltijas republikās balstās uz ES dokumentiem:

- Lisabonas stratēģiju;
- EK dokumentiem;
- ES rezolūciju par mūžizglītības ieviešanu.

Taču dokumentu analīze parādīja, ka pieejas to ieviešanai ir dažādas un tās tiek veidotas, pamatojoties uz valstu iekšējo likumdošanu.

Analizējot Eiropas valstu karjeras izglītības attīstības pieredzi redzams, ka Eiropā nebija vienotas pieejas karjeras izglītības attīstības iespējām. Pārsvārā atbildību politikas līmenī dalīja Izglītības un Sociālo un darba lietu ministrijas, ciešā sadarbībā ar Ekonomikas ministriju, kura sniedza informāciju par tautsaimniecības nozaru un darba tirgus attīstības tendencēm valstī. Karjeras izglītība tika nodrošināta izglītības iestādēs, savukārt profesionālās orientācijas konsultāciju nodrošināšanā dominēja nodarbinātības dienestu vai darba devēju grupu sniegtie pakalpojumi un konsultācijas.

### **4.3. Karjeras izglītības īstenošana Latvijā**

Mūsu sabiedrību neizbēgami ietekmē Eiropā vērojamās tendences: negatīvās izmaiņas demogrāfiskajā situācijā, ekonomisko norišu globalizācija, informācijas sabiedrības

---

<sup>221</sup>Seyfried E. Indicators for quality in VET: to enhance European cooperation.

<sup>222</sup>Hansen M.E. The financing of vocational education and training in Denmark.

veidošanās, zinātnes un tehnikas progress, augstais tehnoloģiju attīstības temps un no tā visa izrietošās izmaiņas nodarbinātības struktūrā un darba tirgū kopumā.

Mūsdienu pasaule kļūst arvien sarežģītāka, vairs nevar paļauties, ka visu darba mūžu varēs strādāt vienā nozarē vai darbavietā. Nodarbinātības iespējas turpinās mainīties, un vienīgi spējas orientēties notiekošajā, iegūt un izmantot informāciju, vispārējas un profesionālas zināšanas un prasmes ļaus ātrāk un efektīvāk pielāgoties izmaiņām. Arvien vērtīgāka kļūst radoša pieeja, spēja domāt netradicionāli, nozīmīgākas ir savstarpēji saistītas prasmes nekā atsevišķs zināšanu kopums. No ikviena tiek prasīta aktīva rīcība un pastiprināta atbildība par savu personisko izaugsmi un labklājību. Skolā cilvēki pavada divpadsmit savas dzīves gadus. Tādēļ aktuāla kļūst tieši profesionālo interešu veidošana, pieaug karjeras izglītības nozīme vispārizglītojošajā skolā.

Skolā apgūst pamatzināšanas dažādās zinātņu nozarēs, iemaņas un prasmes, attieksmi un vērtības, kas jāsaģlabā visas dzīves gaitā. Vecāku loma bērna izglītības un profesijas izvēlē ir ļoti nozīmīga, taču skola to papildina un palīdz skolēniem attīstīt savus dotumus, piepildīt personības izaugsmes un labklājības potenciālu. Skola sagatavo jauniešus dzīvei mūsdienu pasaulē un ievirza mūžizglītības ceļā.

Analizējot skolu pieredzi karjeras izglītības īstenošanā, autore secina, kaskolu veidotās karjeras izglītības programmas, darba organizācijas formas un metodes 2010.gadā pārsvarā sakņojas ESF nacionālās programmas projekta “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (KIPNIS) gaitā izstrādātajos ieteikumos un skolotājiem organizēto tālākizglītības kursu programmas saturā. Projekta rezultāti tiek izmantoti, adaptējot tos vietējām vajadzībām un iespējām. Karjeras izglītības darbs ir kļuvis aktīvāks, sistemātiskāks un pēctecīgāks skolās, kurās administrācija un novadu izglītības pārvaldes ir atbalstījušas šo darbības virzienu.

Tomēr kopumā izglītības sistēmā karjeras izglītības īstenošana vispārizglītojošajās skolās vēl nav kļuvusi par visā mācību procesā integrētu pasākumu kopumu. Skolās, kurās karjeras izglītības programma tiek īstenota, pasākumi vairāk tiek vērsti iespējamo nodarbinātības aspektu izzināšanai. Nav vērojama pietiekama saskare ar pasākumiem, kas palīdzētu apgūt mūsdienīgas prasmes, atbalstot bērnus viņu tālākās izglītības izvēlē, lai veicinātu profesijas izvēli, atbilstoši dotumiem, profesionālām interesēm, prasmēm un spējām. Karjeras izglītības pasākumi visbiežāk tiek organizēti klašu grupām, piemērojot tos “vidējam” skolēnam, un šie pasākumi bieži vien nav efektīvi riska grupās, vai īpaši apdāvinātajiem bērniem un jauniešiem. Ļoti nedaudzās skolās strādā profesionāls karjeras konsultants. Tajā pašā laikā ir uzteicamas vairākas skolas, kuras pēc izstrādātajiem programmu paraugiem ir



izrādījušas iniciatīvu un izveidojušas karjeras izglītības programmas visām klašu grupām:

- 1. - 6. klasēm (šis vecumposms netika iekļauts projekta KIPNIS mērķauditorijā);
- 7.- 9. klasēm;
- 10.-11.klasēm.

Analizējot karjeras izglītības pasākumus, jāatzīmē, ka nav apkopota visu Latvijas novadu prakse karjeras izglītības īstenošanā, jo nav vienotas datu bāzes par karjeras izglītības īstenošanu vispārīzglītojošajās skolās.

Pasaules attīstīto valstu valdības jau ilgāku laiku, bet jo īpaši lielo pārmaiņu laikā, nodrošina saviem iedzīvotājiem mūža ilgumā karjeras attīstības atbalsta pakalpojumus (informāciju, padomus un konsultācijas), lai sniegtu atbalstu indivīdam viņa personisko spēju un interešu apzināšanā, mērķu noteikšanā un to īstenošanā, iesaistītu viņus mūžizglītības procesā un sekmētu nodarbinātības līmeņa pieaugumu un līdz ar to nacionālās konkurētspējas izaugsmi.<sup>223</sup>

Kopš 2005. gada Latvijā tiek veikti pasākumi karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu pieejamības paplašināšanā mūžizglītības kontekstā saskaņā ar 29.03.2006. Ministru kabinetā apstiprināto koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana" (MK rīkojums Nr.214), kurā politiskā atbildība par tās īstenošanu sadalīta starp Izglītības un zinātnes ministriju (karjeras izglītības pasākumi un pakalpojumi izglītības sistēmā) un Labklājības ministriju (karjeras atbalsta pakalpojumi visiem iedzīvotājiem darbaspējas vecumā).

Laika periodā no 2005. gada februāra līdz 2008. gada augustam tika īstenots projekts "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā" (KIPNIS), kura ietvaros:

1) īstenoja skolās strādājošo skolotāju profesionālā pilnveide (izstrādāta 72 stundu tālākizglītības programma pedagogu kompetenču pilnveidei karjeras izglītībā);

2) izstrādāti metodiskie, informatīvie materiāli, tajā skaitā e-formā. Izveidota nacionālā izglītības iespēju datubāze [www.niid.lv](http://www.niid.lv), kurā pieejama informācija par bērnu un jauniešu izglītības, tālākizglītības un augstākās izglītības iespējām, pašnovērtējuma testi, e-konsultanta pakalpojumi un cita aktuāla izglītības informācija;

3) izstrādāta divgadīgā profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programma "Karjeras konsultants", saskaņā ar apstiprināto karjeras konsultanta profesijas standartu.

Apkopojot informāciju jāatzīmē, ka projekts KIPNIS ir licis pamatus un uzsācis karjeras izglītības mērķtiecīgu īstenošanu vispārējās izglītības iestādēs. Taču jānorāda, ka

---

<sup>223</sup>EK un Padomes progresa ziņojums par darba tirgus programmas „Izglītība un apmācība 2010” īstenošanu.

nevar apgalvot, ka karjeras attīstības atbalsts izglītības sistēmā ir nodrošināts kvalitatīvi ikvienam, kam tas ir vajadzīgs.

Analizējot esošo situāciju karjeras izglītībā Latvijā, jāatzīmē, ka ir vairāki faktori, kuri tieši ietekmē karjeras izglītības attīstības iespējas vispārīzglītojošajā skolā Latvijā:

- 1) pēc projekta vairs netiek sniegts koordinēts atbalsts ilgtermiņā, jo nav pabeigta starpinstitūciju karjeras atbalsta vadības un metodiskā atbalsta sistēmas izveide, kas ilgtermiņā nodrošinātu koordinētu karjeras attīstības atbalstu.
- 2) izglītības sistēmā nav izstrādāti indikatori un izveidots mūsdienīgs karjeras izglītības kvalitātes vērtēšanas mehānisms;
- 3) trūkst līdzekļu personāla mācībām un metodisko resursu papildināšanai, lai nodrošinātu to, ka karjeras izglītība tiek īstenota kā ilglaicīgs, mērķtiecīgs, plānveidīgs un izvērtēts pedagoģisks process un tajā strādā profesionāli sagatavoti karjeras izglītības koordinatori/konsultanti.
- 4) ne visos novados, ne visās skolās ir izveidoti karjeras atbalsta centri, kas nodrošinātu skolēniem individuālo karjeras konsultāciju pieejamību. Skolām daudzviet netiek sniegts pilnvērtīgs pašvaldības atbalsts šo jautājumu risināšanā.

Pamatproblēma ir mūsdienīgas izpratnes trūkums visos atbildības līmeņos par karjeras izglītības un karjeras atbalsta pakalpojumu lomu jauniešu profesionālo interešu veidošanā, profesijas izvēles jautājumos, nodarbinātības, sociālā atbalsta un jaunatnes politikas jautājumu risināšanā.

Lai pielāgotosmainīgajām darba tirgus vajadzībām un uzņēmumu konkurētspējai, ir jāspēj ātri reaģēt darba vides mainīgajos procesos, radot efektīvu rezultātu. Mācīšanās ir tieši tas, kas mūsdienās ir kļuvusi par galveno faktoru konkurences izturēšanā un veiksmē. Lai noturētos darba tirgū, jauniešiem ir pašam jāklūst par savu karjeras resursu un darba vides procesu vadītāju. Karjeras izglītības procesā jauniešiem palīdz apgūt karjeras vadības prasmes, kas palīdz īstenot savas personīgās dzīves un savas karjeras veiksmīgu virzību.

Karjeras izglītībā tiek attīstītas karjeras prasmes, kas tiek uzskatītas par vadošām individuālām prasmēm, kas palīdz plānot, organizēt, vadīt un kontrolēt savu iekšējo un ārējo resursu efektīvu izmantošanu dzīves mērķu sasniegšanai, lai ikkatrs spētu uzņemties atbildību par savas karjeras attīstības vadību mūža garumā.

Prasme mācīties, sociālās, pilsoniskās un starpkultūru prasmes, kā arī uzņēmējspējas ir nepieciešamas, lai cilvēks būtu motivēts mācībām, mērķtiecīgi sevi pilnveidotu un spētu atrast un saglabāt darbu. Katram skolas beidzējam ir jābūt sagatavotam turpmākajam izglītības

posmam vai nodarbinātībai un spējīgam uzņemties atbildību par savu personīgo lēmumu pieņemšanu un atbilstošu darbību. Modernai, konkurētspējīgai ekonomikai ir vajadzīgi darbinieki, kam ir prasmes, zināšanas un attieksmes, ko var izmantot jebkurā darba situācijā, un kam ir spējas un vēlēšanās nepārtraukti pielāgoties un gūt panākumus mainīgajā pasaulē. Tāpēc uzņēmējspējas ir būtiska karjeras vadības prasmju sastāvdaļa.

Nodarbinātībai noderīgās prasmes tiek definētas kā īpašību, prasmju un zināšanu kopums, kāds ir nepieciešams ikvienam darba tirgus dalībniekam, lai nodrošinātu savu efektivitāti darba vietā — sava paša izaugsmes, sava darba devēja un visas valsts ekonomikas labā.<sup>224</sup>

Visaptverošas karjeras izglītības programmas ieviešana skolā ir rūpīgi jāplāno. Karjeras izglītības mērķis ir organizēt izglītības saturu un izglītības ieguves procesu, nodrošinot izglītojamajam pašizpēti, karjeras izpēti un karjeras plānošanai un vadīšanai nepieciešamo pamatzināšanu un pamatprasmju apguvi, radīt pamatu savlaicīgu, apzinātu un ar iespējām līdzsvarotu personīgo lēmumu pieņemšanai par turpmāko izglītību. Karjeras izglītība ir harmoniski jāintegrē visā izglītības procesā, lai nodrošinātu plānotu un pēctecīgu pasākumu kompleksu, kas palīdzētu jauniešiem noteikt profesionālās intereses, karjeras izglītības vajadzības, apzināti izvēlēties līdzekļus savas karjeras plānošanai, izmantojot izglītības procesa un programmas līdzekļus.

Lai īstenotu iepriekšminētos nosacījumus un veicinātu jauniešu profesijas izvēli, atbilstoši dotumiem, profesionālām interesēm un spējām, jāievēro karjeras izglītības īstenošanas pamatprincipi:

- 1) karjeras izglītība ir izglītības sastāvdaļa;
- 2) karjeras izglītība ir visas izglītības iestādes atbildība;
- 3) karjeras izglītības pasākumi ir orientēti uz zināšanu un prasmju apguvi.
- 4) karjeras izglītībā tiek ievērotas vecumgrupu intereses un vajadzības;
- 5) mērķi — objektīvi un sasniedzami; pasākumi — īstenojami.

Veiksmīga karjera ir saistīta ar cilvēka personības faktoriem. Nodarbinātībai noderīgās prasmes ietver arī tādas personības īpašības, kas veicina vispārējo nodarbinātību: lojalitāte; atbildība un saistību ievērošana; godīgums un integritāte; entuziasms; uzticamība; prasme sevi prezentēt; veselais saprāts; pašcieņa; humora izjūta; līdzsvarota attieksme pret darbu un ģimenes dzīvi; spēja pārvarēt grūtības; motivācija; spēja pielāgoties.

Lai sasniegtu karjeras izglītības mērķus, jāizvirza sekojošie karjeras izglītības

---

<sup>224</sup>ES rezolūcija “Par sekmīgāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās”, 2008.

uzdevumi:

- 1) palīdzēt skolēniem pašattīstīties;
- 2) motivēt un palīdzēt izpētīt dažādas karjeras iespējas;
- 3) palīdzēt plānot un vadīt savu karjeru.

Jāatzīmē, ka karjeras izglītības jautājumu apguves procesā šobrīd skolā ir būtiski runāt par darba tirgus tendencēm Latvijā un ārvalstīs, par turpmākās izglītības iespējām augstskolās, koledžās, profesionāli tehniskajās vidusskolās, akcentējot īpašības, prasmes un iemaņas, kuras izvirza darba devējiem. Karjeras izglītībai būtu jāmotivē jauniešus gan veidot pozitīvu attieksmi pret mācību darbu un tā rezultātiem, gan veidot savu profesionālo pašnoteikšanos tā, lai tā būtu konkurētspējīga un atbilstoša mainīgajai sociāli ekonomiskajai situācijai valstī.

Apkopojot iegūtos datus, var secināt, ka karjeras izglītība palīdz noteikt, kā iegūt zināšanas, pilnveidot prasmes un attīstīt iemaņas, lai virzītu savu gan personīgās, gan profesionālās dzīves karjeru visa mūža garumā.

#### **Ceturtais nodaļas kopsavilkums un secinājumi**

Ceturtajā nodaļā, lai noskaidrotu karjeras izglītības attīstības iespējas, tiek veikta karjeras izglītības starptautiskās pieredzes salīdzinošā analīze, tiek skaidrotas Eiropadomes politiskās nostādnes karjeras izglītības īstenošanas aspektā. Analizējot karjeras izglītības starptautisko pieredzi, var secināt, ka profesionālo interešu veidošana notiek karjeras izglītības procesā, veicot profesionālās orientācijas pasākumus. Starptautiskās pieredzes analīze, parāda, ka, īstenojot karjeras izglītību vispārizglītojošajā skolā, notiek jauniešu veiksmīga profesijas izvēle un turpmākās izglītības izvēle. Savukārt, veiksmīgi veicot profesijas izvēli, notiek jauniešu veiksmīgāka iekļaušanās darba tirgū. Šajā nodaļā doti skaidrojumi karjeras izglītības īstenošanai Latvijā. Lai profesionālo interešu veidošanā vispārizglītojošajā skolā būtu veiksmīga, jāveic karjeras izglītības pilnveidošana.

Tāpēc 5.nodaļā tiks veikta Latvijas karjeras izglītības attīstības iespēju izvērtējums.

## **5. LATVIJAS KARJERAS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBAS IESPĒJU IZVĒRTĒJUMS UN TĀS PĀRVALDĪBAS PILNVEIDE PROFESIONĀLO INTEREŠU VEIDOŠANAS KONTEKSTĀ**

### **5.1. Karjeras izglītības ietekmējošo faktoru izvērtējums un attīstības iespējas**

Karjeras izglītības piedāvājums Eiropas Savienībā un visā pasaulē ir kļuvis daudz atvērtāks un konkurētspējīgāks, pieaug jauniešu pieprasījums pēc informācijas par notikumiem darba tirgū un studiju iespējām.

Vadošie Eiropas ekonomikas speciālisti uzsver, ka karjeras izglītība, kura nodrošina efektīvu rezultātu ir nozīmīgs ieguldījums ekonomiskajai izaugsmei, jo veicina profesijas izvēli, atbilstoši darba tirgus prasībām.

Lai nodrošinātu karjeras izglītības kvalitāti, skolā īstenotais karjeras izglītības darbs ir jāpārtrauc un jāizvērtē. Tas palīdz konstatēt nepietiekamības un veikt nepieciešamos uzlabojumus. Sistēmiska pieeja skolas darbības plānošanai un īstenošanai nodrošina kvalitatīvu darba organizāciju un plānoto rezultātu sasniegšanu. Izvirzītie izglītības kvalitātes nodrošināšanas virzieni, tādi kā atbalsts kopējās situācijas attīstībā, uzlabošanā, sekmēšanā, izglītības kvalitātes vadība un izglītības kvalitātes novērtēšana, pasākumu kopums, kas vērsts uz gaidītā rezultāta sasniegšanu, palīdz veiksmīgi risināt gan skolas vispārējās attīstības prioritātes un mērķus, gan karjeras izglītības uzdevumus.

Izvērtējot karjeras izglītības kvalitāti ietekmējošos faktoros, tiek noteikts:

1. Skolas darbība (plānošanas dokumenti, darba dokumenti, liecības par pasākumu organizēšanu un apmeklētību, karjeras atbalsta informatīvais un metodiskais nodrošinājums un to pieejamība, padomu došanas un konsultēšanas nodrošinājums u.c.).
2. Karjeras izglītības un atbalsta koordinatora darba plāni, pasākumu dokumenti, sadarbība ar skolas personālu, darbs ar dažādām mērķa grupām u.c.
3. Akreditācijas dokumenti, inspekciju rezultāti, sekmības rādītāji un to analīze, "atbirušo" skolēnu uzskaites un veikto preventīvo darbību analīze, dažāda veida statistikas dati, to skaitā dati par skolēnu beigšanu un "atbirušo" skolēnu turpmākām gaitām u.c.
4. Skolēnu pašnovērtēšanas un aptaujas dati, skolēnu personīgo attīstības plānu veidošanas pierādījumi, dati par skolas absolventu gaitām, mācību un

ārpusklases pasākumu apmeklētību u.c.

5. Vecāku iesaiste karjeras atbalsta pasākumos: informatīvu/konsultatīvu/izglītojošu pasākumudokumenti, iesaiste ārpusklases pasākumu īstenošanā par karjeras izglītības tēmām u.c. Pašnovērtējuma rezultātu un karjeras izglītības pilnveides plānošana jeb darbības plāna izstrādējāveic, analizējot secinājumus, nosakot konkrētus uzlabojuma veidus vai pasākumus un, protams, nosakot arī termiņus uzlabojumu veikšanai un atbildīgo personālu.

Karjeras izglītības kvalitatīvai nodrošināšanai skolās ir jāplāno, jāanalizē un jāvērtē gan ieguldījumi, gan process, gan rezultāti (skatīt 5.1.tabulu).

### 5.1.tabula

#### Karjeras izglītības process skolā

Ieguldījumi	Process	Rezultāti
Mērķa grupas noteikšana	Izglītības iestādē tiek plānota sistēmiska un sistemātiska karjeras izglītība, integrējot to izglītības un audzināšanas programmā un nodrošinot plānotu un pēctecīgu pasākumu kompleksu visiem izglītojamajiem. Skolas karjeras izglītības plānā ir definētas mērķa grupas un tām paredzēti diferencēti pasākumi, tajā skaitā pasākumu komplekss riska grupām. Karjeras izglītības pasākumi tiek mērķtiecīgi virzīti uz izglītojamo sevis izzināšanu un pašattīstību, akcentējot karjeras vadības prasmju attīstīšanu, karjeras iespēju izpēti un plānošanu.	Mērķa auditorijas apmierinātība ar karjeras attīstības atbalstu izglītības iestādē. Izglītojamie motivēti pastāvīgai sevis pilnveidei, izglītībai un nodarbinātībai. Samazināts izglītojamo "atbirums". Savlaikus veidotas profesionālās interese un izdarīta turpmākās izglītības vai nodarbinātības izvēle, ir izveidoti personīgie karjeras attīstības plāni.
Darbinieku kvalifikācija	Notiek regulāra darbinieku profesionālā pilnveide. Notiek sadarbība starp pedagogiem un atbalsta personālu, plānojot un īstenojot integrētu karjeras izglītību, sniedzot izglītojamajiem informāciju un atbalstu. Karjeras izglītības īstenošanā tiek izmantotas mūsdienīgas metodes un resursi. Skolā ir karjeras izglītības koordinators. Karjeras izglītību īsteno mācību priekšmetu skolotāji, klases audzinātāji un skolas atbalsta personāls. Tiek nodrošināta karjeras izglītības plānošana, īstenošana, īstenošanas pārraudzība, analīze un veikti pasākumi karjeras izglītības pasākumu kvalitātes uzlabošanai.	Visam skolas personālam ir vienota izpratne par karjeras attīstības atbalsta būtību, mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Kompetents personāls karjeras izglītības un karjeras atbalsta īstenošanai. Notiek harmoniska izglītojamo personības attīstība, zināšanu un prasmju apguve, to skaitā karjeras vadības prasmju apguve.

Informatīvie un metodiskie materiāli IKT Darba telpas	Karjeras izglītības īstenošana notiek sistēmiski un sistemātiski/secīgi, izmantojot dažādus metodiskos un informatīvos resursus. Karjeras atbalsta aktivitātēs ietverti pasākumi informēšanai, padomu došanai, novērtēšanai, konsultēšanai, darba izmēģinājumiem, darba pieredzes gūšanai u.c.	Pieejama vispusīga informācija par izglītības un darba iespējām. Pieņemti kompetenti lēmumi par turpmākās izglītības vai nodarbinātības izvēli.
Sadarbības partneri	Pasākumi plānoti un īstenoti sadarbībā ar vietējām pašvaldībām, darba devējiem un citiem karjeras atbalsta sniedzējiem. Sadarbības partneri tiek iesaistīti karjeras izglītības pasākumu plānošanā, īstenošanā un rezultātu izvērtēšanā.	Vienota izpratne par jauniešu karjeras attīstības atbalsta nozīmību un katra sadarbības partnera lomu tajā. Motivēti jaunieši, kas ir apmierināti ar izdarīto izglītības vai profesijas izvēli, kuri spēj vadīt savas personīgās dzīves karjeras veidošanas procesu: plānot savas mācības, mācīties, meklēt/iegūt/ saglabāt darbu.

*Avots: autores veidots, apkopojot IZM un NVA datus*

Karjeras attīstības atbalsta pasākumu gala rezultātus, kā arī karjeras izglītības īstenošanas pasākumus vispārīzglītojošajā skolā ir grūti vai pat neiespējami vērtēt īstermiņā. Taču to efektivitātes un kvalitātes rezultatīvo rādītāju atskaites punkti varētu būt:

- sekmīgo skolēnu īpatsvars attiecībā pret nesekmīgajiem;
- mācības, sekmīgi pabeigušo skaits;
- “atbirušo” skolēnu skaits;
- mācības nākamajā izglītības pakāpē uzsākušo skaits;
- darba gaitas uzsākušo skaits;
- karjeras attīstības atbalsta pasākumu veidu daudzveidība;
- karjeras attīstības atbalsta pasākumu secīgums un regularitāte;
- karjeras attīstības atbalsta pasākumu diferencēšana atbilstoši dažādām mērķa grupām;
- skolēnu un vecāku apmierinātība ar izglītības iestādē īstenotajiem karjeras izglītības pasākumiem: karjeras informācija, izglītība, konsultēšana (aptauju rezultāti).

Pašnovērtējuma rezultātu un karjeras izglītības pilnveides plānošana jeb darbības plāna izstrādējāveic, analizējot secinājumus, nosakot konkrētus uzlabojuma veidus vai

pasākumus un, protams, nosakot arī termiņus uzlabojumu veikšanai un atbildīgo personālu.

Skolēnu sasniegumus karjeras izglītībā vērtē bez atzīmju vērtēšanas sistēmā, īsi rakstiski vai mutiskiraksturojot skolēnu mācību darbību, darba stilu, attieksmi un izaugsmes dinamiku zināšanu, prasmju, iemaņu apgūvē (izmantojot pašvērtējumu), sevis izzināšanā, karjeras izpētē un karjerasplānošanā un vadībā. Skolēnu mācību sasniegumu pierādījumus — pašizpētes, karjeras izpētes un karjeras vadības darbamateriālus — uzkrāj skolēnu darba mapēs, veidojot skolēnu karjeras *portfolio*.

Skolēna karjeras izglītības sasniegumi ir jāvērtē regulāri (vienu reizi semestrī vai vienu reizi gadā), informējot vecākus par skolēna zināšanām, prasmēm, iemaņām un sasniegumu dinamiku.

Eiropas Savienības struktūrfonda projekta “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (KIPNIS) ietvaros, Latvijas skolas tika iepazīstinātas ar karjeras izglītības īstenošanas mērķiem, izvērtēta situācija karjeras izglītības sistēmā un konstatētas vajadzības un iespējamie karjeras izglītības īstenošanas ceļi, lai aktualizētu un nodrošinātu karjeras izglītības pieejamību izglītības iestādēs.

Sākot no 2005. gada tika veidotas rajonu Karjeras izglītības metodiskās apvienības, tajās iesaistot interesentus no vispārējās izglītības skolām. Izveidotās Karjeras izglītības metodiskās apvienības savu darbību paplašināja ik gadu, kad Izglītības un Zinātnes ministrijā, sadarbojoties ar labklājības ministriju, tika izstrādāti karjeras izglītības izvērtēšanas kritēriji un karjeras izglītības koordinators amata pienākumi, kā arī nodrošināts finansējums karjeras koordinators atalgojumam katrā skolā.

Karjeras izglītības darba vērtēšanas komisijas ziņojumos secināts, ka visās vispārīgizglītojošajās skolās ir veiksmīgi aktualizēts karjeras izglītības darbs, izstrādātas un tiek īstenotas karjeras izglītības programmas. Jāatzīmē, kā karjeras izglītības programmas nav izstrādātas visiem vecumposmiem.<sup>225</sup>

2006./2007. mācību gadā Karjeras izglītības metodisko apvienību vadība, aktualizējot vajadzības un pilnveidojamos jautājumus skolās karjeras izglītībā, tika izstrādāti jauni kritēriji karjeras izglītības izvērtēšanai. Izmantojot izstrādātos kritērijus, tika veikta karjeras izglītības izvērtēšana. Tā parādīja, ka ieviestā karjeras izglītības darba sistēma darbojas sekmīgi un rezultatīvi.

Sākot ar 2008./2009. mācību gadu, tika ierobežots valsts finansējums. Vairākas skolas bija spiestas atteikties no apmaksātas karjeras izglītības koordinators amata vietas skolās —

---

<sup>225</sup> [www.izm.gov.lv/karjerasizglitiba/dati](http://www.izm.gov.lv/karjerasizglitiba/dati)



tas ir, no amatpersonas, kas skolā vadītu karjeras izglītības darbu, pārraudzītu tās programmu īstenošanu un veidotu karjerasizglītībā iesaistīto sadarbību. Lai arī Karjeras izglītības metodiskās apvienības darbojas joprojām, karjeras koordinators trūkums jūtami ir pasliktinājis situāciju izglītības iestādēs, un mazinās gan pedagogu, gan skolu vadītāju ieinteresētība karjeras izglītības jautājumos.

Iepriekš aprakstītais pierāda, ka acīmredzamus rezultātus var radīt tikai laba darba sistēma, kuras pamatā ir atbildīgi, finansiāli nodrošināti un izglītoti darbinieki un instrumenti darba kvalitātes nodrošināšanai un pilnveidei. Līdzko iztrūkst kāds no sistēmas pamatelementiem, sistēmas darbībakļūst maz efektīva un pavājinās vai apstājas.

## **5.2. Ekspertu intervijas, SVID un PEST metodes**

Promocijas darba ietvaros tika veiktas intervijas ar ekspertiem par karjeras izglītības iespējamo attīstību un iespējamo attīstības scenāriju vērtēšanu. Pētījuma ietvaros tika veikta iesaistīto ekspertu aptauja. Aptaujas metode bija tieša (*face-to-face*) daļēji strukturēta intervija. Intervijas norises laiks *2010. gada decembris – 2011. gada janvāris*.

Intervijas mērķis bija:

- noskaidrot karjeras izglītības attīstības iespējas un iespējamus attīstības scenārijus;
- noskaidrot nepieciešamos uzlabojumus karjeras izglītības programmām nākotnē.

Ekspertvērtējumu rezultātu analīze tika veikta atbilstoši galvenajiem tematiem:

- iespējas un šķēršļi karjeras izglītības attīstībai Latvijā;
- pieredze karjeras attīstības atbalsta pasākumos;
- atbalsts karjeras izglītības programmām un to īstenošanas modeļi.
- Ekspertmetodes (ekspertvērtējumu iegūšanas procedūra) veikšana un tās rezultātu izvērtēšana, pielietojot aprobētas matemātiskās, metodes tika izmantota karjeras izglītības iespējamo attīstības scenāriju vērtēšanā.

Lai izvērtētu karjeras izglītības stiprās un vājās puses autore ir veikusi SVID analīzi, izmantojot Izglītības un Zinātnes ministrijas (IZM) datus un Labklājības ministrijas (LM) Nodarbinātības valsts aģentūras karjeras attīstības atbalsta programmas (skatīt 5.2. tabulu).

## Karjeras izglītības SVID analīze

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latvijā ir izstrādāta Eiropas pamatnostādņēm atbilstoša likumdošana, kas reglamentē karjeras izglītības pakalpojumu attīstību;</li> <li>• likumdošanā noteiktas jauniešu tiesības saņemt viņa individuālajām vajadzībām atbilstošus karjeras pakalpojumus;</li> <li>• noteiktas prasības karjeras izglītības pakalpojumu sniedzējiem, lai garantētu kvalitatīva pakalpojuma saņemšanu;</li> <li>• iespēja iegūt karjeras izglītību dzīves vietā, vispārizglītojošajā skolā;</li> <li>• karjeras izglītību vada kvalificēti speciālisti;</li> <li>• studiju programmas augstskolās.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nepietiekama informācijas pieejamība jauniešiem par karjeras izglītības iespējām reģionos;</li> <li>• nepietiekama karjeras izglītības speciālistu sagatavošana augstskolās;</li> <li>• nepietiekams finansiālais valsts atbalsts karjeras izglītības īstenošanai Latvijā;</li> <li>• zems karjeras izglītības personāla atalgojums;</li> <li>• vērojama neatbilstība profesionālo interešu veidošanā un darbatirgus prasībām;</li> <li>• nepietiekama sadarbība starp profesionālās izglītības iestādēm un darba devējiemjauniešu darba prakses nodrošināšanā.</li> </ul>
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• veidot karjeras izglītības programmas vispārizglītojošajā skolā visiem vecumposmiem;</li> <li>• valsts finansiālais atbalsts karjeras izglītībai;</li> <li>• kvalificēta personāla piesaistīšana;</li> <li>• iespēja piesaistīt starptautisko fondu līdzfinansējumu karjeras izglītības īstenošanai un attīstībai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• darba devēju attieksme joprojām ir pietiekoši noraidoša attiecībā uz jauniešu, bez profesionālās kvalifikācijas, ātrāku iekļaušanos darba vidē;</li> <li>• iespējama augstas kvalifikācijas speciālistu aizplūšana uz citām valstīm;</li> <li>• palielinās iespēja, ka jaunie speciālisti, kas pabeidz studijas ārvalstīs, paliek arī strādāt ārvalstīs;</li> <li>• ekonomiskā nestabilitāte valstī un pasaulē apdraud izstrādāto karjeras atbalsta programmu realizēšanu.</li> </ul>

*Avots: autores veidota pēc IZM datiem un NVA karjeras attīstības atbalsta programmām*

Pēc veiktās SVID analīzes var secināt, ka karjeras izglītības attīstībai ir daudz priekšrocību un stipro pušu, kas rada labvēlīgus apstākļus jauniešu profesionālo interešu veidošanai, profesijas un studiju programmas izvēlei atbilstoši jauniešu spējām, dotumiem, interesēm un darba tirgus prasībām.

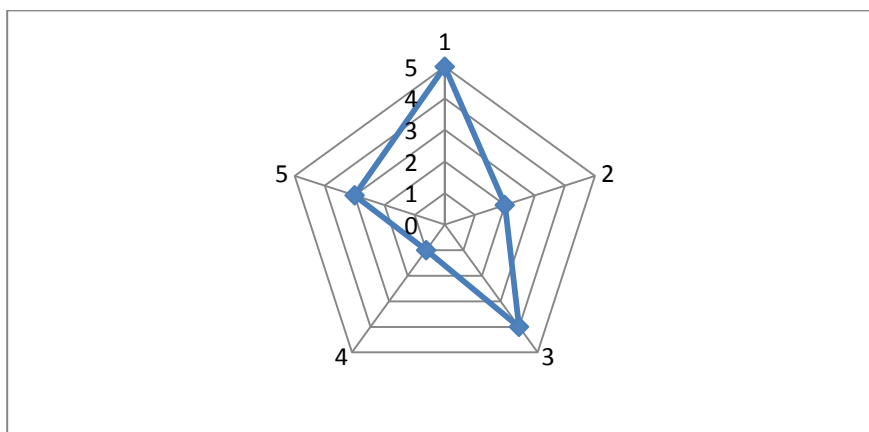
Kā galvenās nepilnības, vājās puses, karjeras izglītības attīstībā var nosaukt

nepietiekamo valsts finansējumu karjeras izglītības programmu īstenošanai vispārizglītojošajās skolās, zemu personāla atalgojumu, kā viens no iemesliem, kāpēc var pasliktināties karjeras izglītības kvalitāte.

Viena no iespējām karjeras izglītības veicināšanā ir iespēja piesaistīt starptautiskos ES struktūrfondu līdzekļus, lai efektīvi un kvalitatīvi attīstītu karjeras izglītības pakalpojumus vispārizglītojošajās skolās, veicinātu materiāli tehniskās bāzes modernizāciju. No otras puses spēcīgs drauds karjeras pakalpojumu attīstībai ir jauniešu iekļaušana darba tirgū, jauniešu nodarbinātības veicināšana. Paplašinoties starptautiskajai sadarbībai, pieaug konkurences iespējas un labi izglītotu, augsti kvalificētu speciālistu aizplūšana uz ārvalstīm.

Lai noteiktu un atspoguļotu svarīgākos no minētajiem faktoriem, autore izmantoja pāru metodi un izveidoja tīkla grafikus stiprajām un vājajām pusēm, iespējām un draudiem.

Tīkla grafiks stiprajām pusēm parāda, ka no stiprajām pusēm svarīgākais faktors ir iespēja iegūt karjeras izglītību vispārizglītojošajā skolā, kas liecina par karjeras izglītības nepieciešamību izglītības iestādē (skatīt 5.1.attēlu).

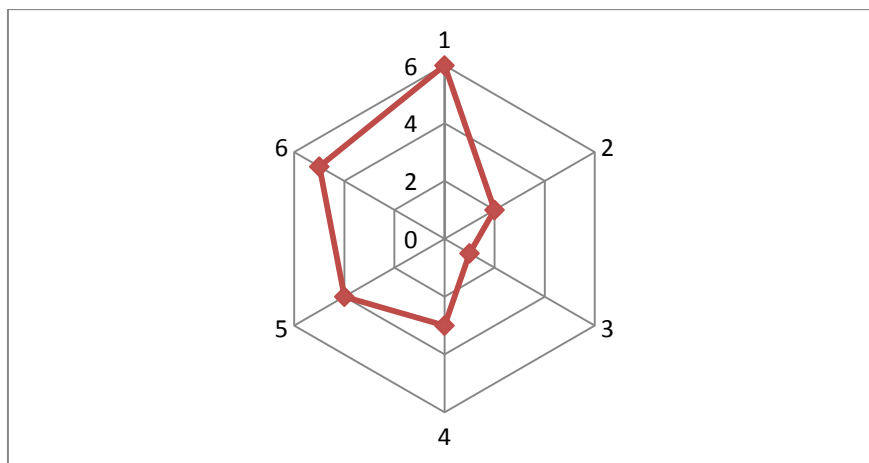


**5.1.attēls. Tīkla grafiks karjeras izglītības stiprajām pusēm**

Svarīgs faktors ir likumdošanā noteiktās jauniešu tiesības saņemt viņa individuālajām vajadzībām atbilstošus karjeras pakalpojumus un tas, ka karjeras izglītību vada kvalificēts personāls (skatīt 5.1.attēlu).

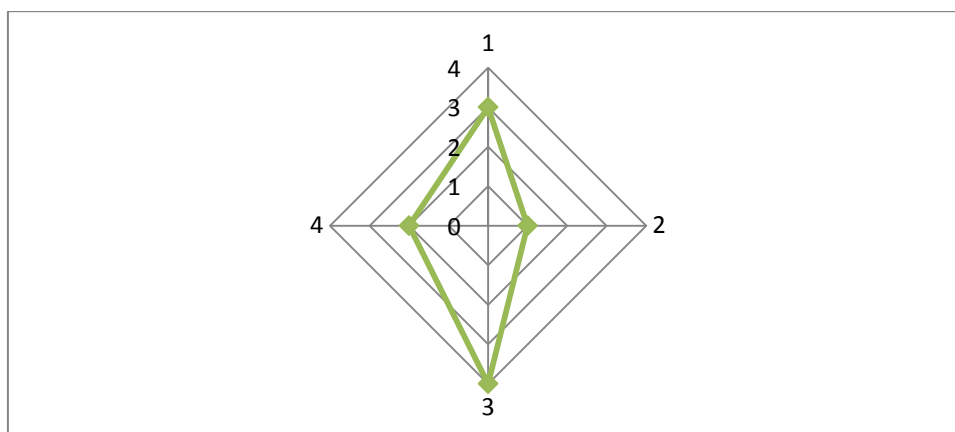
Svarīgāko faktoru izpētei izveidots tīkla grafiks vājajām pusēm. Par svarīgākiem faktoriem izvirzīti nepietiekams finansiālais valsts atbalsts karjeras izglītības īstenošanai Latvijā, kā arī neatbilstība starp profesionālo interešu veidošanu un darba tirgus prasībām. Arī nepietiekama karjeras izglītības speciālistu sagatavošana un zems atalgojums, pēc autores domām, var kalpot par iemeslu karjeras izglītības kvalitātes pazemināšanai nākotnē (skatīt

5.2.attēlu).



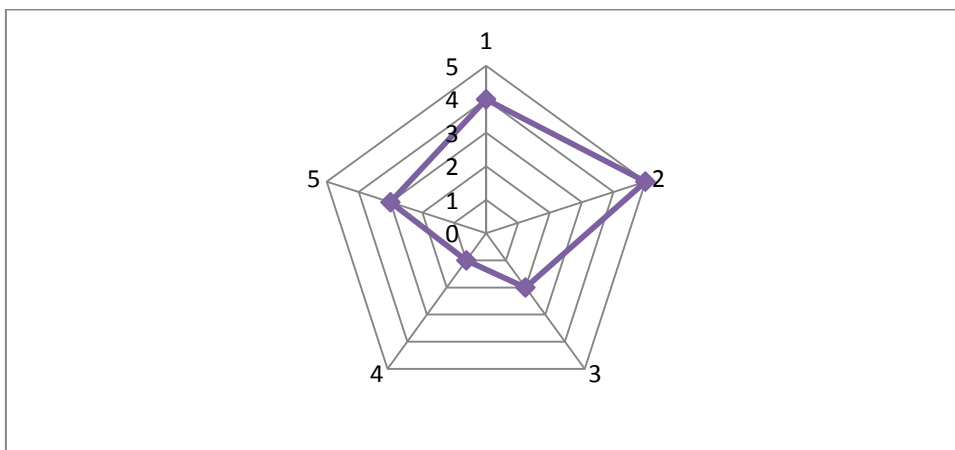
**5.2.attēls. Tīkla grafiks karjeras izglītības vājam pusēm**

Par svarīgāko faktoru karjeras izglītības attīstības iespējām atzīta iespēja gūt valsts finansiālo atbalstu, piesaistīt starptautisko fondu līdzfinansējumu karjeras izglītības īstenošanai un attīstībai, kā arī izveidot karjeras izglītības programmas vispārizglītojošajā skolā visiem vecumposmiem, kas sekmētu jauniešu profesijas izvēli un studiju izvēli, atbilstoši darba tirgus prasībām. Ne mazāk svarīgs faktors ir karjeras izglītības speciālistu piesaistīšana (skatīt 5.3.attēlu).



**5.3.attēls. Tīkla grafiks karjeras izglītības iespējām**

Lielākos karjeras izglītības draudus nosaka tas, ka palielinās iespēja, ka jaunie speciālisti, kas pabeidz studijas ārvalstīs, paliek arī strādāt ārvalstī, iespējamā augstas kvalifikācijas speciālistu aizplūšana uz citām valstīm, kā arī ekonomiskā nestabilitāte valstī un pasaulē draud izstrādāto karjeras atbalsta programmu realizēšanu (skatīt 5.4.attēlu).

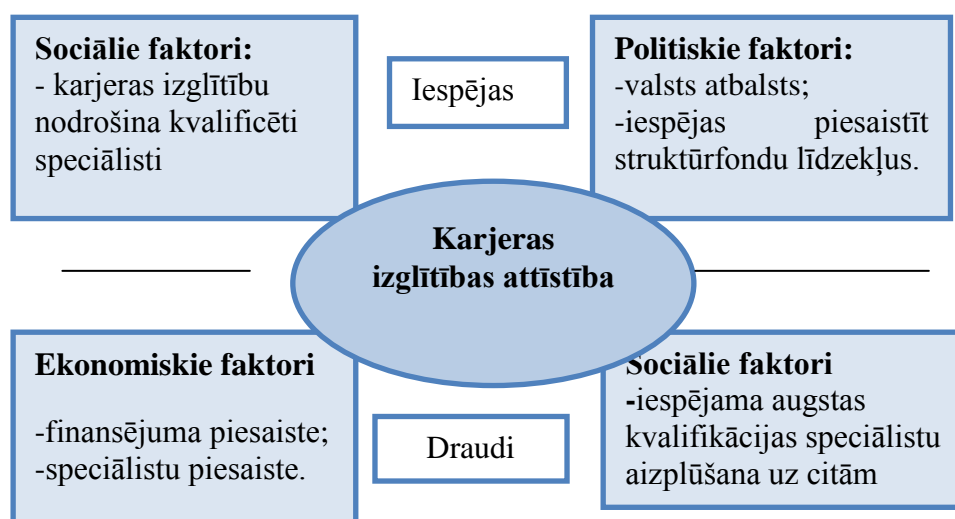


5.4.attēls. Tīkla grafiks karjeras izglītības draudiem

Izmatojot SVID analīzes rezultātā identificētos faktoros, autore pielietoja PEST faktoru metodi. Tās nosaukums radies, saīsinot četru būtisku makroekonomiskās vides, darbību būtiski ietekmējošo ārējo faktoru grupu nosaukumu pirmos burtus:

- P – politiskie faktori;
- E – ekonomiskie faktori;
- S – sociālie faktori;
- T – tehnoloģiskie faktori.

PEST analīze būtiskajiem SVID analīzes faktoriem attēlota 5.5. attēlā.



5.5.attēls. PEST analīze iespējām un draudiem.

Kā redzams 5.5.attēlā, PEST analīzē dominē sociālie, ekonomiskie un politiskie faktori, kas saistīti ar valsts atbalstu un finansējuma piesaisti karjeras izglītības īstenošanai.

### **5.3.Karjeras izglītības attīstības scenāriji**

Kā liecina ārvalstu pieredze un veikto pētījumu rezultāti, pastāv vairākas karjeras izglītības īstenošanas iespējas vispārizglītojošajā skolā.

Autore, ņemot vērā teorētisko bāzi, karjeras izglītības attīstības starptautisko un Latvijas pieredzi, piedāvā trīs iespējamus attīstības scenārijus vispārizglītojošajā skolā.

#### ***1.scenārijs: „Esošais modelis - karjeras izglītība tiek īstenota klases audzināšanas stundās”.***

Organizatorisko atbalstu sniedz karjeras attīstības atbalsta komanda, sadarbības partneri, atbalstapersonāls karjeras izglītībā:

- skolas atbalsta personāls (sociālais pedagogs, psihologs, logopēds, medicīnas darbinieki, bibliotekārs);
- atbalsta personāls ārpus skolas (Nodarbinātības valsts aģentūras Karjeras pakalpojumu kabinets, novada, pilsētas sociālais darbinieks, Izglītības pārvalde, Bāriņtiesa, Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija (VDEĀK), ģimenes ārsts);
- vecāki (skolēna vajadzību konkretizēšana, atbalsts skolēnam karjeras izvēlē, iesaistīšanās problēmrisināšanā, kopīga lēmumu pieņemšana);
- administrācija:
  - direktora vietnieks audzināšanas darbā (karjeras izglītības darba plānošana, pasākumu organizēšana),
  - metodiskās komisijas vadītājs (karjeras izglītības koordinācija konkrētajos mācību priekšmetos, audzināšanas darbībā);
  - mācību priekšmeta skolotāji (karjeras izglītība atbilstoši tematiskajam plānam konkrētajā mācību priekšmetā).

Klases audzinātāju sadarbība ar atbalsta personālu un sadarbības partneriem veidi:

- regulāras tikšanās;
- pārrunas, konsultēšana ar konkrētu skolēnu, grupu, klasi;
- klases stunda (vada kopīgi vai pirms klases stundas konsultē par konkrētu tēmu);
- komandas darbs problēmsituāciju risināšanai: sadarbības plānošana, konkrēta

skolēna problēmasrisināšana, rīcības plāna izstrāde, monitorings. Lēmumiem jābūt kopīga procesa rezultātam, vajadzības un vēlmes saskaņojot ar pieejamiem resursiem. Ja nav iespējams pieņemt vienprātīgi lēmumu, varbūt ir vērts piesaistīt vēl citus speciālistus;

- vecāku sapulce (klasē aktuālas problēmas formulējums un ieteikumi tās risināšanai, izglītojošipasākumi par skolēnu vecumposma īpatnībām, pusaudžu psiholoģiju, emocionālajām izpausmēm, mācīšanās prasmju attīstīšanu, mācīšanās, uzvedības un komunikācijas īpatnībām funkcionālotraucējumu gadījumā u.c., skolēnu tālākizglītības un sociālo pakalpojumu saņemšanasiespējām pēc skolas beigšanas);
- individuālās pārrunas ar skolēnu vecākiem;
- vecāku iesaistīšana karjeras izglītības pasākumu organizēšanā (tikšanās ar profesionāļiem, savasprofesijas pārstāvjiem u.c.);
- karjeras izglītības pasākumi vecākiem un ģimenēm.

Šajā scenārijā klases audzinātājs plāno un organizē karjeras izglītības programmas īstenošanu vispārizglītošajā skolā.

## ***2.scenārijs. „Karjeras konsultēšana karjeras centros”***

### Darba formas:

- skolēnu individuālā konsultācija;
- skolēnu grupas konsultācija.

### Karjeras konsultants palīdz:

- apzināt spējas;
- apzināt savu darbības sfēru;
- apzināt intereses;
- palīdz pieņemt lēmumu profesijas un studiju izvēlē.

### Karjeras konsultanta sadarbība ar partneriem:

- vecāki (individuālās konsultācijas, vecāku konferences);
- izglītības iestādes;
- darba devēji;
- Nodarbinātības valsts aģentūra;
- skolotāji (klašu audzināji, priekšmetu skolotāji, psihologs, sociālais pedagogs );
- skolas vadība (direktors, direktora vietnieki).

Šajā scenārijā skolēni, apmeklējot karjeras centru, gūst informāciju par profesijām, izglītības iestādēm, iespējām darba tirgū. Skolēnu konsultēšana izglītības un profesijas izvēles jautājumos notiek brīvprātīgi ar mērķi veicināt spēju pieņemt lēmumu profesijas izvēlē.

### **3.scenārijs. „Karjeras izglītība kā mācību stunda vispārizglītojošajā skolā”**

Karjeras izglītības skolotājs nodrošina karjeras izglītības programmu īstenošanu mācību stundā vispārizglītojošajā skolā, atbilstoši vecumposmiem.

Karjeras izglītības skolotājs ir karjeras attīstības atbalsta komandas vadītājs. Karjeras izglītības skolotājs sadarbojas:

- ar karjeras konsultantiem NVA;
- mācību priekšmetu skolotājiem;
- psihologu (psiholoģiskā palīdzība, testēšana);
- sociālo pedagogu (sociālā palīdzība);
- bibliotekāru (metodiskie materiāli);
- skolas vadību;
- vecākiem.

Karjeras izglītības skolotāja uzdevums karjeras izglītībā:

- veikt metodisko darbu karjeras izglītībā un nodrošināt informācijas atjaunošanu,
- konsultēt un informēt klases audzinātājus un mācību priekšmetu skolotājus;
- piedalīties karjeras izglītības programmas izstrādāšanā, izstrādāt tematisko plānu un pārraudzīt tā izpildi;
- ierosināt, atbalstīt, piedalīties un vajadzības gadījumā vadīt karjeras izglītojošos pasākumus;
- sniegt atbalstu priekšmeta skolotājiem karjeras izglītības programmas īstenošanai atbilstoši tematiskajam plānam;
- koordinēt tēmu sadalījumu klašu grupām.

Šajā scenārijā skolēnu karjeras izglītība notiek vispārizglītojošajās skolās, karjeras mācību stundā, atbilstoši skolēnu vecumam.

Scenāriju veidošanai un novērtēšanai tika izmantota diferencētā pieeja – scenārijus veidoja pētījuma autore, bet scenāriju novērtēšanu veica eksperti.



#### 5.4. Karjeras izglītības attīstības scenāriju hierarhiju analīzes metode

Lai zinātniski pareizi organizētu ekspertu darbu un apstrādātu ekspertu vērtējumu rezultātus, šim nolūkam izmantota pazīstamā amerikāņu matemātiķa T. Saati hierarhiju analīzes metode (The Analytic Hierarchy Process) un ekspertmetodes pamatprincipi.<sup>226</sup>

*Ekspertmetodes pamatā ir ekspertīzes (ekspertvērtējumu iegūšanas procedūra) veikšana un tās rezultātu izvērtēšana pielietojot aprobētas matemātiskās metodes.*

*Hierarhiju analīzes metode ir sistemātiska procedūra jebkuras problēmas elementu hierarhiskai sakārtošanai. Problēma pakāpeniski tiek sadalīta arvien vienkāršākās daļās (dekompozīcija). Šīs daļas eksperti salīdzina pa pāriem un novērtē šo problēmas elementu mijiedarbības intensitātes pakāpi hierarhijā (sintēze). Šos ekspertu slēdzienus izsaka skaitliski. Problēmas elementu hierarhiju veido sākot ar virsotni - mērķi, caur starplīmeņiem, kuros atrodas kritēriju grupas un kritēriji pašā zemākā līmenī atrodas alternatīvu uzskaitījums, kas ir tā saucamā dominanšu hierarhija.*

Kombinējot abas šīs metodes lietojot kompleksā panāk:

- pētāmā objekta kvalitatīvu analīzi;
- novērtējamus kvalitatīva rakstura faktoros, kuri būtiski ietekmē objekta attīstību;
- ranžējami prognožu varianti;
- dažādu objektu, rādītāju grupēšanu, ranžēšanu un prioritāšu noteikšanu;
- lēmumu sagatavošanu.

Ekspertīzes realizācijas etapi:

1. *Ekspertīzes organizatoru- analītiķu grupas veidošana*, kur galvenais uzdevums ir sagatavot nepieciešamo informāciju ekspertu darbam, noteikt ekspertīzes organizācijas gaitu un izvēlēties analītiķus, kas veiks ekspertvērtējumu statistisko apstrādi.
2. *Ekspertīzes sagatavošana*, šajā etapā risināmi sekojoši uzdevumi:
  - formulēt pētāmo problēmu;
  - precizēt ekspertīzes mērķi un uzdevumus;
  - izvēlēties konkrētu ekspertmetodi;
  - izstrādāt anketu.
3. *Ekspertu izvēle un ekspertu grupas sastāva veidošana*, nosaka ekspertu grupas skaitlisko sastāvu, izvēlas ekspertus pēc eksperta kompetences (spēja dot ticamus

---

<sup>226</sup> Saaty T.L. Decision making For Leaders. The Analytic Hierarchy Process For Decisions in a Complex World. University of Pittsburgh. 2008.

ekspertvērtējumus, balstoties uz profesionālām zināšanām un pieredzi pētāmo jautājumu sfērā), kā arī apgādā ekspertus ar nepieciešamo informāciju par pētāmo problēmu, mērķi un uzdevumiem.

4. *Ekspertaptauja.*

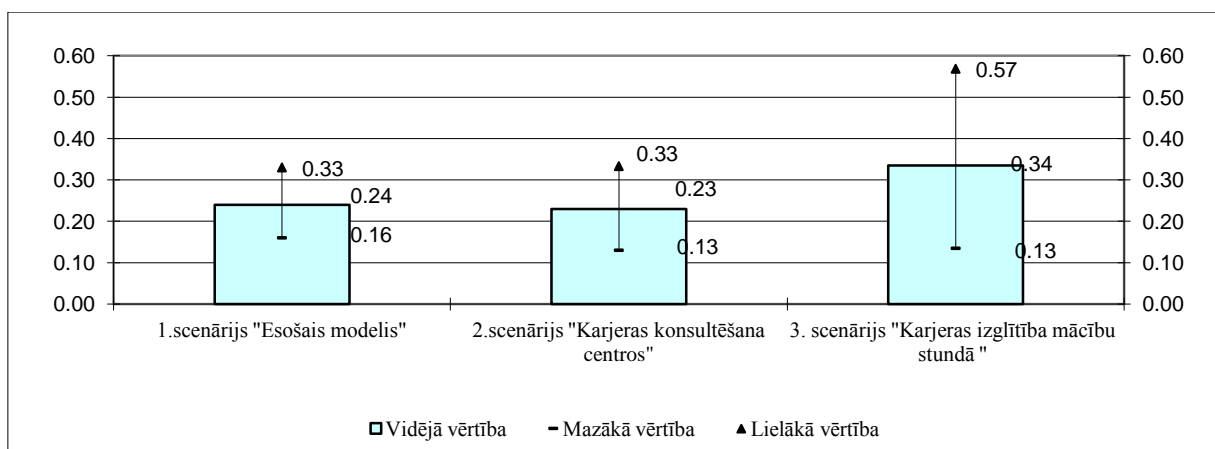
5. *Rezultātu statistiskā un spriedumu saskaņotības analīze.*

6. *Ekspertīzes rezultāti, to analīze.*

Scenāriju novērtēšanu veica 7 eksperti:

- RTU reģionālās nodaļas vadītāja;
- Arodvidusskolas direktore;
- Pamatskolas direktore;
- Nodarbinātības valsts aģentūras reģionālās nodaļas vadītāja;
- Nodarbinātības valsts aģentūras karjeras konsultante;
- Novada pašvaldības vadītājs;
- Uzņēmuma vadītājs.

Apkopojošajā vērtējumā pa visām kritēriju grupām visaugstāko vidējo vērtējumu ir ieguvis 3. scenārijs „*Karjeras izglītība kā mācību stunda vispārizglītojošajā skolā*” - 0.34, līdz ar to, atbilstoši ekspertu vērtējumam, tas ir uzskatāms par ieteicamāko Latvijas karjeras izglītības sistēmas attīstības scenāriju, ir redzama samērā liela ekspertu vērtējumu izkliede, proti, scenārija mazākā vērtība ir 0.13, bet lielākā 0.57, kas liecina par ekspertu nevienprātību. Nākošais ieteicamākais scenārijs ir 1.scenārijs „*Esošais modelis - karjeras izglītība tiek īstenota klases audzināšanas stundās*”- 0,24, bet zemāku vērtējumu ir ieguvis 2.scenārijs „*Karjeras konsultēšana karjeras centros*”- 0,23 (skatīt 5.6.attēlu).



**5.6.attēls. Karjeras izglītības sistēmas attīstību scenāriju ekspertu kopējais vērtējums**

Arī vērtējot definētos scenārijus pa kritēriju grupām visaugstāko vidējo vērtējumu ieguva 3.scenārijs „*Karjeras izglītība kā mācību stunda vispārizglītojošajā skolā*” – 0,15, savukārt 1. un 2 scenāriji tika novērtēti attiecīgi ar 0,08 un 0,06.

Atbilstoši karjeras izglītības ekspertu novērtējumam, var secināt, ka nepieciešams attīstīt karjeras izglītību vispārizglītojošajā skolā, nodrošinot attiecīgu finansējumu un attīstības iespējas tā, lai karjeras izglītības pasākumi tiktu realizēti atbilstoši mērķiem un veicinātu jauniešu profesijas izvēli un studiju izvēli, pamatojoties uz skolēnu spējām, dotumiem, interesēm un darba tirgus vajadzībām.

### **5.5.Karjeras izglītības pārvaldības pilnveide profesionālo interešu veidošanas kontekstā**

Karjera ir cilvēka mērķtiecīga darbība savu kompetenču pilnveidei un izpausmei mūža garumā un vispārizglītojošās skolas posms ir pats sākums tās apzinātai veidošanai, kas secīgi turpinās augstskolā un visas dzīves laikā.

Karjeras izglītība ir veids, kā palīdzēt skolēniem veidot profesionālās intereses, izpratni un prasmes, kas nepieciešamas, lai pieņemtu apzinātus lēmumus, plānotu un mērķtiecīgi veidotu savas karjeras izaugsmi.

Izglītības sektorā karjeras izglītība ir plānots pasākums, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai palīdzētu skolēniem apgūt un attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un karjeras vadīšanā un sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un attīstīšanu visa mūža garumā.

Šobrīd profesionālās intereses karjeras izglītība vispārizglītojošajā skolā tiek veidotas audzināšanas stundās vai arī karjeras izglītības tēmas ir integrētas mācību priekšmetu programmās.

Pamatojoties uz promocijas darbā veiktajiem pētījumiem, var secināt, ka:

- 1) Pirmkārt, profesionālo interešu veidošanā karjeras izglītības īstenošanā skolās trūkst vienotas sistēmas. Izpratne par karjeras izglītību, attieksme pret to, tās plānošana un īstenošana skolās ir ļoti dažāda. Karjeras izglītības īstenošana bieži ir atkarīga no tā, cik informēta un ieinteresēta šajā jautājumā ir skolas administrācija, kā arī no tā, vai priekšmetu skolotāji spēj skaidrot karjeras izglītības jautājumus.
- 2) Otrkārt, skolās īpaši trūkst izpratnes un informatīvi metodisko materiālu karjeras izglītībā darbam ar skolēniem.

3) Treškārt, trūkst kvalificētu speciālistu profesionālo interešu veidošanai karjeras izglītības īstenošanā vispārizglītojošajā skolā.

Pamatojoties uz veikto ekspertu novērtējumu, kā ieteicamais profesionālo interešu veidošanu veicinošais karjeras izglītības attīstības modelis būtu *Karjeras izglītība kā mācību stunda vispārizglītojošajā skolā*.

Karjeras izglītības noteicošie elementi:

- karjeras izglītības pasākumi ir plānoti;
- karjeras izglītības pasākumi ir koordinēti;
- karjeras izglītības īstenošanai ir piešķirti resursi;
- karjeras izglītība tiek sistemātiski vērtēta un pārraudzīta.

Karjeras izglītības nodrošināšanā jāiekļauj sekojošie pasākumi:

- konsultēšana;
- rīcības plānošana;
- sasniegumu pārskatīšana;
- darba pieredzes organizēšana;
- strādājošo pieredzes iepazīšana;
- nodrošināšana informācijas piekļuvei;
- praktiskie un pētnieciskie projekti;

Skolēnu sasniegumus karjeras izglītībā vērtē bez atzīmju vērtēšanas sistēmā, īsi rakstiski vai mutiskiraksturojot skolēnu mācību darbību, darba stilu, attieksmi un izaugsmes dinamiku zināšanu, prasmju, iemaņu apgūvē (izmantojot pašvērtējumu), sevis izzināšanā, karjeras izpētē un karjerasplānošanā un vadībā.

Skolēnu mācību sasniegumu pierādījumus — pašizpētes, karjeras izpētes un karjeras vadības darbamateriālus — uzkrāj skolēnu darba mapēs. Skolēna karjeras izglītības sasniegumi ir jāvērtē regulāri (vienu reizi semestrī vai vienu reizi gadā), informējot vecākus par skolēna zināšanām, prasmēm, iemaņām un sasniegumu dinamiku.

Karjeras izglītības kvalitātes vērtēšanā izmanto aptaujas anketas skolēniem, skolotājiem, vecākiem.

Lai nodrošinātu karjeras izglītības kvalitāti, skolā īstenotais karjeras izglītības darbs ir jāpārraugaun jāizvērtē. Tas palīdz konstatēt trūkumus un veikt nepieciešamos uzlabojumus. Sistēmiska pieeja skolas darbības plānošanai un īstenošanai nodrošina kvalitatīvu darba organizāciju un plānoto rezultātu sasniegšanu. Izvirzītie izglītības kvalitātes nodrošināšanas virzieni, tādikā atbalsts kopējās situācijas attīstībā, uzlabošanā, sekmēšanā,

izglītības kvalitātes vadība un izglītībaskvalitātes novērtēšana, pasākumu kopums, kas vērsts uz gaidītā rezultāta sasniegšanu, palīdzveiksmīgi risināt gan skolas vispārējās attīstības prioritātes un mērķus, gan profesionālo interešu veidošanas uzdevumus karjeras izglītībā. Karjeras attīstības atbalsta kvalitatīvai nodrošināšanai ir jāplāno, jāanalizē un jāvērtē gan ieguldījumi, gan process, gan rezultāti.

### **Piektās nodaļas kopsavilkums un secinājumi**

Promocijas darbā piektajā nodaļā tika veikta Latvijas karjeras izglītības attīstības iespēju izvērtējums. Šajā nodaļā izpētīti un analizēti karjeras izglītības attīstību ietekmējošie faktori. Lai veiktu karjeras izglītības attīstības iespēju analīzi, tika veikta SVID un PEST analīze, kā arī ekspertu intervija. Balstoties uz veikto SVID un PEST analīzi, šajā nodaļā izklāstīti un analizēti iespējamie karjeras izglītības attīstības scenāriji. Karjeras izglītības attīstības scenāriju izvērtēšanai tika pielietota hierarhiju analīzes metode. Lai veicinātu profesionālo interešu veidošanu, pamatojoties uz veikto pētījumu, tika analizēta un piedāvāta karjeras izglītības pārvaldības pilnveide.

## SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Mūsdienās karjeras izglītība ir plānots pasākumu kopums, kas palīdz skolēniem veidot uz paša profesionālajām interesēm un spējām balstītu karjeru. Karjeras izglītība ir programmu un kursu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai mācītu un palīdzētu skolēniem apgūt un attīstīt prasmes savu profesionālo interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā un sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, karjeras plānošanu. Karjeras izglītībai skolās jāsniedz izpratne par darba tirgu un skolēnu sagatavošanu tam.

Ārī mūsdienās ir aktuāls sens latīņu teiciens „Ne skolai, bet dzīvei mācāmies” (Non scholae sed vitae discimus)<sup>227</sup>, kas apliecina, ka skolā arvien vairāk ir jāpievērš uzmanība skolēnu profesionālo interešu veidošanai, kas veicina profesijas izvēli un tālākās izglītības izvēli. Ar nolūku gūt izpratni par skolēnu profesionālo interešu pilnveidi karjeras izglītībā, analizējot karjeras jēdzienu, profesionālās intereses karjeras attīstības teorijās, karjeras izglītības starptautisko pieredzi, tika izvirzīts *pētījuma mērķis: izpētīt un zinātniski pamatot skolēnu profesionālo interešu pilnveides iespējas karjeras izglītībā.*

Pamatojoties uz promocijas darba izstrādes laikā veiktajiem teorētiskajiem un praktiskajiem pētījumiem, autore secina, ka pētījumam definētie darba uzdevumi ir izpildīti, tā mērķis ir sasniegts, gūtas atbildes uz pētījuma jautājumiem, pierādītas aizstāvēšanai izvirzītās tēzes.

Atbildot uz pētījuma jautājumu *Kādi nosacījumi nodrošina mērķtiecīgu profesionālo interešu veidošanu vispārīzglītojošajā skolā*, tika noskaidroti tie nosacījumi, kuri nodrošina profesionālo interešu veidošanu vispārīzglītojošajā skolā. Balstoties uz profesionālo interešu teorijām, profesionālās attīstības teorijām un karjeras attīstības teorijām, skaidroti tie objektīvie nosacījumi, kas nodrošina mērķtiecīgu profesionālo interešu veidošanu. Analizējot iegūtos datus, galvenie secinājumi:

1. Profesionālās orientācijas un karjeras konsultēšanas teorijas pamatā ir radītas un attīstītas psiholoģijas un socioloģijas zinātņu nozarēs, to idejiskajā centrā atrodas indivīds ar viņam piemītošajām specifiskajām psihoemocionālajām iezīmēm. Gan strukturālo teoriju, gan karjeras attīstības teoriju diskusijās identificētās saturiskās vienības bieži tiek izvirzītas par indikatoriem un, transformējot jautājumu formā, iekļautas pētījumos par jauniešu profesionālo interešu veidošanas īpatnībām.

---

<sup>227</sup>Latīņu spārnotie teicieni. [www.citāti.wordpress.com](http://www.citāti.wordpress.com)

2. Karjeras jēdziena saturisko attīstību ietekmē vairāki faktori: izmaiņas darba tirgus prasībās, kas tiek izvirzītas strādājošiem; demogrāfiskās situācijas izmaiņas, turpinās sabiedrības novecošanās, kas rada izmaiņas darbaspēka struktūrā; izglītības nozīmes pieaugums, prasības indivīdiem konkurētspējai darba tirgū; izmaiņas organizācijas struktūrā; optimizācijas process.
3. Profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīgumu nodrošina profesionālo interešu objektīvie nosacījumi, kas sekmē profesijas izvēli un tālākās izglītības izvēli. Profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumus nosaka darba tirgus prasības, jaunā laikmeta prasības, skolēnu vecumposmu attīstības īpatnības.
4. Kā viens no objektīviem nosacījumiem profesionālo interešu veidošanā, kas jāievēro - cilvēka fizioloģiskās īpatnības, vecumposmu attīstības īpatnības. Profesionālo interešu veidošana notiek visos cilvēka dzīves posmos, bet īpaša uzmanība profesionālo interešu veidošanai ir bērībā un jaunībā, kad notiek gatavošanās profesijas izvēlei.
5. Jaunā laikmeta prasības, profesionālo interešu veidošanas objektīvs nosacījums, kuru nosaka vairāki faktori: jauno tehnoloģiju strauja attīstība, iespēja brīvi izvēlēties dzīves un darba vietu jebkurā no ES valstīm, darba resursu pieauguma samazināšanās Latvijā, izmaiņas uzņēmumu struktūrā, attālināto darba vietu rašanās, pamatkompetenču attīstība.
6. Profesionālām interesēm tikai tad ir noteikta loma cilvēka dzīvē, viņa attīstībā, ja tās aktivizē cilvēka darbību. Tikai indivīda attīstības procesā potenciālās intereses pārveidojas par aktīvām interesēm un izpaužas kā profesionālās intereses.

Pamatojoties uz karjeras jēdziena attīstības vēsturisko analīzi, profesionālās orientācijas un karjeras attīstību teoriju analīzi, darba tirgus analīzi, autore noteica profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumus: darba tirgus prasības, skolēnu vecumposmu attīstības īpatnības, jaunā laikmeta prasības. Analizējot iegūtos datus, autore secina, ka tēze ***profesionālo interešu veidošanas mērķtiecīgums tiek nodrošināts, ievērojot profesionālo interešu veidošanas objektīvos nosacījumus*** ir pierādīta.

Veicot pētījumu par izvirzītām prasībām cilvēka profesionālai sagatavotībai un uzņēmējspēju kompetences veidošanai, tiek rastas atbildes uz jautājumu *Kāda nozīme profesionālo interešu veidošanai ir skolēnu uzņēmējspēju kompetences veidošanā*. Eiropas mūžizglītības pamatkompetenču sistēmā ir noteiktas astoņas pamatkompetences, kas nepieciešamas cilvēka personiskai izaugsmei, pilsoniskai aktivitātei, sociālai iekļautībai un nodarbinātībai zināšanu sabiedrībā: 1) komunikācijas kompetence dzimtajā valodā; 2)

svešvalodu kompetence; 3) matemātiskās kompetences un pamatkompetences dabaszinībās un tehnoloģijās; 4) digitālā kompetence; 5) mācīšanās kompetence; 6) sociālās un pilsoniskās kompetences; 7) uzņēmējspēju kompetence un pašiniciatīva; 8) kultūras kompetence. Pamatojoties uz veikto analīzi, autore secina, ka:

1. Uzņēmējspējas ietver cilvēka personiskās īpašības un attieksmes, t.i. jaunrades un jauninājumu ieviešanas spējas, kontaktēšanās, vadīšanas spējas, spēju riskēt, uzņēmīgumu, no vienas puses, un zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai varētu veidot jaunu uzņēmumu, kā praktiskās idejas pārvērst to sekmīgā attīstībā, no otras puses.
2. Profesionālo interešu veidošana sekmē uzņēmīguma īpašību attīstību, kas savukārt veicina uzņēmējspēju kompetences attīstību. Uzņēmēja gars, iemaņas un prasmes ir jāattīsta jau kopš bērnības savstarpējā vienotībā ar profesionālo interešu veidošanu, lai sekmētu pareizās profesijas izvēli un tālākās izglītības izvēli.
3. Strauja tehnoloģiju attīstība būtiski ietekmēja ražošanas struktūru, līdz ar to situāciju darba tirgū. Mainījās attieksme pret cilvēku, viņa attīstību, vērtību orientāciju, priekšplānā izvirzot kompetentu cilvēku kā svarīgāko konkurētspējas nosacījumu. Tieši profesionālo interešu veidošana mijiedarbībā ar uzņēmējspēju kompetences attīstību sekmē pareizu profesijas izvēli, tālākās izglītības izvēli, kas vēlāk veicina veiksmīgāku iekļaušanos darba tirgū.
4. Uzņēmējspēju attīstību nosaka arvien pieaugošās izmaiņas ražošanā. Tas izsauca objektīvu nepieciešamību pēc uzņēmēja-vadītāja ar noteiktu īpašību kopumu. Sākot ar 20.gadsimta 80.gadiem tiek pievērsta pastiprināta uzmanība profesijas izvēles jautājumiem, ieguldījumu izglītībā ekonomiskajai analīzei, uzsvērtā pieaugošā nozīme cilvēka vispusīgai attīstībai. Cilvēkkapitāla attīstībā dominēja ekonomiskā pieeja. Tā bija ierobežota galvenokārt ar ražošanas prasībām, bet uzņēmējspēju attīstība tika saistīta ar vadītājam nepieciešamo personas īpašību attīstību, kas nepieciešamas, lai uzņemtos risku un mērķtiecīgi savienot pārējos ražošanas faktoros, lai gūtu peļņu.
5. Mūsdienās ir jauna, sociālekonomiska pieeja uzņēmējspēju kompetences attīstībai, jo būtiski mainījusies uzņēmumu struktūra, cilvēku darba funkcijas, līdz ar to arī attieksme pret cilvēku, viņa attīstību, priekšplānā tiek izvirzīts kompetents cilvēks.

Pamatojoties uz uzņēmējspēju kompetences jēdziena skaidrojumu, darba tirgus analīzi, profesiju pieprasījuma un piedāvājuma veikto analīzi, profesionālo interešu veidošanas objektīvo nosacījumu raksturojumu, aizstāvēšanai izvirzītā tēze **profesionālo**



***interesu veidošana vispārizglītošajā skolā notiek mijiedarbībā ar uzņēmējspēju kompetences attīstību*** ir pierādīta.

Analizējot mūsdienu gadsimta prioritātes, arvien biežāk tiek diskutēts par jauniešu profesijas izvēles atbilstību darba tirgus prasībām un profesionālo interešu veidošanas veicināšanu karjeras izglītībā vispārizglītošajā skolā. Profesijas izvēle vienmēr ir bijusi aktuāla problēma, jo daudzveidīgie darba veidi izvirza cilvēkam atšķirīgas un daudzšķautņainas prasības. Skolēnu profesionālo interešu analīze, karjeras izglītības vēsturiskā attīstība un karjeras izglītības starptautiskās pieredzes analīze, profesionālo interešu pilnveides vadības karjeras izglītībā analīze, sniedz atbildes uz jautājumu *Kāda nozīme ir profesionālo interešu veidošanai jauniešu profesijas izvēlē un tālākās izglītības izvēlē.* Pamatojoties uz veikto pētījumu datu analīzi, autore galvenie secinājumi ir:

1. Profesionālo interešu veidošana ir komplekss pasākumu kopums, lai veicinātu individuālās karjeras attīstību, palīdzētu izglītības un profesijas izvēlē, kas savukārt ļauj attīstīties personībai un gūt apmierinājumu no darba. Veidojot jauniešu profesionālās intereses, attīstās arī karjeras vadības prasmes. Lai noturētos darba tirgū, jauniešiem pašam jāklūst par savu karjeras resursu un darba vides procesu vadītāju. Ja jauniešiem nav apguvis karjeras vadības prasmes, viņš arī nespēj īstenot savas personīgās dzīves un savas karjeras veiksmīgu virzību. Profesionālās intereses veidošanas pasākumu kopums tiek realizēts karjeras izglītībā.
2. Profesionālās intereses aptver cilvēka personiskās intereses, kas vēlāk izpaužas apzinātā profesijas izvēlē, darba tirgus prasības pēc kvalificētiem darbiniekiem, profesijas apguvi un darba gaitas uzsākšanu. Profesionālo interešu veidošanu nosaka vairāki faktori: iespēja brīvi izvēlēties dzīves un darba vietu jebkurā no ES valstīm, darba resursu pieauguma samazināšanās Latvijā, izmaiņas uzņēmumu struktūrā, mikrouzņēmumu attīstība, kas ir pamats pašnodarbinātībai, attālināta darba veidu rašanās, uzņēmējspēju attīstība.
3. Karjeras izglītība ir plānots pasākumu, kursu un programmu nodrošinājums izglītības iestādēs, lai palīdzētu izglītojamajiem attīstīt prasmes savu interešu, spēju un iespēju samērošanā, savu karjeras mērķu izvirzīšanā, karjeras vadīšanā, sniegtu zināšanas un izpratni par darba pasauli, tās saikni ar izglītību, par karjeras plānošanu un tālākizglītības iespējām, kā arī nodrošinātu efektīvu dalību darba dzīvē. Karjeras izglītība aptver izglītības iestāžu, vecāku, sabiedrības sistemātisku sadarbību, lai palīdzētu bērniem, pusaudžiem, jauniešiem un pieaugušajiem iegūt pieredzi, attīstīt savas profesionālās spējas, ietver palīdzību profesionālās piemērotības noteikšanā,

darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguvē.

4. Eiropadomes politiskās nostādnes un rekomendācijas karjeras izglītības attīstības veicināšanā parāda, ka profesionālo interešu veidošanas karjeras izglītības programmu mērķis ir veidot saikni starp mācībām un nākotnes plāniem, veicināt nodarbinātībai un karjeras veidošanai nepieciešamo prasmju attīstību. Eiropas valstu karjeras izglītības attīstības pieredze liecina, ka Eiropā nav vienotas pieejas karjeras izglītības attīstības iespējām. Pārsvarā, atbildību politikas līmenī dala Izglītības un Sociālo un Darba lietu ministrijas, ciešā sadarbībā ar Ekonomikas ministriju, kura sniedz informāciju par tautsaimniecības nozaru un darba tirgus attīstības tendencēm valstī.
5. SVID analīzes dati liecina, ka karjeras izglītības attīstībai ir daudz priekšrocību un stipro pušu, kas rada labvēlīgus apstākļus jauniešu profesionālo interešu veidošanai, profesijas un studiju programmas izvēlei atbilstoši jauniešu spējām, dotumiem, interesēm un darba tirgus prasībām. Kā galvenās nepilnības, vājās puses, karjeras izglītības attīstībā var nosaukt nepietiekamo valsts finansējumu karjeras izglītības programmu īstenošanai vispārizglītojošajās skolās.
6. Skolēnu profesionālo interešu pilnveidei karjeras izglītībā ir būtiska nozīme, jo tieši profesionālo interešu veidošana veicina profesijas izvēli, veido skolēnu priekšstatu par darba tirgu, profesiju pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū, vēlāk veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū. Profesionālo interešu veidošana sekmē tālākās izglītības izvēli. Karjeras izglītības attīstības scenāriju analīze parāda, ka karjeras izglītības attīstība vispārizglītojošajā skolā ir iespējama un var būt sekmīga pie nosacījuma, ka tiek nodrošināts attiecīgs finansējums un attīstības iespējas tā, lai karjeras izglītības pasākumi tiktu realizēti atbilstoši mērķiem un veicinātu jauniešu profesijas izvēli un studiju izvēli, pamatojoties uz skolēnu spējām, dotumiem, interesēm un darba tirgus vajadzībām.

Pamatojoties uz skolēnu profesionālo interešu analīzi, veiktajiem pētījumiem par profesionālo interešu pilnveides iespējām karjeras izglītībā, tiek pierādīta tēze ***profesionālo interešu veidošana karjeras izglītībā vispārizglītojošajā skolā veicina jauniešu profesijas izvēli, tālākās izglītības izvēli un sekmē veiksmīgu iekļaušanos darba tirgū.***

Profesionālo interešu pilnveidei karjeras izglītībā autore izvirza sekojošos priekšlikumus:

1. Priekšlikumi turpmākajiem pētījumiem

Karjeras izglītība ietver ļoti daudzus aspektus, līdz ar to nepieciešamo pētījumu loks situācijas detalizētai izziņai ir ļoti plašs. Balstoties uz promocijas darbā veikto izpēti, autore izstrādājusi priekšlikumus šādu turpmāko pētījumu veikšanai:

- detalizēti izpētīt un novērtēt karjeras izglītības programmas sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas līmenī;
- izpētīt un novērtēt karjeras izglītības kvalitāti noteicošos elementus;
- izpētīt pedagogu profesionālo meistarību karjeras izglītības īstenošanai;
- izpētīt kādas ir iespējas samazināt jauniešu bezdarba rādītājus, izmantojot karjeras izglītības pasākumus.

2. Priekšlikumi Izglītības un Zinātnes ministrijai

- Izstrādāt vienotu tiesiski normatīvu karjeras izglītības regulējumu, kas nepārprotami definētu karjeras izglītības principus un finansējumu.
- Kvalitatīvu karjeras izglītības pieejamību nosaka karjeras atbalsta speciālistu profesionālā sagatavotība un pieejamie resursi. Lai organizētu speciālistu izglītošanu, jānosaka darba tirgus pieprasījums un karjeras speciālistu loma.
- Karjeras izglītības īstenošana izglītības iestādēs jāveido katras iestādes vajadzībām atbilstošā formā, t.i. karjeras izglītības īstenošanā, pilnveidojot, pamatojoties uz jaunākām karjeras vadības un karjeras atbalsta teorijām.

3. Priekšlikumi Labklājības ministrijai un Nodarbinātības valsts aģentūrai

- Veidojot sadarbību ar sociālajiem partneriem karjeras izglītībā, jāparedz sadarbības formas, kas sekmētu partneru iesaistīšanos ne tikai izglītības procesa un rezultātu izvērtēšanā, bet arī tā plānošanā.

4. Priekšlikumi darba devēju un uzņēmēju apvienībām

- Karjeras atbalsta sistēmas pilnveidošanu, t.sk. karjeras izglītības pilnveidošanu, atbilstoši mūsdienu prasībām ietekmē izglītības pakalpojumu sniedzēju un sociālo partneru sadarbība. Darba devēju un uzņēmēju apvienību sadarbība ar izglītības iestādēm veicinātu izglītības un darba tirgus tuvināšanos un sadarbības formu attīstību.

5. Priekšlikumi Centrālās statistikas pārvaldei

- Uzskaites sistēmas ieviešanai jāveido absolventu reģistrs, lai iegūtu detalizētu informāciju par mācību iestādes beigušo nodarbinātību, iekļaujot informāciju

par darba ņēmēja statusa maiņu uzņēmumā, norādot amata kodu saskaņā ar Profesiju klasifikatoru. Tā centralizēti varētu iegūt informāciju par nodarbinātību pēc izglītības iestādes absolvēšanas, ņemot vērā iegūto kvalifikāciju, amatu un darba pārtraukšanas iemeslus.

## IZMANTOTO AVOTU UN LITERATŪRAS SARAKSTS

### Likumdošanas akti un normatīvie dokumenti

1. Augstskolu likums. LR likums, 1995. Pieejams: <http://likumi.lv>
2. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. LR likums, 2002. Pieejams: <http://likumi.lv>
3. Boloņas deklarācija. <http://www.izm.gov.lv>
4. Darba aizsardzības likums. LR likums, 2002. Pieejams: <http://likumi.lv>
5. Darba likums, LR likums, 2002. Pieejams: <http://likumi.lv>
6. Eiropas Sociālā harta. <http://www.europa.eu>
7. Izglītības likums. LR likums, 1998. Pieejams: <http://likumi.lv>
8. Jaunatnes likums. LR likums, 2009. Pieejams: <http://likumi.lv>
9. Konvencija pret diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā. ANO, 1958. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti)
10. Konvencija pret diskrimināciju izglītībā. UNESCO, 1960. Pieejams: [http://www.unesco.org/education/efa/ed\\_all/background/world](http://www.unesco.org/education/efa/ed_all/background/world)
11. Lisbon Strategy. Pieejams: <http://ec.europa.eu/growthandjobs/>
12. Ministru kabineta 1994.gada 12.aprīļa noteikumi Nr.84 „Par Latvijas Republikas Profesiju klasifikatoru”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
13. Ministru kabineta 1998.gada 16.jūnija noteikumi Nr.222 „Noteikumi par vienoto ekonomiskās informācijas klasifikācijas sistēmu”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
14. Ministru kabineta 1999.gada 12.jūlija noteikumi Nr.400 „Kārtība, kādā akreditējamās vispārējās izglītības un profesionālās izglītības programmas un izglītības iestādes”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
15. Ministru kabineta 2000.gada 5.decembra noteikumi Nr. 463 „Noteikumi par valsts vispārējās vidējās izglītības standartu”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
16. Ministru kabineta 2001.gada 27.februāra protokols Nr. 9 „Nacionālā inovāciju koncepcija”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
17. Ministru kabineta 2001.gada 16.oktobra noteikumi Nr.563 „Koncepcija Dzimumu līdztiesības īstenošanai”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
18. Ministru kabineta 2002.gada 12.marta noteikumi Nr.104 „Noteikumi par centralizēto eksāmenu saturu un norises kārtību”.
19. Ministru kabineta 2002.gada 15.augusta noteikumi Nr. 436 „Par Latvijas ilgtspējīgas attīstības pamatnostādnēm”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
20. Ministru kabineta 2004.gada 18.augusta rīkojums Nr.568 „Par pamatnostādnēm Tautsaimniecības vienotā stratēģijā”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
21. Ministru kabineta 2005.gada 19.oktobra rīkojums Nr. 684 „Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
22. Ministru kabineta 2006.gada 29.marta rīkojums Nr. 214 par koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana". Pieejams: <http://mk.gov.lv>
23. Ministru kabineta 2006.gada 19.jūlija rīkojums Nr. 542 „Par Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnēm 2006.-2013.”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
24. Ministru kabineta 2007.gada 13.februāra noteikumi Nr.125 „Noteikumi par profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
25. Ministru kabineta 2007.gada 27.februāra noteikumi Nr.149 „Par profesiju standartu izstrādes kārtību”. Pieejams: <http://mk.gov.lv>
26. Par Latvijas Republikas un Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras

- organizācijas (UNESCO) sadarbības memorandu. LR likums, 1999. Pieejams: <http://likumi.lv>
27. Profesionālās izglītības likums. LR likums, 1999. Pieejams: <http://likumi.lv>
28. Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu. LR likums, 2001. Pieejams: <http://likumi.lv>
29. Reģionālās attīstības likums. LR likums, 2002. Pieejams: <http://likumi.lv>
30. Zinātniskās darbības likums. LR likums, 2005. Pieejams: <http://likumi.lv>

### **Pētījumi, datu avoti**

31. Bezdarba rādītāji un NVA aktivitātes. Pieejams: <http://nva.lv/index/statistika/>
32. Cilvēkresursu potenciāla noteikšana Latvijas mašīnbūves un metālapstrādes nozarē un stratēģijas izstrāde jauno speciālistu piesaistei šajā nozarē, pielietojot reklāmas pasākumus un motivēšanas shēmas. Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācijas pētījums. Rīga, 2005.
33. Darba spēka apsekojuma galvenie rādītāji. CSP, 2009. Pieejams: <http://csb.gov.lv/csp/events/>
34. Darba tirgus vajadzību analīze un ieteicamo pasākumu apkopojums kvalitatīva darbaspēka pieejamības veicināšanai ķīmisko vielu un farmācijas nozarē. Latvijas Organiskās sintēzes institūts. Rīga, 2007. 81 lpp.
35. Darba vietu attīstības tendenču analīze tautsaimniecībā un atbilstošas statistiskās novērošanas pilnveidošana. LR Ekonomikas ministrijas pētījums. Rīga, 2004.
36. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu „Ilgtermiņīga darba ražīguma veicināšana Eiropā”. Eiropa, 2008/C 10/19. 2008.gada 15.janvāris. 72.-79.lpp. Pieejams: <http://www.europa.eu>
37. Eiropas Padomes lēmums par „Par sekmīgāku karjeras atbalsta iekļaušanu mūžizglītības stratēģijās”. Eiropa, 2008.gada 21. novembrī. Pieejams: <http://www.europa.eu>
38. Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Darbaspēka profesionālā mobilitāte”. Rīga: Latvijas Universitātes apgāds, 2007. 256 lpp.
39. Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū”. Rīga: LM, 2006. 168 lpp.
40. Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas”. Rīga: LM, 2007. 220 lpp.
41. Eiropas Savienības Struktūrfondu nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” pētījums „Nereģistrētās nodarbinātības novērtējums”. Rīga: Latvijas Universitātes apgāds, 2007. 212 lpp.
42. EK un Padomes progresa ziņojums par darba tirgus programmas „Izglītība un apmācība 2010” īstenošanu. Pieņemts 2005.gada 10.novembrī. Pieejams: <http://www.europa.eu>
43. European Social Agenda. Pieejams: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_policy\\_agenda/social\\_pol\\_ag\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html) European Employment Strategy,
44. Entrepreneurship Survey of the EU (25 Member States), United States, Iceland and Norway. Analytical Report, Flash EB No 192, 2007. 172p. Pieejams: [http://www.europa.eu/entrepreneurship\\_survey/data](http://www.europa.eu/entrepreneurship_survey/data)
45. ESF Nacionālās programmas projekts “Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā” (KIPNIS). Pieejams: [http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras\\_atbalsts/informativie\\_izdevumi/klasu\\_audzinatajiem/](http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/informativie_izdevumi/klasu_audzinatajiem/)

46. Eurostat. Euro statistics – Data for short-term economic analysis. Pieejams: <http://http:epp.eurostat.ec.europa.eu>.
47. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.-2013. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
48. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2013.-2020. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
49. Lietuvosprofesinioorientavimostrategija. Pieejams: [http://www.lietuva.lt/profesinio\\_orientavimo/darbas/org](http://www.lietuva.lt/profesinio_orientavimo/darbas/org)
50. Latvijas Republikas profesiju klasifikators. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv>
51. Lursoft materiāli. [www.lursoft.lv](http://www.lursoft.lv).
52. Meža nozares izglītības atbilstība pieprasījumam un attīstības iespējas. Latvijas Lauksaimniecības Universitātes pētījums. Jelgava, 2004.
53. LR NAP. Pieejams: <http://em.gov.lv>
54. Estonian National Resource Center for Guidance. Pieejams: <http://www.rajaleidja.ee>
55. Pasaules Bankas materiāli par zināšanu ekonomikas attīstību Latvijā. Pieejams: <http://www.worldbank.org/projects/>
56. Pētījums par skolēnu profesionālajiem nodomiem un priekšstatiem par profesijām, 2004. Pieejams: <http://www.karjarascentrs.lv>
57. Pētījums par darba devēju un darbinieku informētību par darba tiesiskajām attiecībām. Rīga: Sociāli korelatīvo datu sistēmas, 2001.
58. Profesionālā izglītība un darba tirgus Latvijā. Latvijas nacionālās observatorijas pētījums. Rīga: Akadēmiskās informācijas centrs, 2001.
59. Profesionālās izglītības centra dati. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
60. Profesiju standarta izstrādes rokasgrāmata, 2006. Pieejams: [http://www.izmpic.gov.lv/ESF/Notikumu\\_arhivs/13062006/Rokasgramata](http://www.izmpic.gov.lv/ESF/Notikumu_arhivs/13062006/Rokasgramata)
61. Publiskais 2007.gada pārskats. Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija, Profesionālās izglītības centrs, 2007. Pieejams: <http://www.izm.gov.lv>
62. Rekomendācijas un darbības plāns augsti kvalificētu cilvēkresursu trūkumu novēršanai Latvijas elektronikas un elektrotehnikas nozarē. Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācijas pētījums. Rīga, 2005.
63. The Enterprise 2010: The Next Generation Survey Report. 43 p. Pieejams: [http://www.jaye.org/Main/Default.aspx?Template=TMMain.asch\\$:phContent=Article](http://www.jaye.org/Main/Default.aspx?Template=TMMain.asch$:phContent=Article)
64. Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte. Baltijas Sociālo zinātņu institūta pētījums. Rīga, 2002.
65. Valstybės žinios, 2001, Nr.40 – 1404. Pieejams: <http://www.valstybeszinios.lt>
66. Valstybės žinios, 2000, Nr. 92 – 2877. Pieejams: <http://www.valstybeszinios.lt>
67. Valstybės žinios, 1998, Nr. 66 – 1999. Pieejams: <http://www.valstybeszinios.lt>
68. Valstybės žinios, 1998, Nr. 39 – 1046. Pieejams: <http://www.valstybeszinios.lt>
69. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 738. Pieejams: <http://www.valstybeszinios.lt>

### Literatūras saraksts

70. Adams K. Hean S., Sturgis P., Macleod C.J. Investigating the factors influencing professional identity of the first year health and social care students. Learning in the Health and Social Care, Professional Identity paper. Blackwell Publishing Ltd, vol.5, No. 2, 2006, pp. 55-68.
71. Angus M. The rules of school reform. London: Falmer Press, 1998. 63p.
72. Arājs J. Intereses un to veidošana skolā. Rīga: Zvaigzne, 1976. 158 lpp.
73. Arājs J., Prindule L., Upmane Z. Bērnu attīstība mācību un audzināšanas procesā. Rīga: Zvaigzne, 1983. 140 lpp.
74. Atbalsts karjeras attīstībai. Karjeras attīstības atbalsta sistēma. Rokasgrāmata politikas veidotājiem. OESD, 2006. Eiropas komisija.

75. Ābele A. Vērtību orientāciju sistēmas un profesionālā personības tipa izvērtējums studentiem. Teorija un prakse skolotāju izglītībā. Rīga: 2002. 596.-602.lpp.
76. Bandura A. Social learning theory. Upper Sadle River: Prentice Hall, 1997.
77. Barānova D. Latvijas nodarbinātības attīstības analīze. Rīga: Latvijas Universitātes raksti, 2007. Ekonomika VI. 29.-40. lpp.
78. Beleckiene G., Zimina N. Vocational education and training and employment services in Lithuania. Education Resources information Center. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2005. 101p.
79. Bikse V. Profesijā jāieaug. Rīga: Zinātne, 1990. 69 lpp.
80. Bikse V. Izglītība un ekonomiskā apziņa. Prasme saimniekot. Rīga: Avots, 1984. 49-60.lpp.
81. Bikse V. Uzņēmējspējas, to veidošana globalizācijas procesu ietekmē. LU raksti 659.sējums. Ekonomika II. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003. 8.-20.lpp.
82. Bikse V. Knowledge - based Economy and Developing of Entrepreneurship Competence in the Education System. - LU raksti. 717. sēj. Vadībaszinātne, 2007. 117.-130.lpp.
83. Bikse V. Profesionālās intereses, to veidošanas problēmas globalizācijas apstākļos, LU: Rīga, Latvijas Universitātes Raksti, 721.sējums, Rīga, 2008. 188.-200.lpp.
84. Boitmane, I. Veiksmīgas karjeras anatomija. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2009. 203 lpp.
85. Bordin E.S., Nachmann B., Segal S.J. Anarticulated framework for vocational development. Journal of Counseling Psychology, No.10, 1963. pp.107-116.
86. Blanchard O. Reforming labor market institutions: unemployment insurance and employment Protection. Cambridge: Working Paper, 2004, November 10, pp.4-38.
87. Blumberga S. Pusaudžu asociālās uzvedības un pašaktualizācijas vajadzības izpausme mūsdienu sabiedrības kontekstā. RPIVA Starptautiskā zinātniskā konference. Rīga, 2005. 602.-609.lpp.
88. Career development of work: a review of career guidance to support people in employment. European centre for the Development of Vocational Training, 2008. 135p.
89. Career Guidance:A Handbook for Policy Makers. OECD, 2005.
90. Ceļā uz sociālo saliedētību un labklājību. Sorosa Fonds – Latvija: Rīga, 2001. 121lpp.
91. Ciemiņa I., Krastiņš O., Bāliņa S. Izglītības un citu faktoru ietekme uz dzīves līmeni un dzīves kvalitāti. LZP Ekonomikas un Juridiskās zinātnes galvenie pētījumu virzieni. Rīga, 2008. 43.-48.lpp.
92. Cities and regions in the New Learning Economy. Paris: OECD, 2001.147 p.
93. Cohn E. Market approaches to education: vouchers and school choice. Oxford: Pergamon, 1997. 531p.
94. Colding B. Ethnicity, gender and vocational education in Denmark. International Journal of Manpower, vol.27, 2006, pp.342-357.
95. Commission of the European Communities (CEC). Recommendation of the EuropeanParliament and of the Council on Key Competences for Lifelong Learning. Brussels:Commission of the European Communities, 2005.
96. Commission's Action Plan for Working Skills and Mobility. COM 2002 (2). 38p.
97. Cree V.E., Macaulay C. Transfer of Learning in Professional and Vocational Education. London: New Fetter Lane, 2000. 201p.
98. Croyley A. Qualitative research methods. Rīga: Zinātne, 2002. 158 p.
99. Daws R.V., England G.W., Lofquist L.H. Theory of Work Adjustment. Minnessota Studies in Vocational Rehabilitation, XV, 1964.
100. Daws P.P. Are the Careers Education Programmes in Secondary Schools a Waste of Time? A reply to Roberts: Postscript in Dryden, W&Wats A.G. Guidance and



- Counseling in Britain. Cambridge: Publishing, 1992, pp. 208-210.
101. Development plan for the Estonian vocational education and training system. Ministry of Education and Research. Tartu, 2005. 53p.
  102. Dobrow S.R., Higgins M.C. Developmental networks and Professional identity: A longitudinal study. Career Development International, No. 10, 2005, pp. 567-583.
  103. Dombrovska L.R. Cilvēkresursu kapitāla vadība. Rīga: Zvaigzne ABC, 2009. 212 lpp.
  104. Dunning J.H. Regions, globalization and the knowledge-based economy. Oxford: Oxford University Press, 2000. 506 p.
  105. Eamest R., Masso J. Labour market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. IZA Discussion Paper No.1147, 2004, pp. 32-37.
  106. Eglītis J. Cilvēkresursi reģionos. Starptautiskās zinātniskās konferences „Latvijas lauku attīstības iespējas un risinājumi XXI gs. sākumā” materiāli. Jelgava: LLU 2002. 411.-418.lpp.
  107. Eglītis J. Vidējās izglītības kvalitāte un augstākās izglītības pieejamība Latvijā reģionālajā aspektā. Zinātņu akadēmijas vēstis. Rīga: Zinātņu akadēmija, 2002. 19.-23.lpp.
  108. Employability in higher education. The Higher Education Academy, UK, 2006, p.8.
  109. Employment in the Knowledge Based Economy. Employment in Europe. European Communities 2000, pp. 55-65.
  110. Eriksons Ē. H. Identitāte: jaunība un krīze. Rīga: Jumava, 1998. 272 lpp.
  111. Ertelts B. J., Šulcs V. Karjeras konsultēšanas kompetences. Latgales druka, 2008. 256 lpp.
  112. Fact sheet. Vocational education and training in Poland. European Journal. Vocational training Nr.11, 2008, pp. 91-94.
  113. Frolova L., Briška A. Studiju programmas kvalitātes novērtēšanas kritēriji un metodes augstskolās. Vadībzinātne 690.sēj. Latvijas Universitātes raksti, 2005. 190.-208.lpp.
  114. Fullans M. Pārmaiņu spēks. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. 166 lpp.
  115. Garleja R. Cilvēkpotenciāls sociālajā vidē. Rīga: Raka, 2006. 199 lpp.
  116. Garleja R. Darbs, organizācija un psiholoģija. Rīga: Raka, 2003. 200 lpp.
  117. Garleja R. Psiholoģijas un sociālās uzvedības aspekti ekonomikā. Rīga: Raka, 2001. 131lpp.
  118. Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J. Occupational choice: An approach to a general theory. Pieejams: [http://www.careerkey.org/asp/your\\_personality/ginzberg\\_occupational\\_choice](http://www.careerkey.org/asp/your_personality/ginzberg_occupational_choice). (Skatīts 03.12.2010)
  119. Geske A., Grīnfelds A. Izglītības pētniecība. Rīga: LU Zinātniskais apgāds, 2006. 261lpp.
  120. Germany's Vocational Education at a Glance. Bonn: Federal Ministry of Education and Research, 2003. 75p.
  121. Gilligan R. Enhancing the resilience of children and young people in public care by mentoring their talents and interests. Child and Family Social Work, vol.4, 1999, pp. 187-196.
  122. Goša Z. Iedzīvotāju izglītības līmenis un nodarbinātība Latvijā. Rīga: Latvijas Universitātes raksti, 2005. Ekonomika IV. 115. – 127.lpp.
  123. Gottfredson L. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, No. 28, 1981, pp. 545-579.
  124. Hall A.S., Kelly K.R., Hansen K., Gutwein A.K. Sources of elf-Perceptions of Career-Related Abilities. Journal of Career Assessment, vol.4, No. 3, 1996, pp. 331-343.
  125. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond. Journal of Vocational Behavior, No.35, 1995, pp. 64-75.

126. Hansen M.E. The financing of vocational education and training in Denmark. CEDEFOP, 1999. 73p.
127. Havighurst R.J. Education through the adult life span. Educational Gerontology, No. 1. 1972, pp. 41-51.
128. Hazans M. Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz apmierinātību ar dzīvi. Pētījums „Dzīves kvalitāte Latvijā”. Rīga: Zinātne, 2006. 327.-264.lpp.
129. Hodkinson P., Sparkes J.M. Careership: A Sociological Theory of Career decision Making. British Journal of Sociology of Educational. Nr. 18 – 1, 1997.
130. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs N.J.: Prentice Hall, 1973.
131. Holland J.L., Gottfredson C.D., Baker H.G. Validity of vocational aspirations and interests inventories extended replicated and reinterpreted. Journal of Counseling Psychology, Vol.37, 1990, pp. 337-342.
132. Hotchkiss L., Borow H. Sociological perspective on work and career development. San Francisco: Jossey-Bass, 1996. 321p.
133. Implementation of “Education and training 2010” Work program. Working group report. European commission, 2009.
134. Jakovļeva J., Pipere A. Professional choice of Professional school and university students in Latgale. Sociālo zinātņu vēstnesis Nr.1, 2006, pp. 39-70.
135. Jaunzeme I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas augstākajā izglītībā Latvijā. Rīga, 2011. 165.lpp.
136. Jolkins V. Profesijas izvēles krustcelēs. Psiholoģija ģimenei un skolai, 2006, marts. 6.-11.lpp.
137. Joma A. No profesionālās orientācijas sistēmas uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu. Manuskripts, 2008.
138. Johnson, M. New Roles for Educators, 2004. Available: [www.mff.org](http://www.mff.org)
139. Joordan J.P., Matlin N., Starishevsky R., Super D.E. Career development: A self-concept. New York: College Entrance Examination Board, 1963.
140. Jung-Miklaszewska J. The system of education in the republic of Poland. Vocational education. Warszawa: Bureau for Academic Recognition and international Exchange, 2003. 62p.
141. Kaltigina M., Kuzina V., Leikarte M., Kļava I. Studentu valodu prasmes un gatavība darba tirgum Latvijā. Teorija praksei mūsdienu sabiedrības izglītībā 2006. RPIVA Starptautiskā zinātniskā konference. Rīga: ULMA, 2006. 200.-207.lpp.
142. Kallen D. New Educational Paradigms and New Evolution Policies. Evaluating and reforming education systems. Paris: OECD, 1996. 83p.
143. Kamols J. Vispārējā izglītība. Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940. 131.-137. lpp.
144. Key competences. Working group report 2002. European commission, 2002. 198p.
145. Key data on education in Europe. European Commission. Eurydice, 2002. 225p.
146. Klauss A. Zinības vadītājam. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.
147. Kravale M. Kompetences apmaiņas koncepcija jauniešu dzīves vērtību orientācijas attīstība. Teorija un prakse skolotāju izglītībā. RPIVA Starptautiskā zinātniskā konference. Rīga, 2002. 596.-602.lpp.
148. Krieviņš, M., Lesiņš, M. Profesionālā izglītība Latvijā: problēmas, risinājumi. Skolotājs, 2002. Maijs, 29.-34.lpp.
149. Kristapsone S. Zinātniskā pētniecība studiju procesā. Rīga: Turība, 2008. 349 lpp.
150. Kristapsone S. Pusaudžu un jauniešu sociāli demogrāfiskās un ekonomiskās atšķirības pilnās un nepilnās ģimenēs. Iedzīvotāju izglītības līmenis un nodarbinātība Latvijā. LU raksti 689.sējums. Ekonomika, IV. Rīga: Latvijas Universitāte, 2005. 148.-160.lpp.

151. Krumboltz J.D., Mitchell A.M., Jones G.B. A social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, No. 6, 1976, pp. 1-6.
152. Krumboltz J.D. Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: CPP Books, 1994, pp. 9-31.
153. Kuzņecova A. Profesionālās ētikas pamati. Rīga: Raka, 2003. 202lpp.
154. Kūle M. Zināšanu fenomena izpratne zināšanu sabiedrības veidošanā. Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts. Rīga, 2007. 183lpp.
155. Laizāne-Jurkāne M. Development of the regional Cooperation Organizations in the Baltic Sea Region. *Latvia's Strategy. Latvia in International Organization*. Rīga: Zinātne, 2005. 133-153p.
156. Latīņu spārnotie teicieni. Pieejams: <http://www.citāti.wordpress.com>.
157. Latvijas zeme, zemnieki un viņu darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940. 599 lpp.
158. Lauglo J., Lillis K. *Vacationalizing Education: An International Perspective*. Oxford, Pergamon, 1988.
159. Law B. A career learning theory. *Rethinking and Careers education and guidance*. London: Routledge, 1996.
160. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unified social cognitive theory of career academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational behaviors*, vol. 45, 1994, pp. 79-122.
161. Lubin B., Larsen R. M., Matarazzo J. D., Seever M. Psychological test usage patterns in five professional settings. *American Psychologist*, 40, 1985. pp. 857-861.
162. Making education count: developing and using international indicators. Centre for Educational Research and Innovation. Paris: OECD, 1994. 378p.
163. Maslo I. No zināšanām uz kompetentu darbību. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. 103 lpp.
164. McDaniels C. *Counseling for career development: theories, resources and practice*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers, 1992. 362p.
165. McQuaid R.W., Lindsay C. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 2005, vol.42 (2), pp. 209-210.
166. Measuring Students Knowledge and Skills. Paris: OECD, 2000. 103p.
167. Mekšs, J. Personības hronoloģiskā vecuma un pašaktualizācijas saistība tās ikdienas dzīves darbībā. Radošā personība, III. Zinātnisko rakstu krājums. Rīga: Raka, 2003. 166.-173.lpp.
168. Mincer, J. Investment in human capital and personal income. *Journal of Political Economy*, August, 1958, pp. 281.-320.
169. Mitchell K.E., Levin A.S., Krumboltz J.D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and development*, 1999, pp. 115-124.
170. Mulder R. H., Sloane P.F. *New Approach to Vocational Education in Europe*. Oxford, Symposium Books, 2004. 188p.
171. Munson W.W., Widmer M.A. Leisure Behavior and Occupational Identity in University Students. *The Career Development Quarterly*, December, vol. 46, 1997.
172. Nikolajeva Ļ. Augstākās izglītības nozīme un jauniešu profesionālā orientācija. Daugavpils Universitātes starptautiskās konferences „Izglītība sociālo pārmaiņu apstākļos” rakstu krājums. Daugavpils, Akadēmiskais apgāds „Saule”, 2007. 94.-104.lpp.
173. OECD, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris, 2004. 76 p.
174. Olupe M. Zemnieku mājsaimniecība senāk un tagad. *Latvijas zeme, zemnieki un viņu*

- darbs. Rīga: Lauksaimniecības pārvaldes izdevums, 1940. 186.-194.lpp.
175. Osipow S.H. Theories of career development. Enlewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1973. 328p.
  176. Ozoliņa U. Latvijas cilvēkkapitāls: attīstība un strukturālās īpatnības. Rīga: Latvijas Universitātes raksti, 2007. Ekonomika VI. 290.-307. lpp.
  177. Ozoliņa V., Počs R. Latvijas iedzīvotāju un nodarbināto skaita prognozēšana. Ekonomika un uzņēmējdarbība. Tautsaimniecība: teorija un prakse. RTU zinātniskie raksti. Rīga: RTU Publishing House, 2006. 87.-97.lpp.
  178. Pamatkompetences. Jauns jēdziens vispārējā izglītībā. Eiropas informācijas tīkls. Brisele. Eurydice, 2002. 177 lpp.
  179. Polits K., Bukerts G. Sabiedrības vadības reforma. Salīdzinošā analīze. 2000. 350lpp.
  180. Pool D.L, Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education and training, 2007, vol.47 (4), p.278.
  181. Preparing youth for 21st century: the transition from education to the labour market. Proceeding of the Washington D.C. conference 23-24 February 1999. Paris: OECD, 1999. 458 p.
  182. Priekšplānā – cilvēka vajadzības. Latvija un ANO sistēma: sadarbības iespējas un problēmas. ANO vienotais valsts vērtējums, 2000. 55 lpp.
  183. Pukelis K., Pundziene A. Vocational Counseling for the Career Projection:Change of Paradigms. Vocational Education, No. 5, 2003. 96–106p.
  184. Rasčevska M., Kristapsone S. Statistika psiholoģijas pētījumos. Rīga: SIA Jumi. 2000. 356 lpp.
  185. Reynolds D., Cuttance P. School effectiveness: research, policy and practice. London: Cassel, 1992. 196 p.
  186. Reģionu attīstība Latvijā. VSIA Reģionu attīstība, 2003. 76 lpp.
  187. Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding Candidate Countries, Synthesis Report, July 2003.
  188. Rich N. Occupational knowledge: To what extent is rural youth handicapped? Vocational Guidance Quarterly, No.27, 1979, pp. 320-325.
  189. Rifkins, Dž. Jaunās ekonomikas laikmets. Rīga: Jumava, 2004. 279 lpp.
  190. Roberts K. The social conditions, consequences and limitations of career guidance. British Journal of Guidance and Counseling, No.5, 1977, pp. 1-9.
  191. Roberts K. Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: The implications for careers guidance. British Journal of Guidance and Counseling, No.25, 1997, pp. 345-360.
  192. Roe A., Siegelman M. The origin of interests. Washington, DC: American Personnel and Guidance association, 1964.
  193. Rumberger R.W. Labor market Outcomes as Indicators of Educational Performance. Centre for Educational Research and Innovation. Paris: OECD, 1994. 378 p.
  194. Saleniece I. Latvijas Republikas skolu politika 1918.-1934. Daugavpils: Saule, 2002. 191 lpp.
  195. Sallis E. Total quality management in education. London: Kogan Page, 1993. 155p.
  196. Sampson J.P. Translating Career Theory to Practice: The Risk of Unintentional Social Injustice. Keynote Presentation, IAEVG conference, Finland, June, 2009.
  197. Sannikova A., Baltere R. Pieaugušo profesionālās pilnveides motivācijas faktori. Kreativitātes zinātniskais institūts. Radošā personība VI. Rīga: Jumi, 2008. 163.-173.lpp.
  198. Sauerman H. Vocational choice: A decision making perspective. Journal of Vocational Behavior. April, vol.66, 2005, pp. 273-303.
  199. Saulītis J. Pasaules un Latvijas darba tirgus: problēmas un risinājumi. Rīgas Tehniskās

- Universitātes zinātniskie raksti. Rīga: RTU Publishing House, 2006. 106.-113.lpp.
200. Schuller B.J. The Lisbon Agenda and The Baltic States – Growth and Employment in the Past and the Future. Modeling the European Future: integrating the old and the new. Baltic Sea University network. Klaipeda, 2008, pp. 93-106.
  201. Secondary education in the European Union: Structures, organization and administration. Euridice, 1997. 160p.
  202. Segal L. Brief therapy: The MRI approach. In A.S. Gurman, D.P. Knoskern, Handbook of family therapy. New York: Brunner/Mazel, 1991. Vol.2, pp. 171-199.
  203. Seyfried E. Indicators for quality in VET: to enhance European cooperation. European Centre for the Development of Vocational Training. Official Publication of the European Communities, 2007. 89p.
  204. Sewell W., Haller A., Ohlendorf G. The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision. American Sociological Review 35, 1970. pp.1014-1027.
  205. Spencer R.D., Harris-Browsbey J. Career Development Interventions in the 21<sup>st</sup> Century. New Jersey: Merrill Prentice Hall, 2002.
  206. Super D.E. Vocational development: The process compromise or synthesis. Journal of Counseling Psychology, vo.53, no 6, 1956, pp.1038-1051.
  207. Super D.E. The psychology of careers. New York: Harper & Brothers, 1957.
  208. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 1980. pp. 282-298.
  209. Super D.E., Thompson A.S., Lindeman R.H. The Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1988.
  210. Survey of Tertiary Professional/Vocational Education. Estonia. Tallinn, 2007. 18p.
  211. Svešvārdū vārdnīca. J.Baldunčika redakcijā. Rīga: Jumava, 1999. 296 lpp.
  212. Svence G. Pieaugušo psiholoģija. Rīga: RaKa, 2003. 178 lpp.
  213. Svence G. Attīstības psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. 159 lpp.
  214. Šteinberga A., Tunne I. Jauniešu pašizjūta un vērtības. Rīga: RaKa, 1999.
  215. Tautas attīstība. Jumava, 2002. 266 lpp.
  216. Teddlie C., Reynolds D. The international handbook of school effectiveness research. London: Falmer, 2000. 41p.
  217. Temple J. Growth effects of education and social capital in the OECD countries. Paris: OECD, 2000. 38p.
  218. The Swiss VET/PET system. Switzerland Federal office for Profession Education and Technology, 2009. 24p.
  219. The well-being of nations: the role of human and social capital. Paris: OECD, 2001. 118 p.
  220. Tiļļa, I. Sociālkultūras mācīšanās organizācijas sistēma. Rīga: Raka, 2005. 296 lpp.
  221. Ulnicāne-Ozoliņa I. The Lisbon Strategy for Promotion Knowledge and Innovation. Latvia's View of the Future of the European Union. Rīga: Zinātne, 2007, pp. 198-226.
  222. Vaidere I., Vanags, E., Vanags, I., Vilka, I. Reģionālā politika un pašvaldību attīstība Eiropas Savienībā un Latvijā. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, Latvijas statistikas institūts, 2006. 295 lpp.
  223. Valsts izglītības politikas analīze – Latvija. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija OECD, 2006. 82 lpp.
  224. Vedins I. Zinātne un patiesība. Rīga: Avots, 2008. 702 lpp.
  225. Vītiņš V. Profesionālā orientācija vispārīzglītojošā vidusskolā. Rīga: Zvaigzne, 1986.105 lpp.
  226. Vocational Education in Latvia. Amended National Observatory report of April, 1997 to European Training Foundation. Rīga, 1997.

227. Vocational education and training in Sweden. Short description. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. 78p.
228. Vondracek F.W. Current Status of the Concept of Vocational Identity. *Man and Work*, 3 December, 1990, pp. 76-80.
229. Vondracek F.W., Lerner R.M., Schulenberg J.E. *Career development: A Life-Span Development Approach*. Erlbaum, 1986.
230. Walsh W.B., Osipow S.H. *Career Decision making*. Erlbaum, 1988.
231. Ware P. Anger and Occupational Well-Being, *Psychology and Aging*, 1992. No. 7(1), pp. 37-45.
232. Whity G., Power S., Halpin D. *Devolution and choice in education: the school, the state, the market*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press, 1997. 170p.
233. Wolfe D.M., Kolb D.A. *Career development, personal growth and experimental learning*. Madison W.: American Society for Training and development, 1980, pp. 1-3.
234. Woolfson C., Calite D., Kallaste E. *Labor Conditions and Working Environment in the Post-Enlargement Baltic States: Problems and Prospects for Harmonization*. Rīga: Latvijas Universitātes raksti, 2007. *Ekonomika VI*. pp. 472.-488.
235. Žukovs L. *Pedagoģijas vēsture*. Rīga: Raka, 1999. 303 lpp.
236. Бауман З. *Глобализация: последствие для человека и общества*. Москва: Весь мир, 2004. 185с.
237. Бейч Э. *Консалтинговый бизнес. Основы профессионализма*. Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2007. 272.с.
238. Биксе В. *Труд по способностям*. Рига: Авотс, 1990. 148с.
239. Биксе В. *Профессиональная ориентация сельской молодежи. Формирование достойной смены сельских тружеников*. Москва: Молодая гвардия, 1980. 42-83с.
240. Блонский П.П. *Психология младшего школьника*. Воронеж: Институт практической психологии, 1997. 574с.
241. Бодров В.А. *Психология профессиональной пригодности*. Москва: Пер, 2001. 511с.
242. *Большой толковый социологический словарь*, т. 1. Москва: Русский язык, 1999.
243. Брукинг Э. *Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии*. Питер: СПб, 2001. 181с.
244. *Энциклопедический социологический словарь*. Под.ред. Осипова Г.В. Москва: ИСПИ, 1995.
245. Фадеева Е. И., Ясюкевич М.И. *От выбора профессии к успеху в жизни*. Москва: Перспектива, 2008. 125 с.
246. Хьелл Л., Зиглер Д. *Теории Личности. 3-е международное изд.* Санкт Петербург: Питер, 2003. 591с.
247. Янъявичюс С. *Формула профессионального самоопределения как направляющий фактор социально-психологического развития личности*. RPIVA Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. Rīga: Vārti, 2000. 38-43 с.
248. Гальперин П.Я., Ждан А.Н. *История психологии: Э. Шпрангера Психология юношеского возраста*. Екатеринбург, 1999. 442-461с.
249. Иванова Е.М. *Психология профессиональной деятельности*. Москва: ПЕР СЭ, 2006. 382 с.
250. Климов Е.А. *Психология профессионального самоопределения*. Москва: Академия, 2004. 304с.
251. Крягжде С. *Психология формирования профессиональных интересов*. Вильнюс: Мокслас, 1981.
252. Макконел К.Р., Брю С.Л. *Экономикс. Принципы, проблемы и политика*. Москва: ИНФРА-М, 2005. 983 с.

253. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336с.
254. Мухина В. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество. Москва: Academia, 2003.
255. Николаев А. Уровень образования, занятость и эффективность: ситуация в центральной Европе. *Religion and Economy, Lublin*, 2005. 329-336 с.
256. Поляков В.А. Технология карьеры. Москва: Дело ЛТД, 1995. 128 с.
257. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва: Академия, 1996.
258. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. Москва: Академия, 2004. 476с.
259. Роналд Дж., Эренберг Р., Смит С. Современная экономика труда. Москва: Издательство Московского университета, 1996. 777 с.
260. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Педагогика, 1976. 416 с.
261. Сааль Т. Воспроизводство научных и технологических человеческих ресурсов в Эстонии в сравнении с Латвией, Литвой и северными странами в 1995-2005 годах. *Efektivitāte un konkurence. Starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. Daugavpils: Saule*, 2006. 157-167с.
262. Сазонов А. Д., Калугин Н. И., Меньшиков А. П. Профессиональная ориентация молодежи. Москва: Высшая школа, 1989. 272 с.
263. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. Санкт-Петербург: Питер, 2-е издание, 2004. 456 с.
264. Симоненко В.Д., Суровицкая Т.Б., Ретевых М.В, Волохова Е.Д. Профессиональное самоопределение школьников. Брянск: Печать, 1995. 311 с.
265. Современный словарь иностранных слов. Москва: Русский язык, 1999.
266. Шевандрин Н. И. Основы психологической диагностики. Москва: ВЛАДОС, 2003. 336 с.
267. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Москва: Московский психолого-социальный институт, 2004. 600с.
268. Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников: Педагогическая наука, реформе школы. Москва: Педагогика, 1988.
269. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. Москва: Академия, 2007. 240с.
270. Зеер Э. Ф., Рудей О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Воронеж: Издательство НПО МОДЭК, 2008. 256 с.