

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU UN PEDAGOĢISKO INOVĀCIJU NODAĻA

**CILVĒKKAPITĀLA VĒRTĪBAS PAAUGSTINĀŠANA
IZGLĪTĪBAS NOZARĒ STRĀDĀJOŠIEM**

MAGISTRA DARBS

Autore: Kristīne Stulberga
Studenta apliecības Nr.: ko07023
Darba vadītājs: profesors Dr.oec. Andrejs Geske

RĪGA 2019

SATURS

Saīsinājumu saraksts	3
Anotācija	4
Annotation	5
Ievads	6
1. Cilvēkresursa, cilvēkkapitāla jēdzieni un nozīme	10
1.1. Cilvēkkapitāla teorija	14
1.2. Cilvēkkapitāls ekonomikas un izglītības nozaru mijiedarbībā	16
1.3. Izglītība – viena no galvenajām cilvēkkapitāla veidojošām komponentēm ..	23
2. Mūžizglītības nozīme cilvēkkapitāla attīstībā	27
2.1. Mūžizglītības nozīmīgā loma izglītības nozarē	30
2.2. Cilvēkkapitāla nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā	33
2.3. Skola 2030 – jaunas pārmaiņas izglītības nozarē strādājošiem	38
3. Cilvēkkapitāla attīstībā izglītības iestādē	43
3.1. Pirmsskolas pedagoģiskās vides raksturojums izglītības aktualitāšu kontekstā	46
3.2. Cilvēkresursu iesaiste Cilvēkkapitāla paaugstināšanā	49
3.3. Izvēlēto pētniecības metožu raksturojums	53
3.4. Pētījumu rezultātu analīze	56
Secinājumi un priekšlikumi	73
Izmantotās literatūras un avotu saraksts	75
Pielikumi	78
1. pielikums. Aptaujas anketa	79
2. pielikums. Intervija ar izglītības darba vadītāju novadā	83
3. pielikums. Intervija ar izglītības pārvaldes speciālisti Pierīgā	85
4. pielikums. Intervija ar tālāk izglītotāju un mācīšanās konsultantu Pierīgā	87
5. pielikums. Pētījuma Cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšana izglītības	89
nozārē strādājošiem apkopojums un ieteikumi pirmsskolas izglītības iestāžu administrācijai	
6. pielikums. Aptaujas anketas respondentu apgalvojumu korelācijas matrica	92
Galvojums, izziņa par aizstāvēšanas rezultātiem.	

Saīsinājumu saraksts

u.taml. un tamlīdzīgi

utt. un tā tālāk

u.c. un citi

nr. numurs

lpp. lapas puses

att. attēls

gs. gadsimts

t.sk. tajā skaitā

OECD Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija

TALIS Starptautisks mācību vides pētījums

TALIS PISA Starptautisks mācību sasniegumu pētījums

IZM Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija

MK Ministru kabinets

NAP Nacionālais attīstības plāns

ES Eiropas savienība

VISC Valsts izglītības satura centrs

Anotācija

Kristīne Stulberga. Maģistra darbs. **Cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšana izglītības nozarē strādājošiem** – Rīga: Latvijas Universitāte, 2019.- 77 lpp.

Maģistra darba mērķis ir analizēt literatūras avotus, par cilvēkkapitāla attīstību, problēmām un perspektīvām, kā arī veikt empīrisku pētījumu par cilvēkkapitāla paaugstināšanas veidiem izglītības nozarē.

Autore veica literatūras avotu izpēti par cilvēkkapitāla jēdzienu, cilvēkresursiem, iestāžu vadību, mūžizglītību, pedagoģiskās darbības, izglītības sistēmas pārmaiņām. Empīriskā pētījuma metodes bija anketēšana un intervēšana. Datu analīze parādīja, ka pedagoģiskie darbinieki ir motivēti pilnveidoties un vēlas aktīvāku iestāžu vadītāju atbalstu ieguldījumam cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanai izglītības nozarē.

Atslēgvārdi - Cilvēkkapitāls, Mūžizglītība, Vadība, Izglītība

Abstract

Kristīne Stulberga. Master's Thesis. **Improvement of the Value of Human Capital for the Employees of the Education Sector** – Riga: University of Latvia, 2019 – 77 pages.

Purpose of the Master's Thesis is – to analyse literature sources regarding the development, problems and prospects of human capital, as well as to conduct an empirical research on ways of improvement of the human capital in the education sector.

Author of the thesis conducted research of literature sources regarding the concept of human capital, human resources, management of institutions, lifelong education and changes in the pedagogical activities and educational system. Methods of the empirical research were: surveys and interviews. Data analysis showed that employees of the education sector are motivated for improvements and wish more active support of the managers of the educational institutions for the improvement of the values of human capital in the education sector.

Keywords – **Human Capital, Lifelong education, Management, Education**

Ievads

Maģistra darba tēmas izvēli par Cilvēkresursu attīstības pilnveidi izglītības iestādē – problēmām un perspektīvām autore pamato ar savām vēlmēm nemitīgi mācīties un attīstīties izglītības jomā, pilnveidot sevi kā personību arī profesionālos pieredzes apmaiņas procesos, kā arī ar nepieciešamību rādīt piemēru apkārtējiem cilvēkiem, izglītības profesiju pārstāvjiem, ka mācīšanās stiprina pārliecību un arī drosmi stāties pretim jauniem izaicinājumiem, kuri visciešākajā nozīmē saistīti ar izglītības sistēmu. “Mūsdienās par vienu no Eiropas vienotās telpas attīstības prioritātēm ir nominēta uz zināšanām balstītas sabiedrības izveide, arvien ciešāk sasaistot zinātni, izglītību un ražošanu.” (K. Mārtinsone, 2012, 4.lpp). Izglītības nozare viennozīmīgi ir tā joma, kura nemitīgi mainās un attīstās un, jo īpaši strādājot izglītības jomā, ir jāspēj pieņemt un argumentēti pamatot savu viedokli par izmaiņām, par jauniem mērķiem un to sasniegšanas paņēmieniem. Tāpēc arī ir svarīgi ik brīdi paplašināt un papildināt savas zināšanas mācoties. Veidojot ne tikai formālo zināšanu bāzi, bet uzkrājot arī neformālās izglītības iegūto zināšanu pieredzi. Izglītības darbinieka ikdiena noteikti nav balstīta tikai uz vienreizējas izglītības iegūšanas pamatiem. Iepazīstoties ar dažādiem zinātniskiem un praktiskiem informācijas avotiem, nākas secināt, ka tieši ikdienas aktīvajā darbībā ir iespējams iegūt vislielāko pieredzi, situāciju dažādību un cilvēkresursu vērtību kopumu. Gan darba devējiem, gan pašiem izglītības darbiniekiem ir jānovērtē savs ieguldījums personības attīstībā, nemitīgi jāveido ikdienas situācijas tā, lai izglītošanās, socializēšanās un labklājības veidošanas procesi sniegtu izaugsmi katram indivīdam, un tiktu sniegts kopīgs devums arī izglītības sistēmai. Ļoti svarīga cilvēkresursu attīstības sfēra ir mūžizglītība. Izprast tās absolūtu nepieciešamību, ir liels izaicinājums visai izglītības jomai. Mūžizglītība ir mācīšanās visas dzīves garumā, tā neapstājas vai nesākas kādā noteiktā brīdī ar noteiktu termiņu, tas viennozīmīgi ir izglītošanās process, kurā pastāvīgi tiek uzlabotas zināšanas, iemaņas un kompetences. Mūžizglītības skatījumā izglītība tiek aplūkots kā vienots veselums. Bet īpašs uzsvars tiek likts tieši uz pieaugušo izglītību, jo pirmsskolas, pamata, vidējā un augstākā izglītība ir pašsaprotamas izglītības sistēmas pakāpes, tomēr pieaugušo izglītība ir ne mazāk svarīga savā būtībā un saturā, lai katrs cilvēks un izglītības sistēma attīstītos kopumā. Tāpēc par mūžizglītību ir jārunā jau agrīnā vecumā, netieši norādot to, ka, zināšanu bāzes papildināšana, mācīšanās process norisinās visa mūža garumā. Tas nebeidzas tikai iegūstot vienu vai otru formālās izglītības apliecinājumu. Mūžizglītības iespējas Latvijā, attīstības tendences, problēmas un piedāvātie risinājumi būs kā atsevišķa nodaļa Maģistra darbā, lai piešķirtu neatsveramu nozīmi

izglītošanās procesam visas dzīves garumā, it īpaši izglītības darbiniekiem ar jau lielu darba stāžu savā nozarē.

Cilvēka loma un spēja pielāgoties pārmaiņām gan pašā izglītības sistēmā, gan ekonomiskajā un labklājības veicināšanas kopumā, ir pati svarīgākā. Cilvēku spēja efektīvi, radoši, gudri radīt un izmantot savas zināšanas tiek vērtēta visaugstāk. Cilvēku kapitāls veidojas no kompetencēm, zināšanām, kā darīt, kā rīkoties, savām spējām un uzkrātās pieredzes. Katras organizācijas vadība vai administrācija novērtē gan paša darbinieka, gan iestādes ieguldījumu cilvēkresursu attīstībā, tad izdarot secinājumus vai jūtot nepieciešamību, turpina pilnveidot un attīstīt, tā lai veidotos cilvēku kapitāls, kuri dotu atbalstu gan iestādei, gan citām iestādēm un izglītības jomai konkrētā novadā, pilsētā vai valstī kopumā. Iestādes cilvēkresursi ar savu izglītību, dažādiem ar izglītību nesaistītiem kursiem, socializēšanās procesiem, labas uzvedības, valodas, veselīga dzīves veida, ceļojumu pieredzes uzkrājumiem veido cilvēku kapitālu, jeb tādu darbinieku kopumu, kuru profesionālā darbība atspoguļo iegūtās zināšanas gan praktiskajā darbībā, gan teorētiskajos uzskatos. Tomēr, lai celtu cilvēkresursu efektivitāti šo izglītības darbinieku – skolotāju vidū, ar pedagoģisko darba stāžu, kurš ir ne mazāks, kā 10 gadu, ir nepieciešams veikt pētījumu par cilvēkresursu nemitīgu attīstības kvalitāti izglītības iestādē, kura īsteno pirmsskolas izglītības programmas, lielu nozīmi piešķirot arī vadības ieguldījumam cilvēku kapitāla veidošanā pirmsskolas izglītības iestādē. Skolotājam strādājot un veidojot savu darba pieredzi bieži nav motivācijas un vēlmes papildus pilnveidot savu zināšanu bāzi ar cita veida zināšanām vai prasmēm, kā arī ir negatīva reakcija, ieviešot savā ikdienas darbībā jaunus, neierastus virzienus. Pārmaiņas izglītības sistēmā ar jauno kompetenču pieeju un satura izmaiņām, vispirms būs tieši pirmsskolas izglītības jomā, tādēļ ir svarīgi sagatavot un atbalstīt pedagogu centienus pilnveidoties, izzināt jauno un nezināmo un pozitīvi, atvērti uzņemt pārmaiņas, mācību pieejas dažādību, kura liek pedagogiem iegūt vēl neapgūtas zināšanas un praktiskas darbības. Raksturojot pilnvērtīgu cilvēkkapitālu kopumā – tās ir gan iegūtās zināšanas, gan arī praktiskās darbības laikā radušās un nostiprinājušās iemaņas, tā ir motivācija un pamatota enerģija ar vēlmi vēl vairāk attīstīt savu individualitāti, tā ir veselīga fiziskā sagatavotība darbam, pilnvērtīgam cilvēkkapitālam ir nozīmīga arī finansiālā atbalsta joma, lai veiktu gan nemitīgu izglītošanos, gan arī attīstību un izaugsmi sociālajā vidē.. Šis kapitāla vērtību kopums, kas piemīt un ir attīstāms cilvēkos var tikt izmantots ar mērķi radīt, veidot, un sniegt pakalpojumus. Tātad arī ekonomiskajos nolūkos ir svarīga cilvēkresursu attīstība un ieguldījums cilvēku kapitālā.

Maģistra darba autore izvirzīja **pētniecisko jautājumu**: Kādi ir veidi, lai paaugstinātu cilvēkkapitāla vērtību izglītības nozarē strādājošiem?

Darba mērķis: Izpētīt un analizēt tos literatūras avotus, kuros ir aprakstīti un pamatoti argumentēti uzskati par cilvēkkapitāla attīstību, problēmām un perspektīvām un veikt pētījumu par veidiem, kuri pilnveidotu cilvēkkapitāla izaugsmi izglītības nozarē strādājošiem. Vadoties no darba mērķa, tika izvirzīti šādi **uzdevumi**:

1. Izpētīt teorētiskos materiālus par cilvēkresursa, cilvēkkapitāla jēdzieniem.
2. Mūžizglītību, tās nozīmi cilvēkkapitāla attīstībā, Skolas 2030 ietekmi uz pedagoģiskās nozares speciālistu izaugsmi.
3. Izpētīt un izanalizēt cilvēkkapitāla attīstības virzību pirmsskolas izglītības iestādēs un izpētīt veidus pedagoga cilvēkkapitāla celšanai.

Izdarīt secinājumus un rast priekšlikumus dotajai tēmai.

Maģistra darbā ir trīs galvenās nodaļas. Pirmajā tika izpētīti galvenie literatūras avoti par cilvēkresursu, cilvēkkapitālu jēdzieniem, par cilvēkresursu pilnveidi un attīstību izglītībā un citās nozarēs, par iestādes vadības lomu un ieguldījumu cilvēkkapitāla izaugsmē.

Otrajā nodaļā autore izpētīja tos informācijas avotus, kuros sniegta aktuālākā informācija par mūžizglītību, tās nozīmi, problēmām un aktivitātēm skolotāja profesionālajā darbībā. Kā svarīgu izglītības sistēmas pārmaiņu un tādējādi iespēju ieguldīt cilvēkkapitāla attīstībā autore maģistra darbā aplūko Skolas 2030 pirmsskolu satura papildinājuma projektu. Darba otrajā daļā tika aplūkotas arī problēmas, kuras saistītas ar cilvēka kapitāla attīstību izglītības sistēmā kopumā.

Maģistra darba Trešajā pētnieciskajā nodaļā autore veica pētījumu par pedagoģiskajiem darbiniekiem pirmsskolā un to attīstības iespējām izglītības un citās jomās. Autore veica aptaujas un intervijas par pirmsskolas pedagoģisko darbinieku ieinteresētību un motivāciju cilvēkkapitāla vērtību celšanai izglītības iestādē. Aptaujas tika apkopotas, pamatojot konkrēto pētījuma metožu izvēli. Pēc pētījuma rezultātu apkopošanas tika izdarīti secinājumi, izstrādāti priekšlikumi un veidi cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšanai izglītības nozarē strādājošiem.

Galvenie literatūras avoti, kuri izmantoti darba izpildei ir L.R. Dombrovska – *Cilvēkresursu kapitāla vadība*, A. Geske – *Skolotāji Latvijā un pasaulē*, A. Geske, A. Grīnfelds – *Izglītības pētniecība*, I. Vorančuka – *Personāla vadība*, I. Mietule – *Cilvēkkapitāla veidošanās teorētiskie aspekti ekonomikas un izglītības nozares mijiedarbībā*, J. Burton – *Human Capital*, IZM – *Skola 2030 projekta pamatojums*. T. Koņe, I. Muraškovska – *Izglītība zināšanu sabiedrības attīstībai Latvijā*. Autore darbā pielietoja šādas pētījuma metodes: literatūras avotu izpēte, dokumentu

izpēte, intervijas, aptaujas, datu statistiskās un skaitliskās apstrādes metodes. Dati tika apstrādāti ar Excel un SPSS.

Darbs satur 77 lappuses, 20 attēlus, 2 tabulas.

Darba pētījuma periods ir 2018. gada 1. janvāris – 2018. gada 15. decembris.

1. CILVĒKRESURSA, CILVĒKKAPITĀLA JĒDZIENI UN NOZĪME

“Mūsdienu prioritātēs visbiežāk tiek minēta izglītība un izglītota sabiedrība. Ir skaidrs, ka nemitīgi pieaug pieprasījums pēc cilvēkiem, kuri būs spējīgi uz izaugsmi, orientēsies uz sava izglītības līmeņa nepārtrauktu paaugstināšanu, būs pietiekami elastīgi un gatavi pielikt pūles, lai atrastu savu vietu mainīgajā pasaulē. Izglītība bija, ir un būs tas līdzeklis, kas ļaus šo prognozi īstenot”. (Līhačova, 2003, 4. lpp). Maģistra darba autore viennozīmīgi piekrīt viedoklim, ka izglītota sabiedrība un zinoši cilvēki tajā ir liels kapitāls vispārējās cilvēces un katras valsts labklājībai un attīstībai. Cilvēka patiesi radošā darbība ir tā, kura nosaka, kā attīstīsies iestāde vai organizācija. Līdz ar valstiskām reformām, piemēram, izglītības sistēmā un ikvienas iestādes iekšējā pārstrukturizācijā arvien svarīgāka top tieši cilvēka resursa nozīme. Cilvēks ar savu darbu, darba dalīšanu, iestāžu veidošanos un funkcionēšanu, kā arī cilvēkkapitāla vadība ir mūsdienu darba galvenās komponentes. Cilvēkkapitālam kā jēdzienam ir ļoti plašs un arī dažāds skaidrojums, un katrā no šiem skaidrojumiem tiek uzsvērts kaut kas savs un īpašs. Jēdziens – Cilvēkkapitāls ir aktuāls un vairāk pielietots salīdzinoši nesen, vairāk ekonomiskas ievirzes literatūrā un sabiedrībā, jo tas saistās ar kapitāla ieguldīšanu kādā noteiktā sfērā. Šī nozare, kurai tiek pievienota kāda vērtība jeb kapitāls ir cilvēkresursi. Šis jēdziens - cilvēkresursi, jau tiek biežāk lietots ne tikai ekonomiskajā nozarē, bet arī citās ar sabiedrību un cilvēku darba spēku saistītās jomās. Angļu valodā cilvēku resurss tiek dēvēts kā *Human Resource* – personāls. Jebkurā organizācijā vissvarīgākie ir cilvēku resursi. Pietiekami cilvēku resursi nodrošina, ka vajadzīgajā laikā un vietā uzņēmumā strādās nepieciešamais skaits atbilstošas kvalifikācijas darbinieku. (N.Grostiņš, 1997, 18. lpp). Tomēr pasaulē arvien biežāk tiek lietots jēdziens cilvēkkapitāls (*Human Capital*), kas parāda un akcentē pievienoto vērtību, ko uzņēmumam vai iestādei dod tās darbinieki. Nosacīti cilvēkkapitāls tiek klasificēts šādi: demogrāfiskais, fiziskais un psihiskais.

- Demogrāfiskais: par specifisku valsts resursu tiek uzskatīts cilvēks (demogrāfiskais resurss). Cilvēki ir universāls, daudzfunkcionāls resurss, kuri rada resursus. Tieši cilvēks, kā resurss iekustina visu resursu komponentes – veido reālu, funkcionālu procesu, kurš tiek realizēts dažādos posmos vai formās. Šie posmi ir valsts, vadība, organizācija un kontrole. Kopumā cilvēks ir ne tikai valsts resurss, bet arī tās subjekts un objekts.

- Fiziskais cilvēkkapitāls saistīts ar katra sabiedrības indivīda veselības stāvokli – organisma galveno sistēmu funkcionēšanas raksturu, viņa spēku, ātrumu, izturību, u.c. rādītājiem.
- Psihiskā cilvēkkapitāla klasifikācija psiholoģijas terminoloģijā tiek lietota, lai attēlotu cilvēka bioģenētisko, intelektuālo, gribas, u.c. īpašību spektru. (A. Lasmanis, 2008, 9.lpp).

Cilvēkkapitāls ekonomiski skaidrojošā terminoloģijā ir – investīcijas darbaspēka izglītībā, apmācībā, medicīniskajā apkalpošanā, tā ir indivīda spēja dot sabiedrībai kaut kādu labumu (tās var būt arī iedzimtas spējas, talants, izglītībā iegūtā kvalifikācija, un taml.) (A.Ābeltiņa, 2007, 22.lpp). Nemitīgi un mērķtiecīgi ieguldījumi cilvēkkapitāla efektivitātes paaugstināšanā, nodrošina cilvēku apmierinātību ar dzīvi. Tāpēc tai jābūt vienai no galvenajām sabiedrības un politikas prioritātēm, savukārt dažādus ekonomiskos rādītājus var uzskatīt par instrumentiem nevis pašiem mērķiem. Cilvēkkapitāla trīs dimensijas – veselība, izglītība un darba dzīve – ir cieši saistītas. Laba veselība ir priekšnoteikums ilgtermiņa ieguldījumiem, piemēram izglītībai. Laba izglītība palielina iespēju iegūt augstas apmaksātas darba vietas. (Iegūts no <https://www.macroeconomics.lv/human-capital-latvia>) Sprotams, ka katra cilvēka, katras personības attīstība ir ļoti individuāla un dažāda un tāpēc tas ir ļoti īpašs process, izprast cilvēkkapitāla nozīmi kā izglītībā, tā arī citās tautsaimniecības nozarēs. Darba autore, veicot terminu atlasu par cilvēkkapitāla nozīmi un terminoloģisko skaidrojumu, izpētīja, ka literatūrā un arī sabiedrības izpratnē parādās vairāki līdzīgi skaidrojumi un izpratne cilvēkkapitāla raksturojumam.

Cilvēkkapitāls ir cilvēkresursos ieguldītais, uzkrātais līdzekļu kopums; tā ir produktīva bagātība, ko iegulda izglītībā, profesionālajā sagatavošanā, pieredzes apmaiņā, veselības nostiprināšanā, pilnvērtīga uztura nodrošināšanā un daudzu citu dzīves kvalitāšu attīstībā. Cilvēkkapitāla lietderīgumu jeb rentabilitāti raksturo:

- sabiedrības izglītības un socializācijas līmenis;
- iedzīvotāju dzīves līmenis, ienākumi, dzīves stils;
- veselības aprūpes kvalitāte;
- nodarbinātība;
- pārkvalificēšanās iespējas;
- cilvēkresursu mobilitāte un attieksme pret pārmaiņām;
- garīgās un fiziskās darbietilpības attiecība;
- sakarība starp izglītības līmeni un darba samaksu u.c. (R. Garleja, 2006, 14.lpp).

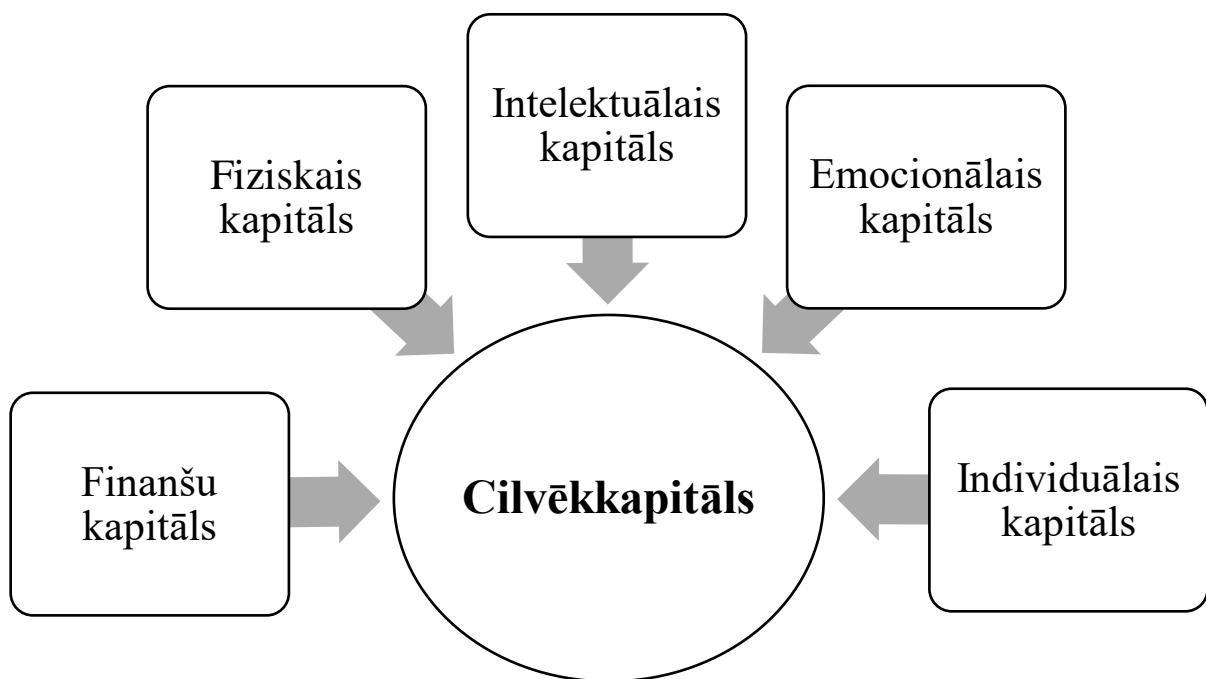
Cilvēkkapitāls sevi realizē visas dzīves aktīvajā darbībā. Katrā cilvēkā ir spēja būt noderīgam sev un sabiedrībai, nozīmības apliecinājums, darbaspējas un taml. Tas, cik ļoti cilvēkkapitāls spēj izmainīt sabiedrības attieksmi un vērtības, nosaka darbaspējas. Un darbaspējām ir ļoti plašs un daudzveidīgs komponentu iedalījums – fiziskā, garīgā, profesionālā gatavība, sociālā kompetence, apdāvinātība, kreativitāte, intereses, attieksme, virzība, u.c. Autore piekrīt R. Garlejas (2006), viedoklim, ka cilvēka dzīves darbība ir sarežģīta, integrāla, sociāla parādība, kas akumulē sevī darbības veidus, saskarsmi attiecībās, garīgo, tikumisko, kolektīvo, individuālo potenciālu. Katrs cilvēks ir apveltīts ar apziņu, gribu, izvēles brīvību, aktivitāti, spēju reproducēt, radīt, pilnveidot, bet šo īpašību realizācija darbībā katram indivīdam ir atšķirīga. Tādējādi objektīvi novērtēt cilvēkkapitāla sasniegto un realizēto, vadoties no darba rezultātiem ir ļoti grūti, jo formālā informācija nevar līdz galam sniegt visu darbaspēju un kvalitāšu kopumu, kas piemīt indivīdam un kādas cilvēkkapitāla papildinošas vērtības cilvēks ir ieguvis arī darbības procesā. Investīcijas cilvēkkapitālā ļauj izveidot jaunu, tehniski modernu produkciju un jaunus tehniskos procesus, pakalpojumus, kas palielina ekonomisko efektivitāti un var būt tik pat nozīmīgi ekonomikas izaugsmei kā fiziskais kapitāls. (К. Пасс, Б. Лойз, Л. Девис, 1998, 656.lpp.). Sabiedrība var novērtēt tikai darba rezultātu un darbietilpību, bet daļa cilvēka darbības potenciāla vienmēr paliek neizpausta pašvērtība. Cilvēkiem ir nepieciešamas organizācijas un organizācijām ir nepieciešami cilvēki. Bez cilvēkiem organizācijas nevar veiksmīgi funkcionēt. Pat augsti automatizētās organizācijās, kur ir nepieciešami tikai daži cilvēki, lai tās kontrolētu un atbilstoši vadītu, cilvēkiem pašiem tas ir nepieciešams, lai apmierinātu viņu vajadzības un vēlmes, lai varētu uzturēt cilvēciskos dzīves standartus un modernā sabiedrība varētu turpināt funkcionēt. Šīs vajadzības būs arvien grūtāk apmierināt mūsdienu konkurences apstākļos. (F. Wayne, 1995, 9.lpp.). Pašā cilvēka būtībā jau ir ietverta nepieciešamība darboties, veidot kādu noteiktu savas dzīves struktūru, saņemt arī apliecinājumu par mērķu sasniegumiem un virzīt jaunas organizētas pretim nākotnes plāniem un iecerēm. Tāpēc organizācijas, iestādes, uzņēmumi, strukturētas vienības, pēc autores uzskatiem, cilvēkiem ir svarīgas un pat neatņemamas dzīves sastāvdaļas. Par konkurētspējīgiem apstākļiem izglītības jomā nākas mazāk saskarties, kā tas raksturots biznesa un uzņēmējdarbības sfērā, jo cilvēkkapitāla vērtību izglītībā nav iespējams izteikt tikai finansiālos skaitļos, tomēr saprotams, ka intelektuālais kapitāls un ieguldījums tajā ir pat nenovērtējams un ļoti vērtīgs un zināmos apstākļos arī konkurence šajā jomā ir apjomīga. Visas individuālās spējas, uzņēmumu darbinieku un vadītāju zināšanas, prasmes un pieredze ir iekļautas cilvēkkapitāla jēdzienā, bet tam ir jābūt vairāk nekā tikai pasākumu kopumam, bet tajā ir jāietver arī inteligēntas organizācijas dinamika mainīgā

konkurences vidē. (L.Edvinsson, M. S. Malone, 1997, 34.lpp). Cilvēkkapitāla vērtību celšanas procesos ir jāsaprot, ka darbs ar cilvēkiem, viņu vadīšanu, izglītošanu un darbības kontroli ir ļoti atbildīga, laikietilpīga un sarežģīta misija. Cilvēkresursi ikvienā jomā ir visgrūtāk vadāmie iestādes resursi. To vadīšanai nepieciešama padziļināta izpratne par cilvēkresursu vadības instrumentiem, saistītiem ar iestādes mērķiem un uzdevumiem

Pēc OECD ekspertu viedokļa ir trīs pieejas cilvēkkapitāla apjoma novērtēšanai:

- novērtēt cilvēka iegūtās formālās izglītības līmeni;
- ar testu palīdzību noskaidrot, kādas ekonomiskajai aktivitātei nepieciešamās zināšanas un prasmes indivīdam piemīt;
- prognozēt indivīda algu, tādējādi nosakot tā vērtību darba tirgū (OECD 1998).

Daži pētnieki uzskata, ka cilvēku kapitāls ietver sevī vairākas kapitāla formas, kas ietekmē konkrēto cilvēku un investīcijas tajā, piemēram, fiziskais kapitāls (fiziskā veselība un veselīga uzvedība), emocionālais kapitāls (psiholoģiskā un garīgā veselība), individuālais kapitāls (cilvēka raksturs, vērtību sistēma u.c.) sociālais kapitāls (labumi no komunikācijas grupā, ko iegūst pats cilvēks), intelektuālais kapitāls (pelnīšanas spējas, u.c.).



1.att.. Cilvēkkapitāls

Kā redzams 1.attēlā, tad cilvēka kapitālu veido dažādi kapitāli, kuri viens otru papildina un ir ļoti svarīgi katrs veidojot kopā cilvēka kapitālu. Visas šīs jomas ir ļoti saistītas savā starpā, ieguldot vienā no tām, ir iespējas paaugstināt citu, kā arī otrādi: samazinot kādu var pasliktināties arī cita cilvēka kapitāla veidojošā joma (A.Čuprika, 2016, 16. lpp). Darba autore noteikti piekrīt viedoklim, ka, lai cilvēkresursi iegūtu savu pievienoto vērtību un veidotu stabilu cilvēkkapitālu ne tikai izglītības, bet arī citās sfērās, ir jāiegulda un jāattīsta visas jomas, kuras veido cilvēkkapitālu. Nav pieļaujams, ka tiek meklēts un investēts tikai finansiālais ieguldījums, tajā pašā laikā tiek mazāka nozīme piešķirta cilvēka emocionālai, intelektuālai vai individuālai attīstībai. Tāpat ikvienā profesijā ir svarīgas arī cilvēka fiziskās izjūtas, veselības stāvoklis, līdz ar to arī attieksme pret darba pienākumiem. Ja cilvēks jūtas labi, atbalstīts arī savas veselības stāvokļa uzlabošanai un stiprināšanai, tad arī intelektuālās un darba ražīguma spējas būs daudz augstākas un vērtīgākas. Tas, savukārt, dos iespēju arī kolēģiem, vadītājam rosināt jaunu ideju un darbu realizēšanu ar lielāku cilvēkresursu pievienoto vērtību, kas veidotu stabilu cilvēku kapitālu. Cilvēka darbībai ir liels un skaitliski neizmērāms potenciāls, cilvēkkapitālu realizējot, tiek iegūta cilvēkresursu spēja: zināšanas, prasmes, pieredze, kompetence, ko cilvēks var izmantot aktīvā darbībā, ekonomiskā un sociālā attīstībā, darba tehnoloģijas pilnveidošanā. Kapitāls ir bagātība, kas atrodas apgrozībā un dod labumu, vai jebkurš naudas un materiālo vērtību daudzums, kas radies uzkrāšanas rezultātā. (L.R.Dombrovska, 2009, 9.lpp). No ekonomiskajiem aspektiem produktivitātes pieaugums, ko rada ieguldījumi cilvēkkapitālā ir priekšnoteikums, lai indivīdi un sabiedrība kopumā gūtu labumu, palielinot un uzlabojot darba ražīgumu valsts ienākumus kopumā nākotnē. Cilvēkkapitāls var attiekties uz jebkāda veida ieguldījumiem cilvēkos, arī veselības aprūpē, bet galvenokārt saistīts ar izglītību un nepārtrauktas izglītošanās procesiem un, jo īpaši, ar ekonomisko pieeju, kas balstīta uz izmaksu un ieguvumu aprēķināšanu. (T. Forsyth, 2005, 321.lpp.). Taču, ja uzmanība tiek pievērsta tieši cilvēkkapitālam, tad diezgan bieži ieguldījumam tajā nav iespējams izteikt finansiālos mērījumos.

1.1.Cilvēkkapitāla teorija

Cilvēkkapitāla teorija ir aizsākusies 18.gs. ASV. Tā bija pilnībā balstīta un veidota pamatojoties uz ekonomiskiem aspektiem vēlmēm izprast, kādēļ izglītībai ir jāparedz un jānodod tik daudz finansiālo līdzekļu, vai tā spēs attaisnot cerības, iegūstot lielāku peļņu un cilvēku dzīves labklājību. 1964. gadā Čikāgas universitātes ekonomisti Garijs Bekers (Gary Becker) un Teodors

Šulcs (Theodor Schultz) radīja cilvēkkapitāla teoriju, par kuras izstrādi 1992. gadā saņēma Nobela prēmiju ekonomikā. Neoklasicisma ekonomisti izmantoja jēdzienu *cilvēkkapitāls* lai atsauktos uz zināšanu un prasmju krājumu, kas ļautu cilvēkiem veikt radošu, inovatīvu darbu, tādējādi veidojot arī ekonomisko izaugsmi. (A. Burton, 2012, 75. lpp.). G.Bekera pētījumi bija vērsti uz izglītību, viņš konstatēja, ka 25% no ASV ienākumiem uz vienu iedzīvotāju no 1929. - 1982. gadam bija saistīti ar cilvēku izglītošanās procesu. Izmaksas ietvēra gan laiku, gan naudu. Cilvēki sāka izglītoties tikai tad, ja potenciālais ienākumu lielums būtu lielāks par izdevumiem. Bekers diferencēja gan vispārējo, gan specifisko cilvēkkapitālu, konkrēts ieguldījums cilvēkkapitālā, būtu cilvēku apmācībā kādā konkrētā uzņēmumā, bet vispārīgu cilvēkkapitāla ieguldījumu izglītošanas procesā veica paši darbinieki. Jo uzņēmumi nepieļāva ieguldījumus darbiniekos, kurus pēc tam pārņemtu konkurenti. (Kimberly, A., 2018.) Saskaņā ar G. Bekera atziņām un teorijas faktiem, analizējot cilvēkkapitālu un ieguldījumus tajā, var izskaidrot arī dažādas likumsakarības gan darba tirgū, gan visā tautsaimniecībā kopumā. Cilvēkkapitāla teorija piedāvā vienotu analītisko modeli, lai izskaidrotu tādas, šķietami atšķirīgas un nesaistītas parādības, kā izglītības loma ekonomikas attīstībā, pieprasījums pēc izglītības un medicīnas pakalpojumiem, ienākumu dinamika, darbinieku vecuma kontekstā, atšķirības sievietu un vīriešu ienākumos, ekonomiskās nevienlīdzības pāreja no paaudzes uz paaudzi u.taml. Ieguldījumi izglītībā, veselības nodrošināšanā, migrācijā un citi līdzīga veida izdevumi tiek izdarīti ar mērķi, nodrošināt papildus ienākumus nākotnē. Šie izdevumi jeb investīcijas cilvēkresursos ir svarīgas gan pašam indivīdam, gan sabiedrībai kopumā. (I.Mietule, 2012, 357.lpp). Zinātniskajā literatūrā ir arī citu autoru viedokļi par cilvēkkapitāla teoriju, tie ir diezgan līdzīgi, tomēr, katram ir arī savas raksturīgas iezīmes. Piemēram E. Džiminezs (Jiminez 1996) ar minēto terminu apzīmē cilvēku iegūtās darba spējas, ko nodrošina investīcijas izglītībā, profesionālajā sagatavošanā, zinātnē, veselības uzturēšanā un kultūrā. Pēc U. Bouena (Bowen 1978) uzskata, cilvēkkapitālu veido iegūtās zināšanas, iemaņas, motivācija un enerģija, kas piemīt cilvēkiem un noteiktā laika posmā var tikt izmantota ar mērķi radīt preces un sniegt pakalpojumus. Norādot, ka cilvēkkapitāls nav uzlūkojams tikai kā vienkāršs cilvēka zināšanu, prasmju un iemaņu kopums, A. Dobriņins (Добрынин 1999) tā raksturojumā izdala četrus aspektus:

- cilvēkkapitāls ir uzkrāto zināšanu, prasmju un iemaņu kopums;
- tas ir tādu zināšanu, prasmju un iemaņu kopums, ko cilvēks mērķtiecīgi izmanto tajā vai citā sabiedriskās darbības sfērā un kas sekmē darba ražīguma pieaugumu;
- mērķtiecīga šī kopuma izmantošana ražošanā, kur ir augsts darba ražīgums, likumsakarīgi sekmē strādājošo ieņēmumu pieaugumu;

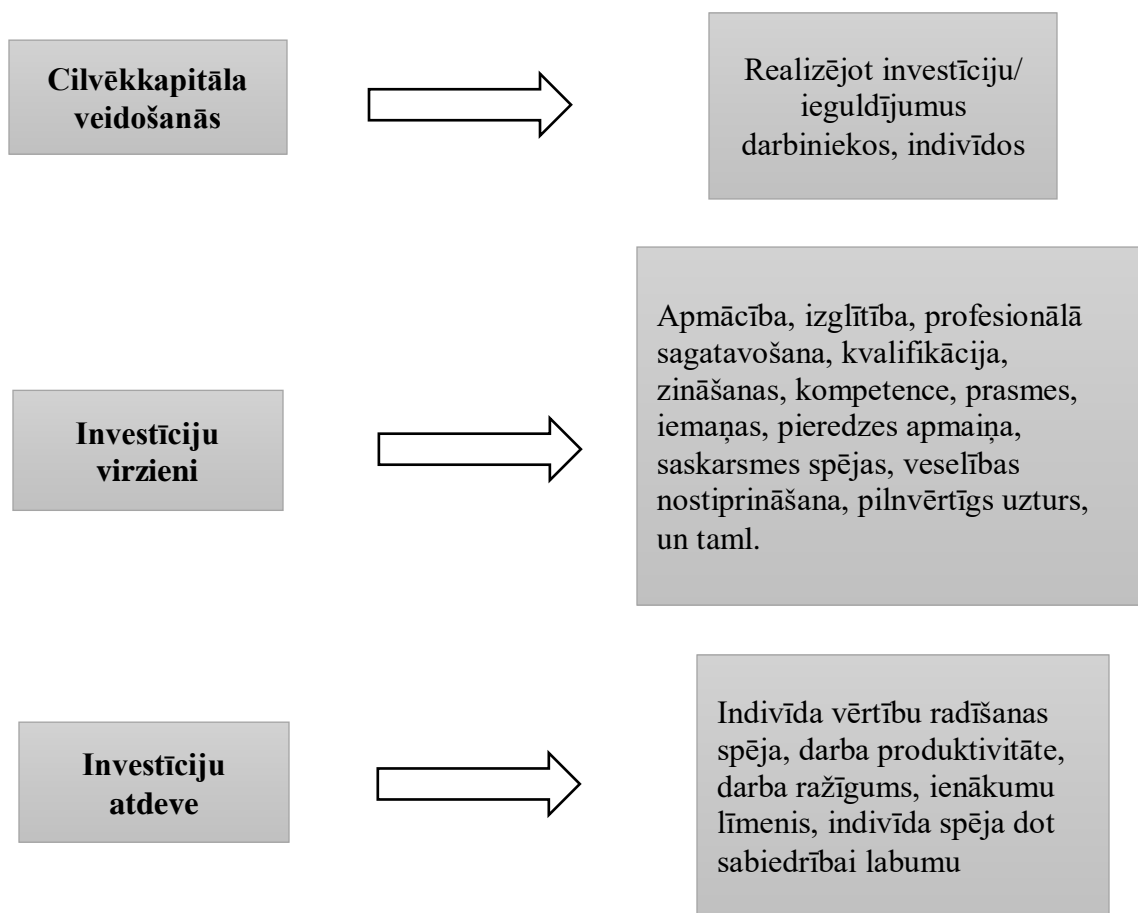
- šāds ieņēmumu pieaugums stimulē cilvēku vairāk ieguldīt savā izglītībā un veselības uzlabošanā. (A.Baumanis, 2002, 18.lpp.).

Cilvēkkapitāls kā galvenā attīstības un labklājības celšanas pamats ir atzīmēts arī Latvijas Ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam. Ņemot vērā, ka Cilvēkkapitāls ir Latvijas svarīgākais resurss, jaunrade ir viens no būtiskākajiem attīstības dzinūļiem. Jaunrade, kuras rezultātā radīts jauns produkts, ir nākotnes globālās ekonomikas būtiskākais avots. Cilvēkkapitāls ir vidējais iedzīvotāju talantu un spēju apjoms, pareizināts ar ekonomiski aktīvo cilvēku skaitu. (R.Ķīlis, 2009.). Autore secina, ka ekonomiskais faktors un ietekme cilvēkkapitāla teorijas veidošanā ir neizstājams, lai mērītu un izteiktu ieguldījumu gan pašā cilvēkkapitāla vērtību celšanā, gan arī tā nozīmību visas sabiedrības labklājības ilgtermiņa attīstības pamatā. Visa cilvēkkapitāla joma sniedz iespējas un izaicinājumu nodēvēt cilvēkus kā galvenās saiknes, kuras tieši veicina organizatorisko sniegumu, un iespēju attīstīt prasmes, kas nepieciešamas, lai identificētu, analizētu un paziņotu organizācijas ieguldījumus un darbības, kā arī nodrošinātu, ka šie ieguldījumi tiek atzīti arī organizācijas kopējā attīstībā un lēmumu pieņemšanā. (M. Armstrong, 2016, 107.lpp.). Darbiniekiem ir jāveic tās cilvēciskās, radošās un organizatoriskās funkcijas, kuras nespēj aizvietot pat mūsdienu tehnoloģijas un to nemitīgā attīstība. Cilvēkkapitāla attīstība un efektīva izmantošana kalpo kā arvien svarīgāks vērtību un konkurences priekšrocību avots. Tāpēc tajā ir svarīgi ieguldīt un ilgtermiņā izvērtēt, tā dos rezultātus.

1.2.Cilvēkkapitāls ekonomikas un izglītības nozaru mijiedarbībā

Lai sekmīgāk izvērtētu cilvēkresursu produktivitāti, ir jāsaprot, ka cilvēkkapitāla jēdziens sniedz konkrētāku un plašāku komponentu sastāvu izvērtēšanai, tajā ietilpst gan ekonomiskais, gan sociālais aspekts: paaugstinās darbaspēka mobilitāte, kompetence, konkurētspēja, dzīves līmenis, produkcijas kvalitāte, darba raksturs, intelektuālā un emocionālā inteliģence, intelektuālā potenciāla atdeve. Mūsdienu, tā dēvētajā, tehnoloģiju laikmetā, ir svarīgi apzināties, ka tehnoloģijām ir sava milzīga nozīme sabiedrības attīstībā, tomēr cilvēka spējas, radošumu un nenovērtējamo potenciālu nav iespējams aizstāt, tikai ir jāprot šo cilvēkkapitālu paaugstināt, ieguldīt tajā gan zināšanas, gan pietiekošu atbalstu katrā no cilvēku kapitāla raksturojošām jomām, gan sniegt arī finansiālo ieguldījumu ekonomiskajai stabilitātei un tad arī izveidosies cilvēku darbības potenciāls, kura vērtību, radošuma un darbaspēju īpašību kopums būs ļoti augsts. Stratēģiski domājoši darba devēji un arī darbinieki, kuri plāno ilgtermiņa darbību kādā noteiktā

sfērā, ieguldot savus finansiālos līdzekļus un savu motivējošo interesi, veido un paaugstina arī savu un kopīgo iestādes profesionālo darbības līmeni. (Э. Брукинг, 2001, 82.lpp.). Cilvēkkapitāls nebūs salīdzināms ar tehnoloģiju attīstību, tie papildinās viens otra darbību ar savām pievienotajām vērtībām. Būtiskākā atšķirība starp jēdzieniem cilvēkkapitāls un cilvēkresursi ir investēšanas faktorā. Cilvēkkapitālu kā ekonomisko jēdzienu var interpretēt, ja cilvēkresursos, t.sk. darbiniekos ir izdarītas investīcijas, finanšu līdzekļu ieguldījums, kas ir indivīdu, uzņēmumu vai valdības izdevumi ar mērķi palielināt savu kapitālu. Lai būtu saprotama sakarība starp Cilvēkkapitāla veidošanos un tā atdevi un ieguvumiem sabiedrībai, tad ir diezgan secīgi jāievēro un jāizvērtē ko un kā ieguldīt cilvēkresursos, kam vairāk pievērst uzmanību, lai virzieni, kuros ieguldītu būtu līdzsvarā un visi būtu vienlīdz kvalitatīvi attīstīti. Kā jau autore izklāstīja, tad pētot dažādus zinātniskus literatūras avotus virzieni, kādos veikt ieguldījumus ir dažādi, tomēr visi vienlīdz nozīmīgi – izglītība, profesionālā pilnveide un sagatavošana, kvalifikācijas celšana vai maiņa, praktiskās zināšanas, iemaņas un kompetences, sadarbība un pieredzes apmaiņa, saskarsmes veidošana, veselības nostiprināšana un atbalsts, pilnvērtīga uztura veidošana un stabilizēšana.

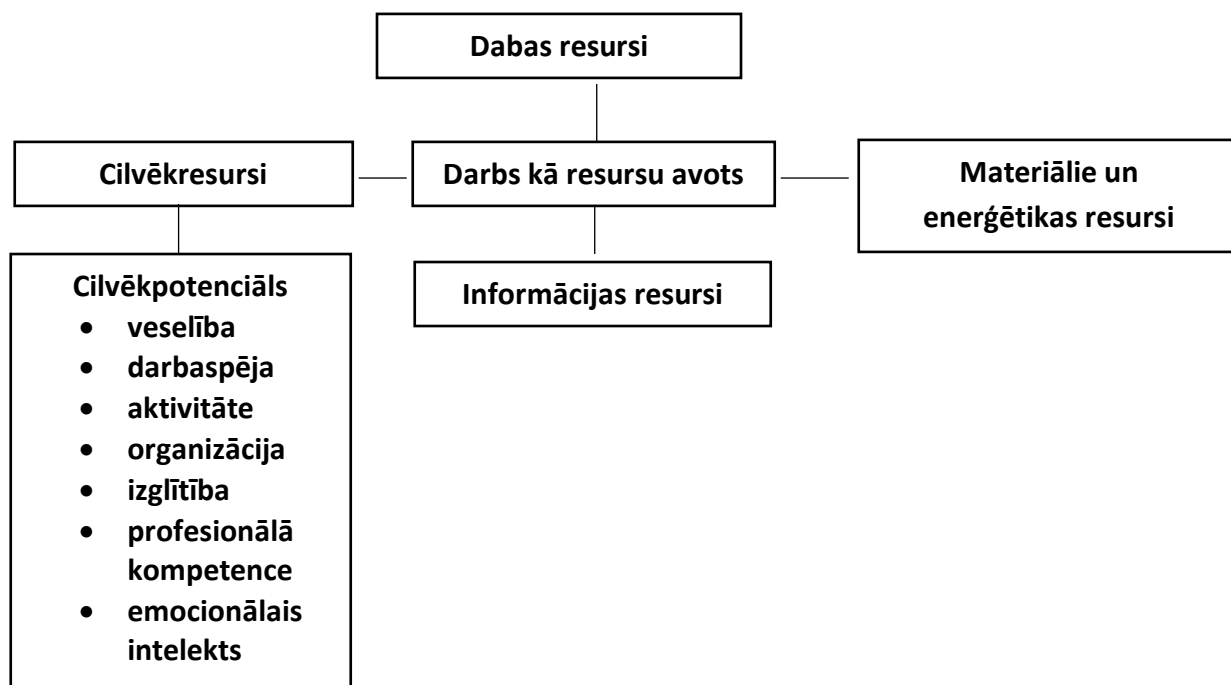


1.1.att.. Investīcijas cilvēkkapitālā

Jēdziena cilvēkkapitāls definīciju komponenti pēc investīciju virzieniem un atdeves ir apkopoti un parādīti 1.1. attēlā - Investīcijas cilvēkkapitālā ir mērķtiecīgi izdevumi šodien, lai nodrošinātu papildus ienākumus nākotnē. Cilvēkkapitāls indivīdu līmenī veidojas realizējot izdevumus, kas saistīti ar izglītības ieguvī, lai nodrošinātu noteikta līmeņa ienākumus nākotnē. (I.Mietule, 2012, 360.lpp). Aplūkojot attēlu, ir ļoti skaidri un saprotami redzami soļi un pēctecība, kādi tiek veikti, lai veidotu cilvēkkapitālu, lai ieguldītu dažādos investīciju virzienos un lai novērotu arī investīciju atdeves rezultātus.

Lai sekmīgi varētu īstenot cilvēkkapitāla izaugsmi ir jāiegulda plašs gan sociālo, gan finansiālo, gan emocionālo, gan cilvēka vērtību radošs komponentu kopums. Cilvēkkapitāls ar savu vērtību bagātību veidojas no cilvēkresursiem. “Cilvēkresursi ir cilvēku spēja būt ekonomiski produktīviem; intelektuālais kapitāls, kas sastāv no zināšanām un prasmēm tās lietot darbībā. Cilvēkresursi ir komplekss jēdziens, tas ir cilvēka un viņa spēju, prasmju, iemaņu un veselības kopums. Cilvēkresursu kvalitāte ir izšķirīgais faktors ilgtermiņa perspektīvā, jo konkurentu cīņā imitēt cilvēkresursu potenciālu ir gandrīz neiespējami.”(R.Garleja, 2006, 15.lpp).

Sabiedrības rīcībā esošo darba potenciālu veido materiālie, finansiālie, mentālie, zinātnes un kultūras resursi. Resursi ir līdzekļi, rezerves, enerģija, spējas. Sociālajā vidē galvenais resursu veids ir cilvēkresursi, Resursi sociālekonomiskajā vidē ir materiālā, finansiālā, mentālā veidā. Mentālie resursi ir cilvēka sociālās spējas (psihes, intelektuālās, uztveres, prāta, domāšanas u.c.)



1.2.att. Cilvēkpotenciāls darba vidē

Kā parāda 1.2.attēls - cilvēkpotenciāls darba procesā veido cilvēkresursus un iekļaujas darba potenciālā.

Lai sistemātiski paaugstinātu Latvijas iedzīvotāju sociālekonomiskās kultūras līmeni, ir jāizvērtē cilvēkkapitāla pašreizējā struktūra, jānosaka izpildāmās prioritātes, jāpilnveido vērtēšanas nosacījumi, kritēriji un metodika, jāizprot pārmaiņas izglītības saturā un sistēmā, kā arī virzoties līdzī inovācijām tautsaimniecības attīstībā, izstrādāt izprotamu un motivējošu cilvēkkapitāla realizācijas modeli. Šādu cilvēkkapitāla izvērtēšanu un attīstības modeli būtu nepieciešams izveidot kā nelielā iestādē ar cilvēkresursu potenciālu, tā arī valsts mēroga un plašākas sabiedrības iestādēs un sistēmā. Jebkuros ekonomiskajos jeb sociālas nozīmes apstākļos iestādēm ir pēc iespējas efektīvi jāizmanto pieejamie resursi. Veidojoties cilvēkkapitāla vērtību kopumam, vispirms organizācijas biedriem ir izveidojušās savas patstāvīgi iegūtās zināšanas, tās ilustrē sākumu tālākiem organizācijas cilvēkkapitāla vērtību izaugsmes procesiem, pievienojot arī lietderīgu informāciju un izglītojošus materiālus, kuri raksturotu kopējo organizācijas stratēģiju šajā jomā. (Chun Wei Choo, N. Bontis, 2002, 630.lpp.). Jaunu tehnoloģiju ieviešanai, kapitālai vides labiekārtošanai un pārmaiņām tajā, vajadzētu veicināt arī iestādes ekonomisko un arī intelektuālo panākumu attīstību. Tomēr ne vienmēr tā notiek, jo pat ar tehnoloģijām darbojas cilvēki un visā procesā tie iegulda savas spējas un savu kapitālu, tikai no viņu zināšanām, prasmēm un personiskajām īpašībām ir atkarīga tehnoloģiju izmantošanas efektivitāte. Turklāt iestādes darbības rezultātus ietekmē arī citi iekšējās un ārējās vides faktori, kā piemēram, darbinieku attieksme pret darbu, intelektuālās un fiziskās spējas, vēlme attīstīties un veidot karjeru. Iestādes efektīvu un panākumiem bagātu, kā arī harmonisku darbību var nodrošināt tādi darbinieki, kuram ir radīti fiziski, arī garīgi apstākļi sava radošā potenciāla veidošanai un izmantošanai. Radošums ir viens no galvenajiem faktoriem, kas cilvēkresursu darbību atšķir no tehnoloģiju spējām un darbības. Cilvēkresursi ikvienā jomā ir visgrūtāk vadāmie iestādes resursi. To vadīšanai nepieciešama padziļināta izpratne par cilvēkresursu vadības instrumentiem, saistītiem ar iestādes mērķiem un uzdevumiem. Vadītāja uzdevums ir atklāt darbiniekos viņu slēptos talantus, uzticēt katram darbiniekam viņa spējām un interesēm atbilstošus pienākumus, kā arī radīt tādas darba apstākļus, lai šīs spējas tiktu izmantotas visefektīvākajā veidā, tādējādi sniedzot morālu un materiālu gandarījumu gan vadītājam, gan pašam darbiniekam. Ikvienai iestādei stratēģiski nozīmīgas ir investīcijas darbiniekos un iestādes kultūras attīstībā vienlaikus ar jaunu tehnoloģiju attīstību. (L.R.Dombrovska, 2009, 6.lpp). Pētot literatūras avotos izteiktos viedokļus, darba autore piekrīt, ka darbinieka spēju attīstību un pievienotās vērtības, kuras paaugstina efektivitāti gan paša

darbinieka individuālajā darbībā, gan līdz ar to veidojot arī iestādes izaugsmi, var pilnveidot gan pats darbinieks ar savu potenciālu, motivāciju un darbību, gan arī iestādes vadība, kura pamana, veido un iegulda katra darbinieka izaugsmē un kopējā cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas procesā. Šajā gadījumā tiek izmantots gan finansiālais, gan morālais atbalsts. Cilvēkkapitāla vadīšanai un vērtību paaugstināšanai ir konkrēti darbības mērķi:

- nodrošināt iestādi ar optimālu atbilstošas kvalifikācijas personālu un pilnveidoties līdz ar iestādes attīstību;
- realizēt iestādē cilvēkresursu vadību, pilnībā izmantojot personāla potenciālu;
- veicināt organizatoriskās kultūras un atbilstošas darba vides izveidošanu.

(L.R.Dombrovska, 2009, 11.lpp)

Izglītības iestādēs, kuras atrodas Pierīgas teritorijā ir vērojama pozitīva tendence, jo arvien vairāk tieši izglītības iestāžu vadītāji novērtē darbinieku spēju aktīvi ietekmēt iestādes darbības efektivitāti, tādējādi arvien novērtējot šo spēju, tiek lauzts viedoklis par darbinieku pēc iespējas lētāku, ar mazākām izmaksām nodrošināšanu un izmantošanu. Tomēr kopumā vēl aizvien cilvēkos ir novērojama tendence veidot neizpratni, par to cik liela ir nozīme nākotnes attīstībai, ja tiek ieguldīti līdzekļi cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanā. Lai sekmīgi no vadības puses virzītu procesu cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanai, cilvēkresursu kapitāla vadībai ir četri galvenie uzdevumi:

1. *Vadīt personālu:*

- Noteikt iestādes vispārējo stratēģiju,
- izvirzīt darba mērķus iestādei un atsevišķiem darbiniekiem,
- piemērot iestādes struktūru vadības noteikto funkciju izpildei,
- izstrādāt skaidrus amata aprakstus ar konkrētām darba funkcijām un snieguma rādītājiem,
- nodrošināt iekšējo komunikāciju ar darbiniekiem,
- novērtēt vadību un vienoties par turpmāko darbību pilnveidi.

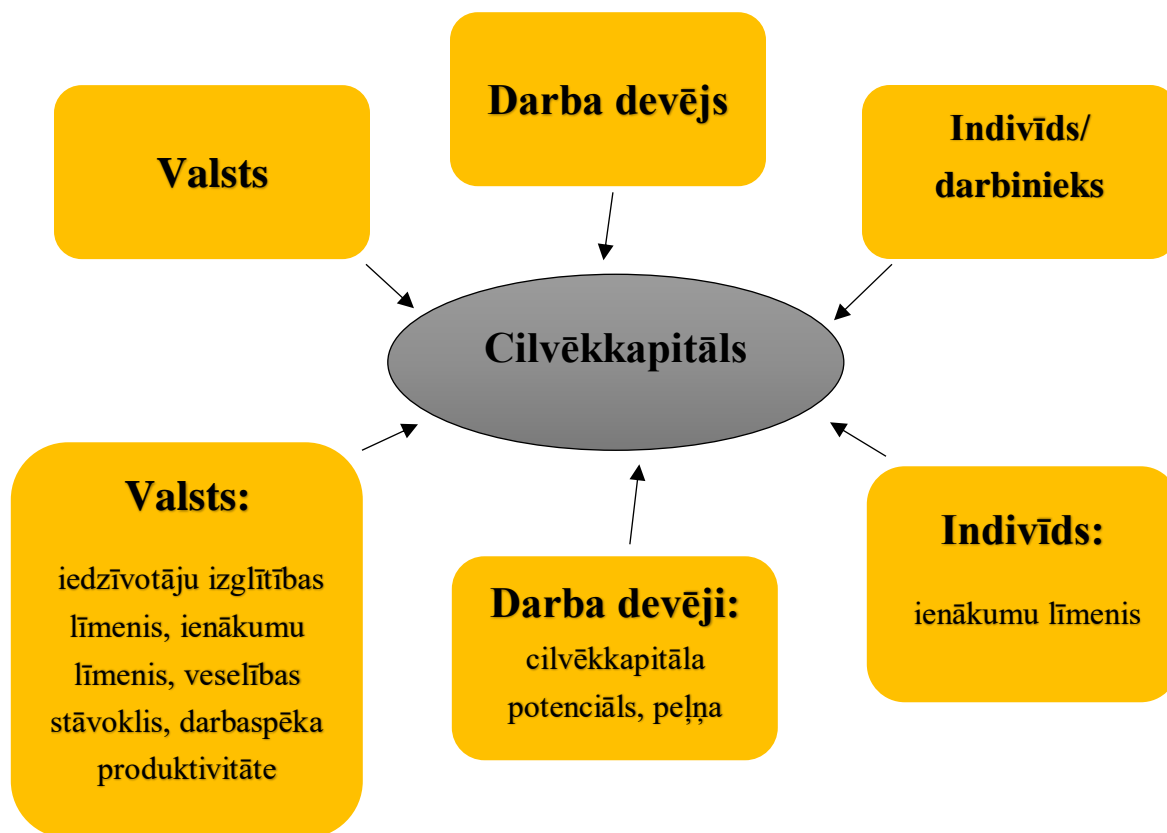
2. *Nodrošināt darbinieku efektivitāti:*

- Koordinēt cilvēkresursu attīstību,
- izstrādāt procedūras darbinieku atlasei un atbrīvošanai,
- nodrošināt pakalpojumu kvalitātes kontroli,
- veicināt iekšējās pieredzes apmaiņu un iekšējās attīstības projektu izpildi,
- novērtēt izpildījumu, lai precīzāk noteiktu turpmākos mērķus,

- ieviest kompetenču modeļus mācību vajadzību novērtēšanā.
3. *Nodrošināt personāla potenciāla pilnīgu izmantošanu, uzlabojot darba vidi:*
- Nodrošināt sociālās garantijas,
 - izmantot papildizglītības shēmas,
 - pieņemt darbinieku dzīves kvalitāti ietekmējošus lēmumus,
 - ievērot darba drošības prasības un rūpēties par darbinieka veselību.
4. *Nodrošināt personāla atbilstību ilgtermiņa mērķiem:*
- Noteikt profesionālās kvalifikācijas vajadzības,
 - plānot darbinieku atlasu un noturēšanu (cilvēkresursu plānošana un piesaiste),
 - izstrādāt ikgadējas un turpmākas izglītības plānus,
 - plānot karjeru. (L.R.Dombrovska, 2009, 15.lpp).

Pievēršot uzmanību visiem šiem cilvēkresursu vadības mērķiem un uzdevumiem – lai paaugstinātu cilvēkkapitāla vērtības ir svarīgi īstenot iestādē tieši pēdējos divus mērķus: personāla potenciāla pilnīgas izmantošanas nodrošināšana, uzlabojot darba vidi un personāla atbilstības nodrošināšana ilgtermiņa mērķu izpildei. Šie nosacījumi ar uzdevumiem ļauj kā vadībai, tā arī darbiniekiem sekot līdzī savai profesionālajai, fiziskai, emocionālai un finansiālai izaugsmei. Rūpīgi plānojot un izstrādājot mērķus arī nākotnei, tiek pievērsta liela uzmanība tieši cilvēkkapitāla izaugsmei.

Tieši izglītības iestādes un vēl jo vairāk pirmsskolas izglītības iestādes savā darbībā prasa būt radošam, inovatīvam, improvizēt spējīgam, tajā pašā laikā ļoti ziņošam par situācijām un lietām, kuras varbūt nav tieši pirmsskolas līmenī, bet ir plašs redzeslauks par dažādām dzīves jomām. Cilvēka būtību tomēr nenosaka tikai viņu mantotā izturēšanās – tā ir pamats, ko iespaido arī kultūras pakāpe un sociālais stāvoklis. Visi kopā tie nosaka atsevišķu kodu ietekmes intensitāti. Ir diezgan būtiski, vai kādam ir augstākā vai tikai pamatizglītība. Izglītība veido cilvēku. (I.Bērziņš, K.P. Nēbels 2006, 17.lpp). Autore noteikti piekrīt viedoklim, ka Cilvēkkapitāla attīstībai un tālākai virzībai ir jāiegulda ļoti daudz resursu un spēka, lai papildināta ikviena indivīda zināšanas ne tikai tiešajā darbības jomā, bet arī sfērās, kuras varbūt ir apkārt, ar kurām ikdienas darbībā nāksies sastapties vai, kuras citkārt nemaz nav saistītas ar konkrēto sfēru. It īpaši izglītības jomās strādājošajiem ir jāveido plašs redzes lauks, nemitīgi jāpapildina savas zināšanas, jābūt aktīviem arī dažādās sociālajās, kultūras, ekonomikas un sabiedriskās aktivitātēs.



1.3. att. Cilvēkkapitālu veidojošie investīciju virzītāji, objekti un rezultatīvie rādītāji

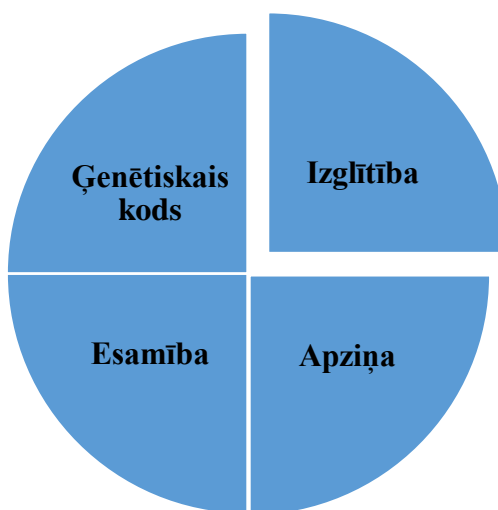
1.3.attēlā ir izveidota pārskatāma virzība investīcijām cilvēkkapitālā – avotiem no kuriem tās nāk un rezultātiem, ko sniedz ieguldījumi cilvēkkapitālā. Valsts investīcijas cilvēkkapitālā realizē, novirzot budžeta līdzekļus izglītības un medicīnas nozarēm, kaut arī teorētiskajās atziņās par cilvēkkapitāla veidošanos primāri tiek akcentēta izglītība kā pamatkomponente, tomēr medicīna un iedzīvotāju veselība ir gana svarīgs cilvēkkapitāla veidojošais nosacījums. Rezultatīvie rādītāji, kas raksturo cilvēkkapitālu tautsaimniecībā kopumā ir iedzīvotāju vispārējais izglītības līmenis, iedzīvotāju ienākumu līmenis, dzīves līmenis un kvalitāte. Darba devēji investē to rīcībā esošajos cilvēkresursos, apmaksājot izglītības, apmācības un veselības pasākumu izdevumus. Darba samaksa ir indivīda ienākumu daļa, kas ir cilvēkkapitāla finansēšanas avots indivīda līmenī. (I.Mietule, 2012, 361.lpp).

Darba pētnieciskajā daļā autore noteikti pētīs pedagogu ārpus formālās izglītības attīstību un vēlmes, kuras apgūt, lai papildinātu sevi kā personību, tādējādi ceļot cilvēkkapitāla vērtību gan savā iestādē, gan ārpus tās. Tieši tāpēc arī autore pētot dažādus zinātniskus literatūras avotus par

cilvēkresursiem un to attīstību, vēlas nostiprināt savu viedokli par to, ka cilvēka vērtību kopums ir ļoti bagāts, radošs, neatkārtojams un sabiedrībai nozīmīgs. Izglītība un intelektuālās vērtības ir vienas no visa kopuma, kuras raksturo cilvēka kapitālu. Turklāt svarīga loma nav tikai formālajai izglītībai, ļoti svarīga un nepieciešama ir tieši praktiskā ikdienas darbība, uzkrātā pieredze darbā ar sabiedrību, socializēšanās, kultūras, mākslas, sporta un dažādu citu aktivitāšu kopums.

1.3. Izglītība – viena no galvenajām cilvēkkapitāla veidojošām komponentēm

To, ka izglītība ir viena no galvenajām komponentēm, kura raksturo kvalitatīvu cilvēka kapitālu, tas ir neapstrīdams fakts, kurš jau vairākkārt ir uzsvērts gan autores darbā, gan arī citu autoru pētījumos un atzinumos. Tomēr autore uzskata, ka izglītošanās process ir jāturpina nemitīgi, jāpaplašina zināšanu lauks dažādās sfērās un jāpielieto tās praktiskajā darbībā, veidojot atgriezenisko saiti ar sev apkārtējiem cilvēkiem un sabiedrību kopumā.

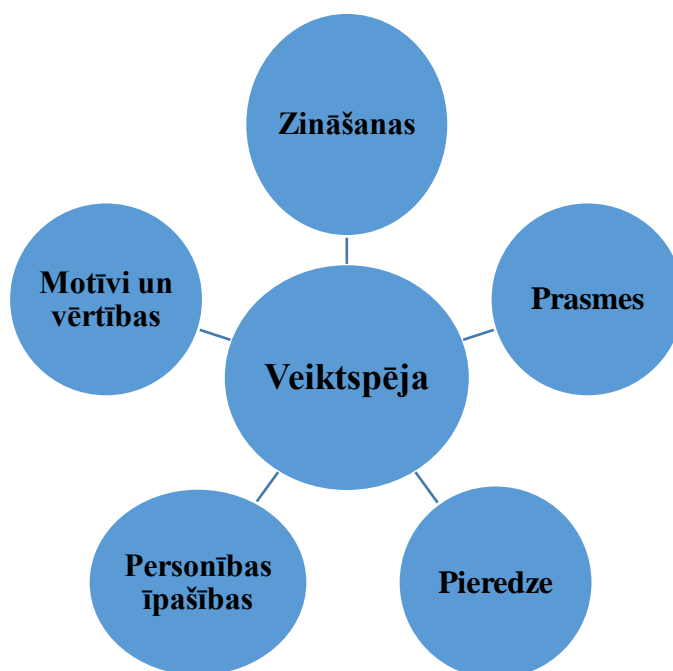


1.4. att. Izglītība veido cilvēku

Kā redzams 1.4. attēlā (I.Bērziņš, 2006, 17.lpp) – Izglītība veido cilvēku, autore parāda to, cik lielu daļu no cilvēka kapitāla veido izglītība. Tā ir pietiekoši svarīga un nopietna daļa, kuru ir jāpapildina un bez kuras cilvēkkapitāla esamība nebūtu iespējama. Īpaši izglītības jomā aktīviem cilvēkiem ir jābūt ciešā saiknē ar vēlmi ne tikai pašizglītoties, bet arī sniegt zināšanas citiem

cilvēkiem. Ne tikai kā tiešiem pedagogiem, lektoriem, pasniedzējiem, mentoriem, bet arī kā sabiedriskām personībām, kuras savas zināšanas pielieto arī vienkārši ikdienas darbībā.

Katras izglītības iestādes darbības efektivitāti nosaka kādi rādītāji – gan drošības, izglītības kvalitātes, iekšējo un ārējo faktoru nosacījumi, darbinieku labklājības un darba vietas labvēlīgu apstākļu nodrošinājums, vecāku un ārējās sabiedrības apmierinātība ar sniegtajiem pakalpojumiem, u.c. Šo visu rādītāju realizāciju nodrošina tieši darbinieku darbs, viņu kvalifikācija un motivācija atbildīgi, radoši, kvalitatīvi, uz izaugsmi vērsti un interesanti strādāt. Taču labas komandas, labu cilvēkresursu darbību nodrošina tieši vadītājs ar savām spējām un kompetenci veidot cilvēkresursu attīstību un izaugsmi iestādē, tādējādi veidojot cilvēkkapitālu, kura vērtība zināšanu sabiedrībā ir neizmērojami svarīga un nepieciešama. To, kā cilvēkkapitāla vērtību celt, kā iedvesmot darbiniekus, kā motivēt darboties, lai veidotu personīgās izaugsmes iespējas, kā izprast un vadīt cilvēkresursus tā, lai būtu attīstība ne tikai pedagogiem un izglītības darbiniekiem, bet arī iestādei, audzēkņiem un sabiedrībai ārpus iestādes, par to ir jādomā gan iestādes administrācijai, vadībai, gan kolektīvam, gan arī institūcijām ārpus iestādes.



1.5. att. Cilvēkresursu veiktspēja

Cilvēkresursu darbība un vadības pamatā ir tādas pašas likumsakarības, kādas tiek izmantotas jebkuru citu resursu vadīšanā. Cilvēkresursi ir personāls un tam ir arī noteikta

veiktspēja, skatīt 1.5. attēlu. Ir redzams, ka pati cilvēkresursu veiktspēja arī sastāv no vairākām sadaļām, kuras jau ir un veidojas arī darbības gaitā. Līdzīgi kā veidojas cilvēkkapitāls, tā arī vēlme, kompetences un spēja veikt savus pienākumus veidojas cilvēkresursiem. Veiktspēja nebūs kvalitatīva bez zināšanām, pieredzes un zināmas prakses, kā arī aktīva darbība nenotiks, ja nebūs personības īpašību un individualitātes akcentēšana, kā arī motivācijas un zināmu vērtību normu pastiprināšana no katra cilvēka iekšējās būtības vai arī no apkārtējo cilvēku puses. (L.R.Dombrovska, 2009, 9.lpp). Viss šis nepieciešamo īpašību apkopojums ir nepieciešams cilvēkresursu veiksmīgai darbībai, un lai vadītu personālu, ir jārod veidi kā attīstīt un celt cilvēkkapitāla vērtību, kā veiksmīgāk uzņemt pārmaiņas vai jaunus izaicinājumus izglītības vai kādā citā nozarē.

Apkopojot dažādu autoru viedokļus par cilvēkkapitāla nozīmi sabiedrības labklājībai un attīstībai, gan arī par to, kas ir nepieciešams, lai veidotu kvalitatīvu cilvēku kapitālu tieši izglītības iestādē, autore secina, ka ir nepieciešami daudz un dažādi komponenti un tie visi viens otru papildina, attīsta, veicina izaugsmi un stabilitāti. Gan iestādes vadītājam un administrācijas pārstāvjiem, gan arī pašiem pedagogiem būtu svarīgi just savas stiprās un vājās puses gan izglītošanās, gan socializēšanās, gan sadarbības, gan pašizaugsmes jomās, lai varētu rīkoties un nemitīgi attīstīties, ja tas nepieciešams. Lai saglabātu līdzsvaru starp visiem cilvēkkapitāla veidojošajiem faktoriem – fizisko, finansiālo, emocionālo, individuālo, intelektuālo, ir vienlaikus jāspēj attīstīt visi šie faktori, vērtības ir jāuzkrāj tā, lai šie kapitāli katrs par sevi būtu kvalitatīvi un tad kopā veidotu spēcīgu cilvēkkapitālu – šajā gadījumā izglītības iestādē.

Cilvēkresursu kapitāls ir iestādes būtiskākā nemateriālā vērtība. Iestādes zināšanas ir ietvertas iestādes sistēmās, procesos, noteikumos, kultūrā un klientiem sasniedzamajos pakalpojumos. Kopumā tās veido attiecības ar darbiniekiem, speciālas iemaņas un prasmes, informācija un zināšanas, idejas un viedokļi. Katru no minētajiem faktoriem nodrošina galvenokārt iestādes darbinieki. Iestādes prasme izmantot savā rīcībā esošo intelektuālo kapitālu ar mērķi panākt augstu ražīgumu, rosināt jaunradi un uzlabot darbības vai pakalpojuma kvalitāti ir kļuvusi par svarīgāko konkurētspējas garantu. Iestādes zināšanas ir tās iekšējā apstrādātā informācija, kas nodrošina pilnvērtīgu darbību. Zināšanas uzkrājas un glabājas ne tikai iestādes datu bāzēs, bet arī cilvēku pieredzē, turklāt tieši šī zināšanu daļa ir pakļauta pārmaiņām, jo darbinieku zināšanu apjoms nemitīgi mainās un papildinās. Iestādes vadībai ir jānodrošina personāla darba dzīves laikā iegūto zināšanu uzkrāšana, glabāšana, tālāk nodošana un efektīva pielietošana, kā arī jāizveido tāda

iestādes kultūra, kas veicina darbinieku vēlmi apgūt jaunas zināšanas un dalīties zināšanās un pieredzē ar kolēģiem. (L.R. Dombrovska 2009, 115.lpp.).

Tā kā darba pētnieciskajā darba trešā nodaļā autore pētīs un aptaujās pedagogus un izglītības darbiniekus ar dažādu pedagoģisko darbības stāžu, meklējot un analizējot tos veidus, kuri veiksmīgāk attīstītu un papildinātu cilvēkkapitāla efektivitāti pirmsskolas izglītības iestādē, tad otrajā nodaļā tiks pētīta viens no svarīgākajiem cilvēkresursu kvalitāti veidojošajiem faktoriem mūžizglītība, jeb mācīšanās un pilnveidošanās izglītojoties visa mūža garumā

Kopsavilkums

Pētot literatūras avotus par Cilvēkkapitāla jēdzienu un tā saturošām jomām, autore secina, lai arī jēdziens un tā būtība ir ar ekonomiskās nozares vēsturi un pamatojumu, tomēr cilvēkkapitāla vērtību celšana un attīstība ir nozīmīga arī citās jomās. Cilvēkkapitāla teorijas sākums meklējams 18.gs ASV. Neoklasicisma ekonomisti izmantoja jēdzienu *cilvēkkapitāls* lai atsauktos uz zināšanu un prasmju krājumu, kas ļautu cilvēkiem veikt radošu, inovatīvu darbu, tādējādi veidojot arī ekonomisko izaugsmi. Cilvēkkapitāls ekonomiski skaidrojošā terminoloģijā ir – investīcijas darbaspēka izglītībā, apmācībā, medicīniskajā apkalpošanā, tā ir indivīda spēja dot sabiedrībai kaut kādu labumu (tās var būt arī iedzimtas spējas, talants, izglītībā iegūtā kvalifikācija, un taml.) Cilvēkkapitāla trīs dimensijas – veselība, izglītība un darba dzīve – ir cieši saistītas. Cilvēkkapitāls tiek veidots no Finansiālā, fiziskā, intelektuālā, emocionālā un individuālā kapitāla. Svarīgi ir apzināties, lai paaugstinātu cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā strādājošiem, ir secīgi jāiegulda visās cilvēkkapitāla saturošajās jomās, lai tās būtu līdzsvarā un spēta viena otru balstīt. Viena no svarīgākajām jomām ir izglītība un mūžizglītība, kura ir pamatā visai cilvēkkapitāla pilnveidei. Formālā un neformālā izglītība, kā arī pastāvīga pieredzes veidošana un sadarbība ar citiem profesijas pārstāvjiem, dod stabilu un vērtīgu pamatu cilvēkkapitālam. Cilvēkresursu kapitāls ir izglītības iestāžu būtiskākā nemateriālā vērtība. Tāpēc, lai celtu cilvēkkapitāla vērtību, šajā procesā, attīstības plānošanā, atbalstā un radošā potenciāla izvērtēšanā intensīvi ir jāiesaistās tieši iestāžu administrācijai un vadībai. Motivējot un ar savu praktiskās darbības piemēru darbiniekiem, tiek radīta un pamatota interese arī pašiem veidot un iesaistīties cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanā.

2. MŪŽIZGLĪTĪBAS NOZĪME CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBĀ

Visā izglītības sistēmā ir dažādu pakāpju izglītība – pirmsskolas, sākumskolas, pamatskolas, vidusskolas, augstskolas, mūžizglītība. Ļoti svarīgi ir saprast un apzināties, ka mūžizglītība tāpat kā ikviens cits izglītības posms ir nozīmīgs katra cilvēka izaugsmē un attīstībā. Mūžizglītība ir izglītība cilvēka mūža garumā. Tā balstās uz iekšēju vajadzību vai ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un arvien papildināt savas zināšanas un prasmes. Mūsdienu straujo zinātnes un tehnikas sasniegumu un augstas tehnoloģijas laikmetā formālajā izglītībā iegūtās zināšanas un prasmes noveco arvien ātrāk. Mūžizglītība ar īpaši organizētu gan formālo, gan neformālo tālākizglītības sistēmu sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj cilvēkam veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām pārmaiņām un, nemitīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pat pārkvalificējoties, nezaudēt darbu. Darba autore uzskata, ka ikvienam, it īpaši, ar izglītības jomu saistītam cilvēkam, ir jābūt pašsaprotamai vēlmei un attieksmei mācīties visa mūža garumā. Neskatoties uz to, ka cilvēkiem ir iegūta formālā izglītība, ka ir izveidojušās stabilas darba attiecības un atalgojums sniedz gandarījumu par padarīto, izglītošanās process nedrīkst apstāties, jo izglītojoties un papildinot zināšanas visa mūža garumā tiek dota iespēja ilgtermiņa attīstībai, kā katram cilvēkam, tā arī sabiedrībai.

“Formālā izglītība – hierarhiski un hronoloģiski strukturēta valsts izglītības sistēma, kuras galvenās pakāpes Latvijā ir pirmsskolas izglītība, pamatizglītība, vidējā izglītība, augstākā akadēmiskā un/vai profesionālā izglītība. Uzsākot un pabeidzot mācības, visās izglītības pakāpēs ir jāizpilda noteiktas prasības un noteikumi. Katrā pakāpē iegūto izglītību apliecina ar atbilstošu izglītības dokumentu – licību, atestātu, diplomu.” (V. Skujiņa, 2000, 52.lpp). Latvijai un arī citu valstu darba tirgū, lai pierādītu savas profesionālās spējas un kandidētu arī uz kādas konkrētas profesijas amatu, ir nepieciešamas zināšanas un vismaz vidējās speciālās izglītības iegūts dokuments, kurš apliecinātu par gatavību savas profesijas praktiskajai pielietošanai. Tomēr blakus formālajai izglītībai ir arī neformālā izglītība, kura dod iespēju pārkvalificēties, paaugstināt savu kvalifikāciju vai papildināt zināšanas kādā konkrētā jomā. “Neformālā izglītība – Ārpus formālās izglītības sistēmas organizēta darbība; interešu izglītība, kursi, arī profesionālā pilnveide, bez jaunas izglītības pakāpes iegūšanas. Uzsākot un nobeidzot piedalīšanos neformālās izglītības pasākumos, netiek izvirzītas formālas prasības. Nobeidzot pasākumus, var tikt izsniegta apliecība vai cits iegūto izglītību apliecinošs dokuments, bet tā nav obligāta prasība.” (V. Skujiņa, 2000, 106.lpp).

Mūžizglītības mērķtiecīgi plānotā tālākizglītības sistēmā dod iespēju īstenot principu “mūžu dzīvo – mūžu mācies”. Mūžizglītības politikas svarīgākās nostādnes ir:

- veicināt mūžizglītības kvalitātes attīstību, kā arī sekmēt inovācijas un Eiropas dimensiju īstenošanu mācību saturā, sadarbībā un kvalitātes uzlabošanā;
- palīdzēt uzlabot mūžizglītības iespējas dalībvalstīs, tās kvalitāti, pievilcīgumu un pieejamību;
- pastiprināt mūžizglītības ieguldījumu personiskajā piepildījumā;
- palīdzēt veicināt inovācijas, konkurētspēju, nodarbinātību un izaugsmi;
- veicināt paaugstinātu visu vecuma cilvēku iesaistīšanos mūžizglītībā;
- sekmēt 2-3 valodu prasmes, u.tt. (A. Aizsila, 2010, 425.lpp).

Priekšstats par to, ka mūžizglītība – tā ir izglītības pakāpe pēc jau augstākās izglītības iegūšanas vai tā jau ir senioru izglītība – ir maldīgs. Jo Mūžizglītība sevī ietver ļoti aktīvu tālākizglītības mācību procesu, pārkvalificēšanās un zināšanu papildināšanu ikvienā cilvēka vecumā. Ļoti svarīga un nozīmīga ir arī katras izglītības iestādes administrācijas attieksme pret katra pedagoga izaugsmi un attīstību izglītošanās jomā. Ar savu piemēru par attieksmi pret izglītošanos un nepārtrauktu pieredzes apmaiņas procesu, arī vadītājs un vadītāja vietnieks dod pedagogam iespēju pilnveidoties. Darba autore strādājot pedagoģijas jomā un arī nemitīgi sekojot līdzi izglītības attīstības tendencēm piekrīt I.Ļihačovai (2003) viedoklim, ka izglītošanai un vēlmei nepārtraukti izglītoties ir liela nozīme arī iestādes attīstībā. Vadītājs vai vadītāja vietnieks ir cilvēki, kuri nemitīgi rosina uz pašattīstību un izglītošanos savā specifiskā vai citā jomā, vienlaikus arī veidojot savu profesionālo un personisko izaugsmi. Tomēr nav tikai tā, ka iestādes vadība ir atbildīga par katra darbinieka profesionālo attīstību un izaugsmi. Izglītības sistēmai būtu jābūt tik pārskatāmai un saprotamai, kā arī pietiekoši strukturētai, lai katrs cilvēks varētu izprast gan izglītības pakāpes, gan arī veidus, kā attīstīt savu izglītošanās procesu nepārtrauktību. Katram cilvēkam ir neierobežots iespēju potenciāls, lai mainītos, pārveidotos, attīstītu savu personību. Tāpēc izglītības iestādes vadības uzdevums ir radīt apstākļus visu pedagogu iekšējā potenciāla izpausmēm, garīgajai izaugsmei. Pats galvenais – veidot vajadzību pēc pašrealizācijas. (R.Inne, I.Gailīte, I.Lūse, O.Zīds, 179.lpp). Darba autore uzskata, ka ikvienas profesijas pārstāvim, jo īpaši jau izglītības sfērā strādājošam ir jāparāda savas spējas sekot līdzi pārmaiņām, būt elastīgam un piemēroties izglītības augstākām nostādnēm. Pārmaiņas norisinās visā izglītības sistēmā un tā vienmēr ir tendēta uz jauno un vēl nepierasto, ir jāmotivē sevi un savus apkārtējos, ka sekojot un

iesaistoties nemitīgajā izglītošanās procesā, ikviens varēs vērot izaugsmi gan personīgi, gan arī visas sistēmas kopējā virzienā.

Mūžizglītības politiku Latvijā nosaka Izglītības attīstības pamatnostādnēs 2014.-2020. gadam, kas ir balstītas redzējumā, ka izglītībai jābūt pieejamai visa mūža garumā, tā ir mūsu ikdienas sastāvdaļa, apzināta izvēle un nepieciešamība. Izglītības attīstības politikas virsmērķis ir kvalitatīva un iekļaujoša izglītība personības attīstībai, cilvēku labklājībai un ilgtspējīgai valsts izaugsmei. (Iegūts no www.muzizglitiba.lv/izglitibas-politika/29). Tādi paši virsnosacījumi ir arī Latvijas ilgtspējīgas stratēģijas plānošanas dokumentā līdz 2030. gadam, kas ietver atziņu par paradigmas maiņu izglītībā. Izglītībai jābūt kvalitatīvai, visa mūža garumā pieejamai un orientētai uz radošumu, kas ļautu reaģēt uz globālo konkurenci un izmaiņām demogrāfijā un būtu viens no priekšnoteikumiem ekonomikas modeļa maiņai. Sprotams, ka valstiskā mērogā, politiskajās nostādnēs, noteikumos un likumdošanas dokumentos ir skaidri nostādīti mērķi un uzstādījumi kvalitatīvas un pieejamas izglītības nosacījumiem visa mūža garumā. Tomēr autore uzskata, ka ir svarīga arī tieši personiskā motivācija izglītošanās procesam. Ir nepieciešams mērķis un vēlme būt nemitīgā attīstībā un pašizaugsmes procesā. Galvenais akcents mūžizglītībā tiek likts uz iedzīvotāju interesēm un spējām. Un izglītoti cilvēki, kurš vēl arī nepārtraukti attīstās, pilnveidojās un turpina izglītošanās procesu arī daudz aktīvāk iesaistās dažādās sabiedriskās aktivitātēs un savas dzīves norisēs. “Iesaistīšanās izglītības procesos nozīmē arī iesaistīšanos sabiedrībā, pakāpeniski mazinot depresīvu vai strādāt negribošu, bezdarbnieku, atstumtu invalīdu, pensionāru un mazizglītotu jauniešu, arī strādājošu, bet izglītoties nemotivētu cilvēku skaitu.” (A. Aizsila, S. Bierande, 2008, 361.lpp.) Maģistra darba autore akceptē viedokli par izglītošanos visas dzīves garumā un tādējādi piekrīt arī S. Bierandes (2008) viedoklim, ka veidojot zināšanu sabiedrību Latvijā, nepieciešams pieņemt mūžizglītību kā līdzekli, kas iedrošina cilvēkus aktīvai pilsoniskai līdzdalībai un personīgai pašpilnveidei. Kopš pēdējās mācību satura reformas pirms desmit gadiem notikušas būtiskas pārmaiņas sabiedrībā. Ne tikai Latvijā, bet arī citviet pasaulē mainās izpratne par to, ka nākotnes sabiedrībā būs nepieciešamas citādas prasmes, nekā līdz šim attīstījušas tradicionālās izglītības sistēmas. Tāpēc mainās zināšanas un prasmes, kādas skolas laikā jāapgūst, lai katrs atsevišķs bērns un sabiedrība kopumā būtu sekmīga un konkurētspējīga. (Iegūts no <https://www.skola2030.lv/apsriesana>). Darba autore uzskata, ka cilvēkam, kurš strādā pirmsskolas izglītības iestādē ir jāparāda savas spējas sekot līdzi pārmaiņām, būt elastīgam un piemēroties izglītības augstākām nostādnēm. Iesaistoties pārmaiņās, izglītības darbiniekiem nepieciešamas zināšanas par pārmaiņām, spēja izprast, izjust un pārdzīvot pārmaiņu

nepieciešamību, tāpat ir nepieciešams laiks, lai pieņemtu visu jauno un vēl nepierasto un ir vajadzīga mērķtiecīga līdzī domāšana, līdzdarbība un līdzī pārdzīvojums šiem pārmaiņu procesiem. Ir izpētīts, ka Apvienotajā Karalistē mazāk mācās zemu kvalificēti un vecāka gadagājuma darbinieki, kuru izglītības līmenis ir zems (mācības apmeklē tikai 4% nekvalificēto, gados vecāku mazizglītotu darbinieku, turpretī kvalificēti, izglītoti un gados jauni darbinieki – 23%). Mācību aktivitāti ietekmē arī ieņemamais amats: vadītāji mācās sešas reizes biežāk par tehniskajiem darbiniekiem. ASV ir raksturīga nemitīga mācību piedāvājuma attīstība. Mūsdienās vairs nepietiek ar tehnisko prasmju apgūšanu. Darbiniekiem ir jāspēj pielāgoties tehnoloģiskām izmaiņām, pastāvīgi jāuzlabo produktu un pakalpojumu kvalitāte, kā arī jāpalielina produktivitāte, lai saglabātu konkurētspēju. Japāņu darba devēji savu darbinieku apmācībai tērē 3-4 reizes vairāk resursu nekā amerikāņu kompānijas. Nepārtrauktas mācības Japānā tiek uzskatītas par darba procesa neatņemamu sastāvdaļu, un katrs nodarbinātais mācībām tērē apmēram astoņas stundas. (L. R. Dombrovska, 2009, 114. lpp.). Tā kā pārmaiņas ir visā izglītības sistēmā un izglītības joma vienmēr ir tendēta uz novitātēm un attīstību, tad tieši cilvēkresursu pārvaldībā ir svarīgi motivēt un pārliecināt darbiniekus, ka ir aktīvi jāiesaistās šajos procesos, tādejādi radot kvalitātes pazīmes izglītības iestādei. Spējas darboties ikdienā un vēl nepārtraukti arī izglītoties, domāt un radoši veidot savu darba vidi, būt par iniciatoru un loģiski spriest, neievērojot subjektīvu viedokli, tās ir vērtības mūsdienu pedagogam. Jo neskatoties uz darbinieku izglītības līmeni, katram pedagogam ir jābūt spējām šīs zināšanas arī parādīt un pierādīt.

2.1. Mūžizglītības nozīmīgā loma izglītības nozarē

Cilvēkam izglītojoties būtu jābūt noteiktam mērķim un skaidrai izpratnei, kādēļ mācīties, ko mācīties, kādam nolūkam un kādā jomā tas būs noderīgi. Tomēr vienmēr ir svarīgi saprast, ka zināšanu redzesloka paplašināšana būs stabils pamats ikvienā nozarē. Bet motivācijai tomēr ir ļoti būtisks pamats un tādai ir jābūt. Mūžizglītība mūsdienās ir cilvēka dzīves un darbības diktēta nepieciešamība. Tas, kā jau iepriekš minēts, ir būtisks faktors, lai samazinātu plaisu starp Latvijas reģioniem, gan arī, lai paaugstinātu dzīves līmeni visā valstī. Tomēr iesaistīšanās visos šajos mūžizglītības procesos, apmācībās, aktivitātēs var saukt arī par objektīvu motivāciju no ārpuses, no valsts puses, taču nozīmīga un nepieciešama ir arī no katra paša cilvēka personīgā, iekšējā motivācija. Pēc mūžizglītības memoranda tiek izvirzītas divas galvenās prioritātes, kāpēc

mūžizglītībai ir tik svarīga loma gan Latvijas, gan Eiropas valstu vidū un kāpēc tai ir jābūt vienai no prioritātēm izglītības attīstības plānā:

- Eiropā iezīmējas pāreja uz sabiedrību un ekonomiku, kas balstās uz zināšanām. Vairāk nekā jebkad agrāk pieeja jaunākai informācijai un zināšanām kopā ar motivāciju un iemaņām gudri rīkoties ar šiem resursiem savā un visas sabiedrības interesēs kļūst par svarīgākajiem faktoriem, lai nostiprinātu Eiropas konkurētspēju un uzlabotu cilvēku sagatavotību darbam un darba spēku spēju pielāgoties.
- Šodienas eiropieši dzīvo sarežģītā sociālajā un politiskā pasaulē. Vairāk nekā jebkad agrāk, cilvēki paši grib plānot dzīvi; tiek sagaidīts, ka viņi aktīvi dos ieguldījumu sabiedrībā, un turklāt viņiem ir jābūt sekmīgi dzīvojam kultūras, etniskajā un valodu daudzveidībā. Izglītība, tās plašākajā nozīmē, ir atslēga, kas ļauj mācīties un saprast, kā tikt galā ar šiem dzīves izaicinājumiem. (Mūžizglītības memorands, 2000.)

Mūžizglītība, kā jau iepriekš arī tika rakstīts – ir zināms glābiņš no lielā bezdarba līmeņa. Diezgan liels finansējums (apmēram 27 miljoni eiro) Latvijā līdz 2022. gadam tiek piešķirts tieši mūžizglītības jomā. Apmēram 40 000 iedzīvotāju ir un būs iespējams pilnveidot savas profesionālās zināšanas un kvalifikāciju vai arī apgūt jaunas profesijas prasmes. Šādu lielu naudas summu nepieciešams investēt šajā jomā, jo ekonomikas speciālisti prognozē nākotnes iespējamās darba disproporcijas. Darba spēka piedāvājums neatbilst darba devēju pieprasījumam. Palielināsies speciālistu pārpalikums humanitāro un sociālo zinātņu jomās, vienlaikus veidosies dabaszinātņu un inženieru zinātņu speciālistu trūkums. Aptuveni 30% no vispārējo vidējo izglītību beigušiem neturpina mācības un nonāk darba tirgū bez konkrētas profesijas. Ja šī situācija nemainīsies, tad 2022. gadā apmēram 25 000 jauniešu bez iegūtās profesijas vai prasmēm būs problēmas atrast darbu. Pieaugušo izglītības tālāk izglītojamiem būs jāpiedāvā tādas izglītības programmas, kurās var iegūt tautsaimniecības attīstībai un darba tirgum nepieciešamās prasmes. Piedāvātas varētu būt gan neformālās, gan profesionālās pilnveides programmas. Šī lielā finansiālā projekta mērķis ir ne tikai pieaugušo izglītības veicināšana un attīstīšana, bet arī pieaugušo izglītības sistēmas vienota izveidošana. Kurai būt regulārs finansējums no valsts ne tikai Eiropas struktūru fondiem. Darba tirgus speciālisti jau sen brīdina par to, ka daudzu aktīvi ekonomisko cilvēku prasmes drīzumā neatbilst darba tirgus vajadzībām, parasti pieaugušo izglītības projekti vairāk balstīti uz bezdarbniekiem, bet maz tiek domāts arī tieši par šobrīd ekonomiski aktīvajiem cilvēkiem. Tomēr, jāteic, ka pašā izglītības sistēmā arī notiek pārmaiņu process un jau no pirmsskolas vecuma bērniem tiek ieviestas jaunās kompetenču prasības, kuras ļaus bērniem un

jauniešiem beidzot skolu un citu pakāpju izglītības iestādes spēt vairāk sevi pozicionēt darba tirgū, būt spējīgākiem rīkoties dažādās situācijās, būt spējīgākiem ražot un būt konkurētspējīgam. Mūžizglītībā ir jārada iespējas, kuras mācīšanās procesu padara vieglāku un vienkāršāku, tajā pašā laikā ir nodrošinātas augstas zināšanu prasības un arī rezultātu.

“Pētot jauniešu bez pamatizglītības skolas pamešanas cēloņus, noskaidrojās, ka viņi netic izglītības vērtībai, saviem spēkiem izglītības turpināšanai un nevēlas atkārtoti pieņemt tradicionālo izglītības piedāvājumu” (T. Koķe, I. Muraškovska, 2007, 138.lpp). Šajā gadījumā ir grūti ietekmēt personīgās motivācijas un vēlmju virzību, bet varbūt jau sākotnēji būtu iespējams jauniešiem piedāvāt vairākus apgūstamus izglītošanās virzienus un kāds no tiem tomēr būtu noderīgs viņa personīgajās darba un dzīves gaitās. Piemēram, Vācijā jaunie pedagogi tiek gatavoti darbam divās specialitātēs. Arī Latvijā ir uzsākta šīs pieejas praktizēšana. Mūžizglītībai ir jānodrošina cilvēkiem atbilstību arvien jaunākām pārmaiņām gan izglītības, gan ekonomikas, gan citās sfērās. Raksta autore piekrīt T. Koķes (2007) viedoklim, ka Zināšanu sabiedrības izaicinājumi – augsta līdzdalības pakāpe un augsta inovāciju pakāpe – ir vienlīdz nepieciešami mūžizglītības specifisko uzdevumu risināšanai, pievienotās vērtības radīšanai un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai.

Mūžizglītības kontekstā mācīšanās vairs nav tikai jauniešu problēma vai aktualitāte. Viena no galvenajām mūžizglītības problēmām visā izglītības sistēmas attīstības redzējumā ir pieaugušo izglītība. Tā prasa gan jaunu metožu, gan jaunu mācīšanās prasmju ieviešanu. Pieaugušie nav pieņēmuši domu, ka mūžu jādzīvo un mūžu arī jāmācās, jāpilnveidojas. Mūžizglītība nenoliedzami ir saistīta ar darba tirgus prasību maiņu un aktualitātēm, pakalpojumu attīstību kuriem ir nepieciešami gan papildus kvalifikācija vai pat pārkvalificēšanās, kvalitātes uzlabošana, kura noteikti ir aktuāla pieaugušo izglītībā. Vadoties no šīs situācijas par pieaugušo izglītošanās sistēmu Latvijā, var manīt, ka cilvēkiem nav līdz galam pārliecības un zināšanas par mūžizglītības sistēmu un tās piedāvātajām iespējām realizēt un attīstīt sevi visas dzīves garumā. Pieaugušo izglītība Latvijā nav tikusi uzskatīta par ilgtspējīgas nodarbinātības politikas sastāvdaļu un ilgu gadu ir attīstījusies bez nopietnas valsts vīzijas un koordinācijas. Galvenokārt iemesli ir resursu trūkums un zema politiskā prioritāte, neskatoties uz to, ka gan Latvija 2030, gan NAP nosaka sasniedzamos mērķus pieaugušo izglītībā – 15% pieaugušo izglītībā iesaistīto personu īpatsvars 25-64 gadu vecumā 2020. gadā. Atbilstoši līdzšinējām tendencēm, kas norāda uz minimālu progresu, bez aktīvākas rīcības šis mērķis netiks sasniegts. 2016.gada 5.maija valdības sēdē tika pieņemts pieaugušo izglītības pārvaldības modeļa ieviešanas plāns 2016.-2020.gadam. Plāns šobrīd ir pilnvērtīgākais rīcībpolitikas dokuments, kas šajā jomā Latvijā ir izstrādāts, nosakot valsts politikas

uzdevumus un mērķus. Komisija vairākkārt ir skatījusi plāna realizācijas gaitu, uzklusot gan atbildīgās institūcijas, gan procesā iesaistītās organizācijas. Plāns paredz virkni darba uzdevumu, kas novērstu esošās nepilnības (politikas loma, nepietiekama koordinācija, mērķgrupu trūkums, utt.), bet iezīmējas risks, ka pieaugušo izglītības politikas plānošana varētu kļūt pārlietu neelastīga un izslēdzoša pret līdzšinējiem procesā iesaistītajiem, kas var samazināt tās pieejamību. Pieaugušo izglītības politikas rezultātus noteiks ne tikai iesaistīto iedzīvotāju skaits, bet būtiskāk - panāktie uzlabojumi darba tirgū un ienākumu līmeņa pieaugums. Tādēļ ļoti svarīgi, lai izglītības piedāvājums būtu atbilstošs Latvijas darba tirgus pieprasījumam, kvalitatīvs un pietiekami elastīgs, lai spētu reaģēt uz izmaiņām. (Iegūts no http://ilgtspejigaattistiba.saeima.lv/attachments/article/757/Cilvekkapitāla%20attistiba%20Latvijā_21.06.pdf) Gan izglītības, gan citās nozarēs ir ļoti svarīgi izstrādāt tādu mūžizglītības plānojumu un struktūru, kura tiešām atbilstu šī brīža situācijai un arī darba tirgus pieprasījumam pēc zināma laika. Plānojumam ir jābūt pieejamam visu nozaru pārstāvjiem, kā arī labi saprotamam un atvērtam jauniem piedāvājumiem. Mūžizglītībai, kā jau autore vairākkārt rakstīja darbā, ir jāpilda cilvēku atbalsta funkcija, lai mācību un izglītošanās process būtu nepārtraukts un pašsaprotams, un iegūtās zināšanas, prasmes vai kvalifikācijas dotu iespējas ikvienā situācijā būt nepieciešamam darba tirgū vai visai sabiedrībai kopumā. Zināšanas, ir spēja apgūt informāciju, orientēties tās plūsmā un izmantot informāciju tā, lai tai rastos papildu vērtība. Jo augstākā līmenī atrodas darbinieks, jo vērtīgākas ir viņa zināšanas un pieredze. Zināšanu nesējs ir katrs atsevišķs iestādes darbinieks. (L.R. Dombrovska, 2009, 115.lpp.). Tieši tādēļ ir svarīgi katram darbiniekam gan patstāvīgi motivētam, gan arī administrācijas atbalstītām rūpēties par savu pašpilnveidi profesionālajās zināšanās un arī izglītības jomās, kuras saistītas ar profesiju un, kuras varētu dot vērtību pieaugumu gan darbinieka sasniegumos, gan arī iestādes attīstībai kopumā.

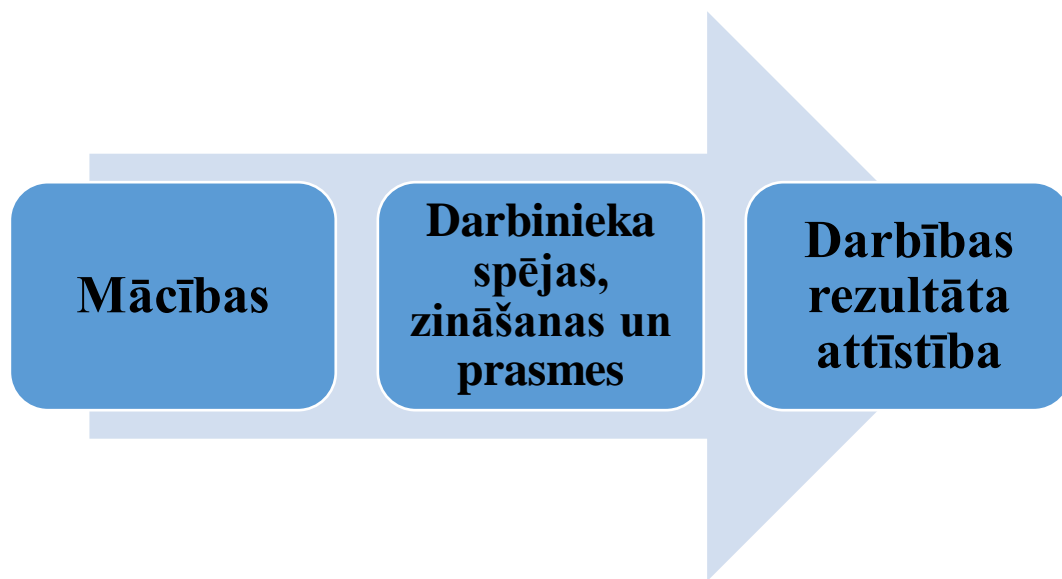
2.2. Cilvēkkapitāla nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā

Viens no svarīgākajiem posmiem cilvēkkapitāla attīstības procesā ir mācības, jo tās pozitīvi ietekmē ne tikai darbinieka zināšanas un spējas, bet arī raksturu un tieksmi pilnveidoties. Viens no labākajiem cilvēkkapitāla attīstošajiem paņēmieniem ir izveidot tādu iestādi vai uzņēmumu, kas mācās. Tā ir iestāde:

- kurā dominē uz mācībām orientēta organizācijas kultūra;
- kurā pastāv stingri noteikta cilvēkresursu kapitāla attīstības stratēģija un politika;

- kurā plāno organizē, koordinē un kontrolē iekšējo un ārējo mācību procesu, kā arī ātri un efektīvi izplata zināšanas iestādē;
- kurā visu līmeņu darbinieki gan individuāli, gan kolektīvi pastāvīgi pilnveido savu veikspēju un papildina potenciālu, eksperimentē ar jaunām attīstības metodēm;
- kura mācās no savas pieredzes un ņem vērā citu iestāžu pieredzi. (L.R. Dombrovska, 2009, 71.lpp.).

Kā viena no svarīgākajām tieši pedagoģiskās jomas mūžizglītības šķautnēm ir pedagoģu profesionālā pilnveide. Pedagoģu profesionālo pilnveidi ietekmē dažādi faktori, tostarp skolotāju noslogotība, neatbilstošs profesionālās pilnveides piedāvājums, augstas izmaksas un skolotāju motivācijas trūkums piedalīties profesionālās pilnveides aktivitātēs. Mainoties pieprasījumam darba tirgū, mainās arī nozīme izglītībai, kas mūsdienās tiek saprasta kā instruments, lai iemācītos jaunas prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas turpmākajā dzīvē. Lai spētu pielāgoties jaunajām prasībām, aktualitāšu maiņām un moderno tehnoloģiju arvien straujākai attīstībai un lai mācētu tās izmantot savā profesionālajā darbībā, skolotājam ir profesionāli jāpilnveidojas. Pieaugot arvien lielākai interesei par izglītības kvalitāti, arvien biežāk tiek akcentēti pedagogi kā viena no izglītības svarīgām sastāvdaļām, jo to profesionālā sagatavotība ir svarīga komponente, sekmīgi īstenojot izglītības programmas. Pedagoģam vairs nepietiek ar augstskolā iegūtajām zināšanām, jo mainoties sabiedrības prasībām un attīstoties modernām tehnoloģijām, nepieciešams pilnveidot un apgūt jaunas zināšanas un prasmes, lai spētu organizēt mūsdienīgu un uz skolēnu orientētu mācību procesu. Pedagoģa profesijas viena no prasībām ir nepārtraukta profesionālā pilnveide, kas saskaņojas ar mūžizglītības ideju un mūžizglītības kultūras veicināšanu sabiedrībā, kā pamatā ir nepārtraukta zināšanu un prasmju papildināšanas veicināšana. (A. Geske, 2015, 115.lpp). Tas, ka profesionālā pilnveide ir mūžizglītības idejas pamatā, dod iespēju izglītības darbiniekiem motivēt sevi savai pilnveidei gan tikko iegūstot pedagoģisko izglītību, gan arī visas savas profesionālās darbības gaitā. Saskaņoties ar ikdienišķām situācijām izglītības iestādē, pedagogiem ir jāsaprot nepieciešamība attīstīties, pilnveidot zināšanas, kuras varbūt nav iegūtas mācoties un iegūstot formālo zināšanu bāzi, bet tās ir iespējams iegūt mācoties ikdienas praksē, mācoties darot un izglītojoties par attiecīgo tēmu piedāvātajosursos, semināros, pieredzes apmaiņas pasākumos, un taml.



2.2.1. att. Mācību ietekme uz darbinieka darbības rezultātu un karjeras attīstību

Profesionāli darbojoties izglītības sfērā Pierīgas novadā, darba autore ir pamanījusi, ka pieaugušo izglītība vismaz izglītības jomā ir diezgan aktīva, interesanta, aktuāla un mudina pilnveidot savas zināšanas arī jau izglītības pakāpi ieguvušiem pieaugušajiem cilvēkiem. Ir izveidota aktīva sistēma un pie tā strādā izglītības speciālists, kas veicina nemitīgu neformālās izglītības attīstību novadā. Šāda aktivitāte sniedz motivāciju izglītības iestāžu darbiniekiem kvalificēties un būt pašiem par izglītības sistēmas attīstības aktīviem dalībniekiem. Kā parāda 2. attēls, tad mācības ir visa pamatā un spējas, kā arī prasmes veidojas no iepriekšējās pieredzes, tās nemitīgi arī praktiski attīstot un papildinot. Šo nemitīgo izglītošanās procesu ir jākoordinē un jāstimulē, lai arī aktīvi strādājošie uzņēmumu un iestāžu darbinieki saprastu mūžizglītības nozīmību gan personīgās attīstības, gan arī viss valsts ekonomiskās izaugsmes labā. Tāpēc mūžizglītību programmās tiek iesaistītas arī novada bibliotēkas, dienas centri un skolas, kuras ar saviem resursiem (pedagogiem un tehnoloģijām, literatūras avotiem) un protams arī ar šai nozarei atvēlētu finansējumu aktīvi iesaistās pieaugušo, senioru un vispārīgas mūžizglītības sfēras pilnveidošanā. Tomēr, lai šī sistēma funkcionētu ne tikai vienā novadā, bet dotu iespēju arī citām pašvaldībām un tādējādi būtu savstarpēja pieredzes apmaiņa un brīva izglītojošās informācijas plūsma, būtu nepieciešama vienojoša sistēma, kura strukturētu un būtu informatīvi pieejama ikvienam Latvijas iedzīvotājam, kuram nepieciešama vai, kurš ir ieinteresēts iekļauties mūžizglītības procesā. Pēc pētījumu aptaujām (OECD TALIS 2013) ir secināti kopējie rādītāji par zināmiem šķēršļiem, kuri traucētu pedagogu sekmīgai dalībai profesionālajā pilnveidē, tie arī parāda Latvijas pedagogu profesionālās pilnveides tendences. Pirmkārt pedagogu profesionālo

pilnveidi ietekmē piedāvājuma neatbilstība viņu vēlmēm un vajadzībām. Tā ir plašāka problēma, kuru vajadzētu risināt reģionālajā līmenī. Otrkārt skolotāju profesionālo pilnveidi ietekmē noslogotība darbā un darba devēja atbalsta trūkums, kas ir attiecināms uz darba devēja sapratni un pretimnākšanu. Treškārt, personīgie iemesli, piemēram, ģimenes pienākumi, kurus var ietekmēt pats pedagogs, ja tas iespējams. Ceturkārt, tās ir profesionālās pilnveides nodarbjū izmaksas, kas skolotājiem šķiet neatbilstošas viņu iespējām. Profesionālās pilnveides pasākumos iekļauto tematu pozitīvā ietekme uz skolotāju darbu ir augsta, kas norāda uz profesionālās pilnveides lietderīgumu un pozitīvo ietekmi uz skolotāju profesionālo darbu. (A. Geske, 2015, 148.lpp).

Noteikti ir svarīgi saprast, ka vadības jomās strādājošajiem ir liela ietekme un arī ir jābūt mūžizglītības jomā zinošiem, lai varētu motivēt un virzīt arī savus darbiniekus izglītoties un veidot sabiedriski aktīvu vidi sev apkārt. Darbiniekam izglītojoties un apgūstot jaunas iemaņas ir lielākas izredzes būt nodarbinātam iesaistītam dažādās aktivitātēs, nekā tiem cilvēkiem, kuri savu izglītošanos pārtrauc un sevi nemotivējot neturpina izglītoties vai pārkvalificēties. Sabiedrībai un visai pasaulei pārmaiņas ir nesušas to, ka zināšanas ir kļuvušas par galveno resursu vai vismaz vienu no ikvienas organizācijas galvenajiem resursiem. Un tas nozīmē, ka zināšanu resursi ir jāiegulda cilvēkresursos un tie ir jāpārvalda un jāpapildina, visefektīvākā veidā, lai konkurētspēja šajā sfērā var nelielu attīstības procesu pārvērst izcilā iestādes izaugsmes procesā. (J. Roos, G. Roos, 1997, 27.lpp.). Tieši šo iespēju pielāgoties dažādiem pārmaiņu apstākļiem, tālāk izglītoties un būt gataviem mācīties un mācīt tā kā to virza mūsdienu tehnoloģiju un attīstības laikmets, pedagogiem ir jāspēj pieņemt un īstenot kā pirmajiem, jo no tā, kā izglītības darbinieks virzīs izglītības satura pārmaiņas, kā tiks ieviestas jaunā kompetenču pieeja un ar to saistītās aktivitātes, būs arī saistīta nākamās paaudzes attīstība, izaugsme un pārmaiņas. Atziņas, kas gūtas, analizējot OECD nākotnes prognostikas tabulu, kurā salīdzinātas tradicionālā un zināšanu sabiedrība pēc noteiktiem rādītājiem, varētu palīdzēt izprast nākotnes tendences un veidot jaunās paaudzes gatavību šai realitātei.

OECD - no tradicionālās uz zināšanu sabiedrību

Rādītājs	Tradicionālā sabiedrība	Zināšanu sabiedrība
Labklājības avots	Ražošana un finanšu operācijas	Cilvēkkapitāls
Dzīves organizācija	Dzīvo, lai strādātu	Strādā, lai dzīvotu
Autoritāte	Hierarhija	Tīklu autonomija
Identitāte	Uzspiesta	Paša veidota
Brīvība	Atbrīvošanās no ierobežojumiem	Spēja varēt

Aplūkojot tabulu Nr.2, ir jāapzinās, ka zināšanu sabiedrības veidošanās sākas indivīda līmenī, aktuāls kļūst uzdevums paplašināt katra indivīda spēju varēt. Tradicionālo vajadzību pēc izglītības – un bieži vien tikai pēc izglītību apliecinoša dokumenta – nomaina mūžilga un mūžplaša, patstāvīga mācīšanās vajadzība. Pedagoģijas un audzināšanas kontekstā īpaši aktuāla ir atšķirība brīvības izpratnē. Tradicionālajā sabiedrībā tā saistās ar atbrīvošanos no ierobežojumiem, kamēr zināšanu sabiedrībā cilvēkam brīvību sniedz viņa spēja varēt, kuras pamatā ir daudzās kompetences. Savukārt zināšanu sabiedrības materiālais pamats ir uz zināšanām balstītas ekonomikas attīstība, kas vairo iespējas aizsargāt un stiprināt sabiedrības labklājības līmeni. (T. Koķe, I. Muraškovska, 2007, 122.lpp). Sākot jau no 2019./2020. mācību gada tieši pirmsskolas izglītības iestādes sāks strādāt pēc jauno kompetenču pieejas metodēm un izglītības programmu satura papildināšanas ieteikumiem. Tāpēc vēl jo vairāk atbildības būs tieši pirmsskolas un sākumskolas pedagogiem, kuri ar šo mācību materiālu un apmācību metodēm saskarsies. Jaunās pārmaiņas un sistēma virzīs pedagogus veidot savu zināšanu krājumus un praktiskās darbības aktivitātes, tā lai efektīvāk tiktu izprasta un pielietota jaunā kompetenču pieeja. Tajā pašā laikā ir svarīgi izglītēt arī sabiedrību, bērnu vecākus, pašus izglītojamus, kādas pārmaiņas un kādi mācību rezultāti viņus sagaida. Tas, ka izglītības programmā svarīgs būs cilvēks un bērna centrēta izglītošanas sistēma, tas arī ir apliecinājums tam, cik nozīmīgs ieguldījums tiek veikts tieši cilvēkkapitāla nozīmīguma un attīstības virzienā. Cilvēkkapitāla vērtības tiek mācītas un audzinātas jau agrā bērnībā un tas veidos apziņu un pārliecību par to, ka cilvēka kapitālam ir liela nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā.

2.3. Skola 2030 – jaunas pārmaiņas izglītības nozarē strādājošiem

Projekts Skola 2030 un kompetenču pieejas mācību metodes izglītības iestādēs ir pārmaiņas un jauns sākums gan pedagogiem, kuriem nav ilgs darba stāžs un liela darba pieredze, gan pedagogiem un izglītības darbiniekiem, kuriem jau ir gan pedagoģiskais darba stāžs, gan zināšanas izglītības programmu pārmaiņu un jaunu virzienu jomās. Programmu un satura maiņas, kā arī mācību ieteicamo metožu pārmaiņas ir bijušas un katru reizi, kad tiek ieviestas izmaiņas, tad tam ir pamatojumi, argumenti un arī zinātniski pētījumi, kāpēc šādas pārmaiņas ir jāveic. Jaunas metodes, ieteikumi, piemēri un sasniedzamie mērķi vienmēr cilvēkos izraisa reakciju, kura bieži vien nemaz nav pozitīva. Viss jaunais un nezināmais, pirms tas nav izpētīts un aprobēts, šķiet nepareizs un nelietderīgs. Tomēr šajā gadījumā liela loma ir tieši iestāžu vadītājiem, administrācijai, metodiķiem, izglītības koordinatoriem, kuri pozitīvi, atvērti un cilvēkiem saprotamā valodā atklātu nianšes, kuras stiprinātu darbinieku pārliecību, ka pārmaiņas ir nepieciešamas. Kopā darbojoties, meklējot risinājumus, kļūdoties, uzklausat un atbalstot izteiktās iniciatīvas, ir iespējams panākt, ka rezultātīvi un efektīvi tiek ieviestas jaunās pārmaiņas.

Lai gan kompetences jēdziens zinātnē tiek lietots jau pusgadsimtu, pagaidām nav radīts tāds koncepta definējums, kuru bez iebildumiem un pārveidojumiem būtu pieņēmuši visi. Latvijā jauno mācību priekšmetu standartu veidošanā tika izmantots OECD izstrādāts ietvars “Izglītība 2030”. Tas kompetences raksturoja kā zināšanu, prasmju un vērtību attieksmju savijumu, kuru skolēni apliecina darbībā. Papildus tam tika izmantots OECD projekts “Kompetenču definēšana un atlase”, kura mērķis bija noteikt būtiskākās jeb atslēgkompetences. Projekta autori atzina, ka mūsdienās visiem cilvēkiem nozīmīgās kompetences var sagrupēt trīs grupās:

- interaktīvā izzināšanas rīku lietošanā;
- prasmē darboties autonomi;
- prasmē darboties heterogēnās (pēc sastāva dažādās) grupās.

Jauno mācību standartu izstrādātāji ir latviskojuši kompetences jēdzienu kā lietpratību un definē to šādi: “Lietpratība jeb kompetence ir indivīda spēja kompleksi lietot zināšanas, prasmes un paust attieksmes, risinot problēmas mainīgās reālās dzīves situācijās”. Līdz ar to izglītības jomā strādājošiem būtu jāizprot, ka :

- Kompetence ir personības īpašība, kuru var attīstīt tikai pati personība.
- Kompetence top tikai patstāvīgā mācību darbībā.

- Kompetence veidojas tad, ja personība ir motivēta to veidot. (V. Purēns, 2017, 19.lpp.).

Vērtējot un arī pieņemot ikdienas darbībā autore jaunās pārmaiņas izglītības sfērā, sastopas ar dažādu attieksmi pret kompetenču pieeju un metožu izmaiņām izglītības procesā. Tomēr šis ir brīdis, kad tieši administrācijas un vadības pārziņā ir darbs ar darbiniekiem, viņu iedvesmošanu, izglītības plānošanu, atbalstu un individuālā kapitāla, atgriezeniskās saites un iniciatīvu izrādīšanas atbalstu. Sekmīga tālākizglītības plānošana, paredzot līdzekļus tai iestādes budžetā, regulārs un motivējošs atbalsts pedagogiem, iestādes mērķtiecīga virzība gan uz kolektīva labsajūtu, drošības un stabilitātes jomu, gan arī uz iestādes pilnveides un izaugsmes jomu, tie ir svarīgākie un primārie uzdevumi, lai liktu stabilu pamatu arī jauno pārmaiņu idejām un to realizācijai. Iestādes darbinieki, sajūtot vadības atbalstu un atgriezenisko saiti par izteiktiem viedokļiem un darbībām izglītības procesā, ar pārliecību izpratīs un veidos pamatus savas darbības veicināšanai arī kompetenču pieejas un citu jauno ideju realizēšanā. Autore darbā jau minēja, ka cilvēkkapitālu veido dažādi kapitāli un, lai veicinātu cilvēkkapitāla vērtības celšanu, ir mērķtiecīgi un pastāvīgi jāiegulda visos no kapitāliem (fiziskajā, finansiālajā, individuālajā, emocionālajā un intelektuālajā). Darbinieki iestādē un darba vidē pavada lielāko daļu sava laika, līdz ar to darba devēja, vadības, administrācijas loma ir ļoti liela, lai veidotos katra darbinieka cilvēkkapitāla vērtības celšana profesionālajā jomā.

Viens no svarīgākajiem procesiem, lai darbinieki pozitīvi atbalstītu un pilnveidotos jomās, kuras ar savu novitāti un prasībām paredz izglītošanos un jaunas pieredzes iegūšanu, ir motivācija. Darbinieku motivēšana ir svarīga ikdienas darbībā. Motivēšana ir dinamisks process, kurā, izmantojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē indivīda un iestādes izvīzīto mērķu sasniegšanu. Cilvēkam paaugstinās motivācija, kad ievēro viņa individualitāti, ja ir saprotams darba process, ja darbs atbilst ne tikai viņa profesionālajai kvalifikācijai, bet arī vajadzībām, ja cilvēks izglītojoties gūst gandarījumu, ja iestādes kultūra atbilst personāla vērtībām, ja cilvēks saņem informāciju un viņš var piedalīties iestādes pārvaldē, ja atalgojums par paveikto darbu atbilst iecerētajam. Cilvēki pastāvīgi motivējas, kad viņu ieceres īstenojas, un zaudē motivāciju, ja tas nenotiek. Iestādei jāapzina cilvēku ieceres un vajadzības, jāsalīdzina tās ar reālām iespējām un jācenšas nodrošināt šo vajadzību un ieceres īstenošanu. Jo ciešākas ir indivīda un iestādes vajadzības un mērķi, jo sekmīgāka to sasniegšana. (Z. Bokums, I. Forands, 2000, 28.lpp.). Pirmsskolas izglītības iestādēs jaunās vadlīnijas un Skola 2030 sāks darboties jau 2019./2020. mācību gadā. Vadlīniju un jaunās satura programmas jomas ir svarīgas

un aktuālas arī šobrīd, tās tiek pētītas, izziņātas, salīdzinātas. Pamatojoties ieteikumiem no izglītības speciālistiem un koordinatoriem, tiek veidoti jauni plānojumi, jaunas metodes apmācību procesam. Pedagoģi ir dažādi noskaņoti, ir pedagoģi, kuri ar lielu interesi iekļaujas šajā procesā, bet ir pedagoģi, kuriem ir nepieciešama papildus motivācija, lai izprastu atšķirības starp jau esošo mācību procesu un jaunām pārmaiņām. Jauna pieeja, jaunas iespējas, jauni risinājumi vispirms ir jāizprot un jāpieņem, un tikai pēc tam tiem jāklūst par ikdienu. Mūsdienīgā iestādē, kura ļauj darbiniekiem uzņemties atbildību par konkrētu izvirzīto jauno mērķu rezultātu sasniegšanu, par to arī izdarot pienācīgu uzslavu un atzinību, ir pamats rasties arī jauniem līderiem. (T. Davis, M. Cutt, 2007, 31.lpp.). Darbinieki ar mērķtiecīgu virzību uz attīstību nav mazsvarīgi iestādes attīstībā, iegūt un pilnveidot cilvēkus, kuri ar savām prasmēm zināšanām, talantu un darba spējām sevi un savu iestādi vestu pretim izaugsmei, tādējādi apliecinot, ka cilvēkkapitāla vērtības tiek celtas.

Pārmaiņu procesos grūtības parasti rada nevis prāta laiskums, kā to varētu iedomāties, bet gan nedrošība. Strādājot kā līdz šim un gūstot panākumus, nav vēlmes pārmainīties, jo, nav pārliecības, ka tiks gūti panākumi arī jaunajās pārmaiņās. Šāda attieksme norāda uz to, ka iestādei ir jābūt panākumu atslēgai, kuru ir nepieciešams nosargāt – par spīti pārmaiņām. No otras puses, vadītāja uzdevums ir lūkoties, lai neiestājas lejupslīde. Darbiniekos jānostiprina pārliecība, ka tieši pārmaiņu ceļā panākumi stabilizējas un attīstās. (R. Nīrmeiers, M. Zeiferts, 2006, 106.lpp.). Tieši tādēļ ir svarīgs vadības uzdevums motivēt darbiniekus, lai pašsaprotami būtu pieņemti pārmaiņas ikdienas darba dzīvē. Motivācija ir iekšējs impulss, kas liek pabeigt darbību, bez motivācijas nav nekādas darbības. Motivācija ir svarīga, jo tas ir iemesls, kāpēc aktīvi tiek meklēti resursi, lai garantētu panākumus – tāpat arī vērtību celšanu. (Iegūts no <https://blog.cognifit.com/importance-of-motivation-learning-tips/>). Cilvēkkapitāla vērtību celšanai ir jābūt ļoti pamatotai un motivētai, ir jāsaprot, ka tā ir ilgtermiņa stratēģija un rezultāts nebūs tūlītējs, tāpat kā Skola 2030 ir ilgtermiņa iecere ar rezultātiem un sasniegumiem, kurus mērķtiecīgi pilnveidojoties un izglītojoties sasniegsim pēc zināma laika. Pasauli mūsdienās raksturo globalizācija, informācijas tehnoloģiju attīstība un vērtību daudzveidība, līdz ar to cilvēku darbība visdažādākajās jomās kļūst arvien plašāka un neparedzamāka. Ja turpmāk vēlamies dzīvot attīstītā sabiedrībā, mūsdienu bērniem ir jāiemācās dzīvot pasaulē, kas nepārtraukti mainās, un nākotnē jābūt gataviem radīt līdz tam nepieredzētu ekonomisko, politisko, sociālo un kultūras vidi.

Pašlaik Latvijas skolēniem kopumā labi padodas uzdevumi, kas prasa atcerēties vai rīkoties pazīstamās situācijās, taču trūkst iemaņu un pieredzes iedziļināties un apstrādāt daudzveidīgus datus, darboties komandā, piedāvāt risinājumus nestandarta situācijām, veidot sakarības starp

teorētiski apgūto un reāli dzīvē pieredzēto, analizēt paveikto un izvirzīt mērķus nākamajiem darbiem. Skolēniem trūkst prasmju īstenot savas ieceres. (Iegūts no <http://www.izm.gov.lv/images/aktualitates/2017/Skola2030Dokuments.pdf>).



2.3.1. att. Skola 2030 Jaunās mācību metodes

Jauna pieeja un jaunas mācību metodes – caurviju prasmes ietver nozīmīgus skolēna darbības kognitīvos, afektīvos un sociālos aspektus, kas attiecas uz visiem cilvēka darbības virzieniem. Caurviju prasmes palīdz apgūt zināšanas dažādos kontekstos un ar dažādiem domāšanas un pašvadītas mācīšanās paņēmieniem, tādējādi stiprinot jaunu zināšanu sasaisti ar personisko pieredzi. Savukārt caurviju prasmju izmantošana dažādās mācību jomās nostiprina skolēnu spējas tās izmantot patstāvīgi un visdažādākās situācijās, tostarp sarežģītās un neparedzamās. Caurviju prasmes attēlā 2.3.1. – pašizziņa un pašvadība, domāšana un radošums, sadarbība un līdzdalība, digitālā prasme (Iegūts no <https://www.e-klase.lv/aktualitates/raksti/izglitibas-reforma-jauna-skola?id=13255>), ar kuru palīdzību izglītēt jauno paaudzi un arī pilnveidot personīgās zināšanas, izglītības jomā strādājošiem ir ļoti aktuāla tēma, tas nozīmē, ka veidosies ciešāka sadarbība un pieredzes apmaiņa starp kolēģiem savā un arī citās iestādēs, lai idejas un sasniegumi būtu pamanāmi, sadarbībai un atbalstam būs jābūt arī no iestāžu vadības puses. Izglītības jomā saistībā ar Skola 2030 aktualitātēm ir un būs pārmaiņas gan

satura, gan praktiskās darbības jomās, tāpēc ir svarīgi atbalstīt un motivēt izglītības jomā strādājošos darbiniekus, ieguldot gan viņu izglītošanās procesā, gan emocionālajā un individuālajā jomā, veidojot atgriezenisko saiti par darba aktualitātēm, tāpat nedrīkst aizmirst arī finansiālo ieguldījumu darbinieku labklājības celšanai un arī stratēģisku plānojumu darbinieku fiziskās veselības jomā.

Kopsavilkums

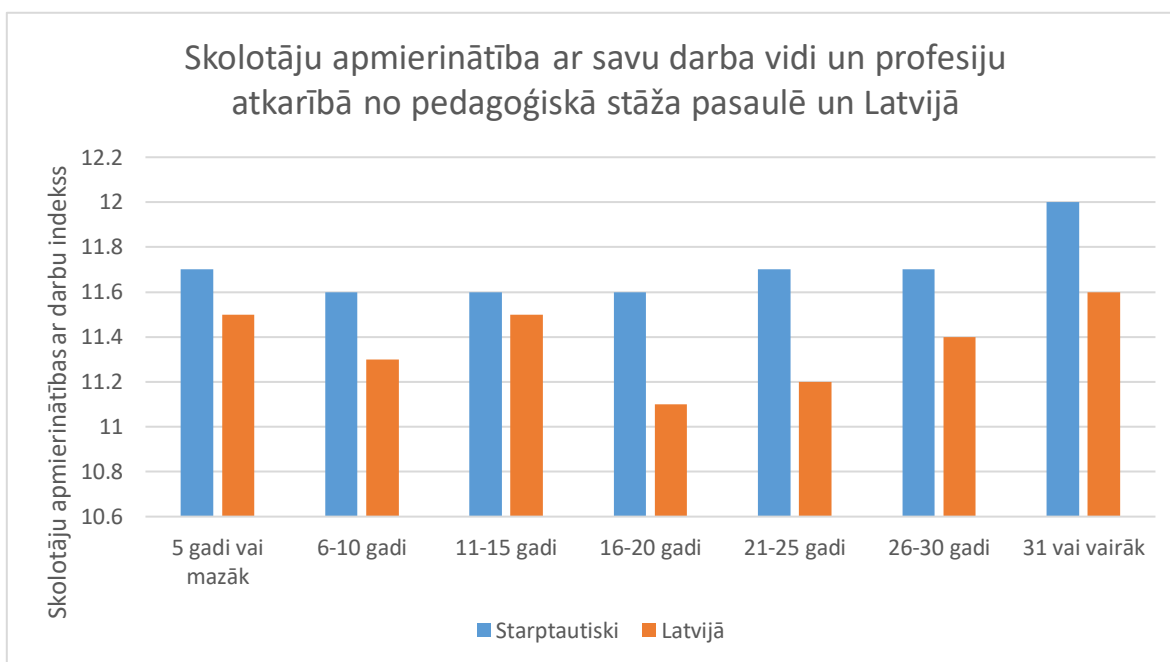
Maģistra darba otrajā nodaļā viena no svarīgākajām tēmām ir Mūžizglītība – izglītošanās cilvēka mūža garumā. Mūžizglītība sevī ietver ļoti aktīvu tālākizglītības mācību procesu, pārkvalificēšanos un zināšanu papildināšanu ikvienā cilvēka vecumā. Mūžizglītība ir viena no prioritātēm un virsmērķiem kvalitatīvas un iekļaujošas personības attīstībā, cilvēku labklājībā un ilgtspējīgas valsts izaugsmē. Mācīšanās visa mūža garumā mūsdienās ir cilvēka dzīves un darbības diktēta nepieciešamība. Kā viena no svarīgākajām tieši izglītības jomas mūžizglītības šķautnēm ir pedagogu profesionālā pilnveide. Mainoties pieprasījumam darba tirgū, mainās arī nozīme izglītībai, kas mūsdienās tiek saprasta kā instruments, lai iemācītos jaunas prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas turpmākajā dzīvē. Lai spētu pielāgoties jaunajām prasībām, aktualitāšu maiņām un moderno tehnoloģiju arvien straujākai attīstībai un lai mācētu tās izmantot savā profesionālajā darbībā, skolotājam ir profesionāli jāpilnveidojas. Tas, ka profesionālā pilnveide ir mūžizglītības idejas pamatā, dod iespēju izglītības darbiniekiem motivēt sevi savai pilnveidei gan tikko iegūstot pedagoģisko izglītību, gan arī visas savas profesionālās darbības gaitā. Cilvēkkapitālam ir nozīme arī dzīves kvalitātes uzlabošanā. Tas nozīmē, ka ieguldījums cilvēkkapitālā gan darba vidē, gan arī pilnvērtīgā ārpus darba dzīvē ir svarīgs faktors dzīves līmeņa paaugstināšanā. Izglītības iestāžu zināšanu resursi ir jāiegulda cilvēkresursos un tie ir jāpārvalda un jāpapildina, visefektīvākā veidā, lai konkurētspēja šajā sfērā var nelielu attīstības procesu pārvērst izcilā iestādes izaugsmes procesā. Skola 2030 novitātes jau 2019./2020. mācību gadā būs par pamatu pirmsskolas pedagogu profesionālajā izaugsmē, pilnveidē un pedagoģisko zināšanu papildināšanā. Visos pilnveides un vērtību paaugstināšanas procesos nozīmīga ir motivācija, gan katra darbinieka, gan arī vadības un atbalsta personāla. Sadarbība, atgriezeniskā saite, emocionālais un individuālais atbalsts ir tik pat nepieciešams, kā pastāvīga izglītošanās un ieguldījums veselības un fiziskās labklājības jomās.

3. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBA IZGLĪTĪBAS IESTĀDĒ

Darba autore jau vairākkārt ir atspoguļojusi dažādu autoru viedokļus par cilvēkkapitāla nozīmību mūsdienu sabiedrībā. Par ieguldījumu nepieciešamību cilvēkresursu attīstībai un efektīvai darbībai, par to, ka zināšanu sabiedrībai ir liela loma valsts attīstībai un ekonomiskajai labklājībai. Arī darba autore uzskata, ka cilvēka kapitāla attīstībai arvien ir jāmeklē jauni veidi, lai varētu attīstīties, neapstāties pie iesāktā un izvērtēt visus sasniegumus, kurus pat tehnoloģiju attīstītajā laikmetā var sniegt tikai cilvēks ar savu radošumu un individuālu, neatkārtojamu pieeju gan katrs savai profesijai, gan sabiedrībai kopumā. Cilvēkkapitāla attīstības procesam ir arī ekonomiskas vērtības, kuras cilvēks veido ar savām zināšanām, prasmēm un spējām. Vidēji kopējās cilvēkkapitāla izmaksas ir gandrīz 70% no uzņēmuma darbības izmaksām. Neskatoties uz to, cik daudz iestādē darbinieki, cik daudz uzņēmums iegulda darbinieku attīstības plānā vai viņu cilvēkkapitālā. Lai gūtu labumu no iestādes vai uzņēmuma, ir jāiegulda cilvēkkapitāla attīstībā. (Iegūts no <https://theolsgroup.com/5-benefits-investing-human-capital/>). Katram vadītājam un iestādes administrācijai, kā arī darbiniekiem atsevišķi ir jāsaprot kā efektīvi pārvaldīt cilvēkkapitālu. Kādi būtu specifiskie, katrai valstij raksturīgie instrumenti, ar kuriem uzlabot tieši izglītības sfēras cilvēkresursus. Ļoti ieteicams būtu veidot šo skatījumu salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm un reģioniem, no kurām varētu iegūt labās prakses piemērus, kā attīstīt cilvēkkapitāla potenciālu, vispirms jau izglītības sfērās, tad arī citās nozarēs. Saprotams, ka, lai veiktu lielus ieguldījumus un, lai attīstībai virzītu cilvēkresursus, ir jābūt zināmai apmierinātībai un pozitīvai attieksmei gan pret pārmaiņām sistēmā, gan arī pret kādu profesiju. Autores darbā vairāk tiek analizēta, pētīta un pierādīta situācija izglītības – pirmsskolas izglītības jomā, tāpēc svarīga ir skolotāja loma izglītībā un sabiedrībā kopumā. Gan Latvijā, gan pasaulē skolotāji kopumā ir apmierināti ar savu darba vidi un profesiju. Latvijas skolotāji salīdzinoši retāk uzskata, ka profesijas priekšrocības nekompensē salīdzinoši zemo atalgojumu. Tomēr par spīti tam, ar profesijas priekšrocībām apmierināts ir 61% Latvijas pedagogu. Skolotāju apmierinātība ar darbu visvairāk ietekmē pozitīva un demokrātiska skolas kultūra – skolotāju savstarpējās attiecības, skolotāju – audzēkņu attiecības un skolotāju – vadības attiecības. Kopumā skolotāju apmierinātību ar darbu lielā mērā nosaka pašu skolotāju darbība izglītības iestādē. (A.Geske, 2015, 205.lpp).

TALIS 2013 pētījumā ir apskatīta un pētīta skolotāju apmierinātība ar darbu saistību ar pedagogisko darbu stāžu. Rezultāti ir domāt rosinoši, jo karjeras sākumā un beigu posmā skolotāji ir apmierinātāki nekā darba mūža vidū. Šī tendence redzama gan starptautiski, gan arī Latvijā.

Visneapmierinātākie ar darbu un savu profesiju Latvijā ir skolotāji, kas šajā profesijā strādā 16-20 gadus, tātad aptuveni 40 gadu vecumā. Iespējams tas skaidrojams ar to, ka karjeras sākumā uz izglītības iestādi dodas strādāt jaunieši ar atbilstošu entuziasma sajūtu, savukārt karjeras noslēguma posmā skolotāji, kuri nav apmierināti ar savu profesiju, dodas pensijā. Turpretim dzīves un karjeras viduspunktā, iespējams ir sasniegta profesionālā meistarība un ir iestājusies zināma rutīnas sajūta, kā arī, atbilstoši pedagoģiskā darba specifikai, nav redzamas karjeras attīstības iespējas nākotnē. (A.Geske, 2015, 196.lpp.)



3.att. Skolotāju apmierinātība ar savu darba vidi un profesiju atkarībā no pedagoģiskā stāža pasaulē un Latvijā.

Aplūkojot 3. attēlā parādīto diagrammu par skolotāju apmierinātību ar darbu, ir ļoti interesanti redzēt to, ka tieši karjeras sākumā un arī aktīvo darba gaitu noslēgumā, pedagogi jūtas apmierinātāki un gandarītāki par savu darbu, nekā darba ražīguma periodā, pie tam tieši darba noslēdzošajā posmā vēl apmierinātāki, nekā uzsākot darba profesionālās gaitas. Kā palīdzēt, kā motivēt un ko ieteikt pedagogiem, lai šajā darba ražīguma fāzē nebūtu tik liela neapmierinātība ar savu profesiju, kas ir svarīgākie aspekti, kuri ļautu pedagogiem būt apmierinātākiem ar savu profesiju, nostrādājot tajā vairāk kā 10 gadus, to autore savā darba empīriskajā daļā pētīs tieši pirmsskolu pedagoģiskajā darbībā, jo par pirmsskolas pedagogiem nav atsevišķu pētījumu, kādi ir

veidi kā iesaistīt cilvēkresursus pedagoģiskajā jomā efektīvāka cilvēkkapitāla veidošanas procesā. Analizējot TALIS 2013 pētījuma PISA segmenta datus, tika iegūti vairāki ļoti negaidīti rezultāti. Vispirms jāatzīmē, ka Latvijas skolotāju apmierinātība ar savu profesiju un darba vidi nav atkarīga ne no skolas atrašanās vietas, ne no skolas tipa. Tas ir arī viegli skaidrojams – skolotāji ir profesionāļi un var strādāt ar jebkuriem skolēniem, kā arī visa pamatā nav tikai skolas vieta, tips vai konkrētā vide. Autores novērojumi izglītības iestādē ir dažādi, jo apmierinātība ar profesijas izvēli, darba specifiku un līdz ar to arī ar entuziasmu ražīgi un efektīvi strādāt ne vienmēr ir izveidojusies arī jaunajiem pedagogiem, kuriem nav liels darba stāžs. Darba ražīgumā, pozitīvā attieksmes veidošanā, kompetenču uzlabošanā, darba spēju papildināšanā ir nepieciešams atbalstīt un organizēt visus pedagogus, gan tos, kuri ir sākuši strādāt salīdzinoši nesen, gan tos, kuri jau ir ar lielu darba pieredzi un turpina strādāt. Apmierinātību ar darbu uzņēmumā būtiski ietekmē arī darbinieku izglītības līmenis un vecums. Šie faktori liek noteikt atšķirīgus motivēšanas principus dažādām darbinieku grupām. Agrīnajos brieduma gados (starp 20 un 30 gadiem) cilvēkiem ir raksturīgi identitātes un vērtību meklējumi, šajā vecumā parasti izvēlas profesiju un plāno karjeru. Apmēram 30 gadu vecumā mēdz iestāties krīzes periods: cilvēki pārvērtē savu dzīvi un tās vērtības, dažkārt nolemj kaut ko radikāli mainīt. Periods starp 35-40 gadiem tiek uzskatīts par visproduktīvāko, šajā vecuma posmā cilvēki parasti sasniedz visaugstāko kompetences līmeni, veido karjeru un sakārto dzīves apstākļus. Vidējos brieduma gados (pēc 40 gadiem) lielākajai daļai cilvēku iestājas stabilitātes periods, šajā laikā viņi pilnībā apzinās savas prasmes, spējas, dzīves mērķus. (L.R. Dombrovska, 2009, 121.lpp.). Noteikti svarīga kā jauniem, tā arī jau pieredzējušiem pedagogiem un citiem darbiniekiem ir tāda darba vide, kura ir saistīta ar izglītības iestādes kultūru. Ja pedagogu un izglītības darbinieku kolektīvam dod iespēju piedalīties ar iestādi saistīto lēmumu pieņemšanā, tiek veicināta savstarpējā sadarbība un cieša sadarbība arī ar administrāciju, tad pedagogi jūt stabilu atbalstu no iestādes vides un ir atvērtāki arī sadarbībai ar audzēkņiem un viņu ģimenēm. Kopumā šīs stabilās sadarbību vērtības dod arī apmierinātības sajūtu ar savu profesiju, ikdienas darbu un iestādes vidi kopumā. Tāpēc pētījuma empīriskajā daļā autore izskatīs dažādus viedokļus un idejas par to, kā pedagogiem celt savu darba efektivitāti, kādus līdzekļus ieguldīt cilvēkkapitāla attīstībā, kā vadīt cilvēkresursus, lai tie vienmēr būtu vērsti uz izglītošanos attīstību, efektīvu darbību un apmierinātību ar savu profesiju un darba vidi pirmsskolas iestādēs.

3.1.Pirmsskolas pedagoģiskās vides raksturojums izglītības aktualitāšu kontekstā

Jaunu kompetenču iegūšana un kvalifikācijas celšana būs būtiska cilvēka darba pieredzes sastāvdaļa. Cilvēki, kuri nespēs regulāri papildināt un atjaunot zināšanas, riskē zaudēt konkurētspēju uzņēmējdarbībā un darba tirgū, kā arī ienākumu līmeni. Vairumam profesiju jau šobrīd ir nepieciešamas jaunas zināšanas, t.sk., tehnoloģiskās zināšanas. Īpaši to izjūt un nākotnē visvairāk izjutīs strādājošie zemākā un vidējā kompetenču līmeņa profesijās. Izglītības un zinātnes ministrija strādā, lai pilnveidotu vispārējās izglītības procesu, paredzot lielāku uzsvaru jauniešu kompetenču attīstīšanai. Sākot jau ar 2020.gadu daļā Latvijas vispārējās izglītības iestāžu tiks sākts darbs pēc jaunās pieejas, kuras mērķis ir prasmju jeb kompetenču attīstība, (komunikācijas prasmes, radošums, darbs komandā, kritiskā domāšana u.c.). Jaunajam izglītības standartam jārada jauniešos izpratne par nepieciešamību nepārtraukti apgūt jaunas zināšanas un veicināt interesi par tālāku izglītību. Tikpat svarīgi ir panākt, ka mācību process rada jauniešos interesi par uzņēmējdarbību un attīsta prasmes, kuras nepieciešamas uzņēmējiem.

Autore darbā pētot literatūru un zinātniskos novērtējumus par cilvēkkapitāla attīstības tendencēm valstī kopumā, secina, ka ir nepieciešams ar dažādām cilvēkresursu aktivitātēm izglītības jomā jau sākt darboties katrā iestādē, katrā kolektīva, katrā darbiniekā personīgi. Veidot konkrētu plānu un attīstības stratēģiju, lai nemitīgi būtu virzība uz efektīvu darbību izglītojot jaunos audzēkņus un arī viņos jau ieguldot daudz jaunas informācijas, kuras saistītas ar cilvēkkapitāla attīstības veidiem. Pedagoģa profesionālo atbildību nosaka Izglītības likums. Tā ievērošana ir obligāta katram pedagoģam. “Pedagoģa personīgajai augstākajai idejai ir jābalstās uz viņa pedagoģisko filozofiju, un tā savukārt projicējas uz mācību darba organizēšanu un, protams, arī uz pedagoģiskā darba rezultātiem.” (V. Golubina, 2007, 149.lpp). Arī pedagoģiskās darbības vērtēšana ir jābalsta uz šo filozofiju, jo tieši tā veidos katra skolotāja pedagoģiskās motivācijas un stratēģijas pamatu. Pedagoģs ikvienā izglītības iestādē ir cilvēks, kura misija ir izglītēt. Tas, cik radoši un interesanti tiek pasniegts, ir atkarīgs no katra indivīda gan psiholoģiskām, gan profesionālām iezīmēm. Tomēr pedagoģs ir tas, kurš atver “zināšanu pasaules durvis”, lai ikviens pa tām varētu ieiet. Pedagoģa profesionālā darbība visā tās funkcionālajā daudzveidībā jāuzskata par vienotu pedagoģisko procesu, kas ietver šādus komponentus:

- pedagoģiskā darba plānošanu;
- darbības un aktivitātes rosināšanu;

- tiešo pedagoģisko darbību;
- darbības rezultātu vērtēšanu.

Jo vairāk tiks ieguldīts pedagogu attīstībai, mācībām, pašattīstībai, jo lielāka būs atdeve no cilvēkresursiem ceļā uz zināšanu sabiedrību. Lai labāk apgūtu dažas zināšanas, vienlaikus tās jāpielieto praksē, bet citām ir nepieciešama ilgstoša specializācija. Pastāv saikne starp mācībām un darbu un starp mācībām un laiku. Piemēram, būvniecības arodu efektīvāk apgūt praktizējot, bet tajā pašā laikā, ārsta profesijas apguvei nepieciešama ilgstoša apmācība. (Г.Беккер, 2003, 80.lpp.). Pedagoģijas jomu apgūstot ir svarīga gan praktiskā darbība, gan arī nemītīga apmācība, jo izglītības nozarē pārmaiņas, jaunas metodes, virzieni un attīstība norisinās tikpat intensīvi, kā notikumi u pavērsieni apkārtējā pasaulē. Mainās arī izglītojamie, bērni ar savām prasībām un vēlmēm arī ļoti bieži nosaka, kādam ir jābūt mūsdienu pedagogam un arī izglītības darbiniekiem. Izglītības nozare ik brīdī prasa spēju savu profesionālo darbību pielāgot pārmaiņām un droši iekļauties visās jaunajās prasībās, kuras virza izglītības sistēmas attīstību. Pedagogam, kuram ir profesionāls potenciāls, šādu nemītīgu kustību un attīstību ir vieglāk un produktīvāk sasniegt. “Profesionālais potenciāls ir galvenā pedagoga īpašība. Tās ir sistēmā sakopotās dabiskās un iegūtās spējas, kas ļauj pedagogam pildīt savas amata funkcijas pietiekošā līmenī. Profesionālo potenciālu pedagogam var noteikt kā uz mērķi virzītu pedagoga spēju realizāciju. Potenciāls ir kā profesionālo zināšanu bāze: spēja domāt, darboties, rīkoties un pilnveidot savas ieceres dzīvē, sasniegt arī izcilus rezultātus.” (I.P. Podlasijs, 1999, 253.lpp).

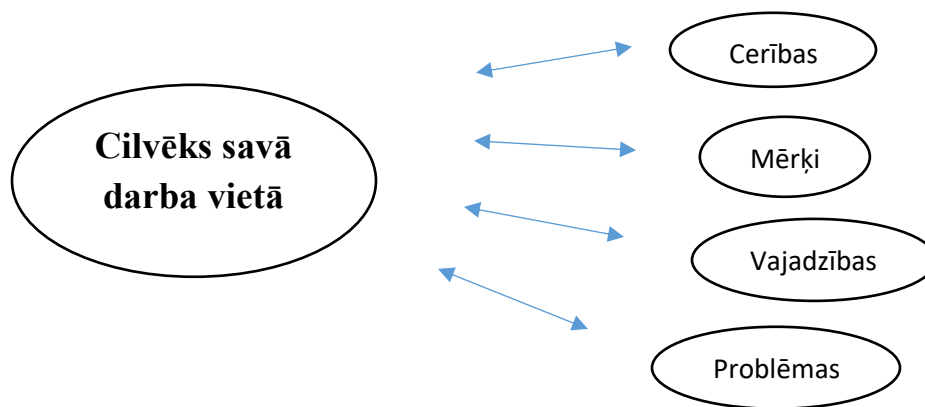
Koncentrējot uzmanību tieši uz pirmsskolas pedagoģisko darbinieku potenciālu, ir jāparāda būtiski faktori, kuri raksturo gan pirmsskolas izglītības sistēmu un pedagoģisko personālu. Pirmsskolas izglītības iestādes darbības mērķis ir īstenot pirmsskolas izglītības programmu un sagatavot audzēkņus pamatizglītības apguvei. Pirmsskolas skolotājs strādā ar noteikta vecuma cilvēkiem – bērniem. Tātad viņa darbības priekšmets ir bērna attīstība un audzināšana. Pirmsskolas skolotāja darbībai ir sava specifika – daudzpusīgums un ir ļoti dažāda darbību virkne, kura raksturo pirmsskolas pedagoga profesionālo darbību. Katrai Latvijas Pirmsskolas izglītības iestādei līdz 2017. gada 1. decembrim bija jāiesniedz savi noteikumi, priekšlikumi un izstrādātie kritēriji, kā norisināsies pedagogu darbības kvalitātes vērtēšana. (<https://likumi.lv/ta/id/293176-pedagogu-profesionalas-darbibas-kvalitates-novertesanas-organizesanas-kartiba>) Noteikumiem un kārtībai kādā notiks izvērtēšana, kā arī kritērijiem ir īpaša nozīme, jo katrai iestādei tā ir ar savu pamatojumu un raksturojumu, un tādu izvērtēšanu var veikt un novērtēt tikai katra iestāde. Pedagoģis iegūst savu kvalitātes pakāpi tieši konkrētajā iestādē. Sastādot šos kritērijus, ir jāņem

vērā pedagoga specifika un darbības raksturojums, pienākumu, spēju un kompetenču, pašvērtējuma, sasniegumu, sadarbības, u.c. darbības raksturojoši elementi. Pirmsskolas pedagogu novērtēšanā un kvalitātes piešķiršanai ir dažādi noteikumi vai kritēriji, pēc kuriem tiek veikta izvērtēšana. Viens no galvenajiem kritērijiem ir pašvērtējums, kurā ir iespējams izzināt visu pedagoga profesionālo darbību pēc paša pedagoga domām un vērtējuma. Pašvērtējums ir būtisks, jo ir svarīgi kvalitātes vērtēšanas komisijas viedokli salīdzināt ar paša pedagoga vērtējumu. Pašvērtējums atklāj arī pedagoga mērķtiecīgumu un rezultativitāti, jo tajā skolotājs atklāj savus mērķus, kā tie sasniegti, kas konkrēti darīts, lai sasniegtu mērķus, un kas varbūt ne tik ļoti izdevies, kādi būtu nepieciešamie darbības punkti, kuri jāveic, lai pilnvērtīgāk un rezultatīvāk sasniegtu iecerēto. Autore uzskata, ka pašvērtējums un vispār profesionālās darbības kvalitātes vērtēšana ir ne tikai, lai izteiktu sasniegumu kvalitātes pakāpi un raksturotu paveikto, bet, lai tomēr arī būtu redzams, kādi uzdevumi vēl ir jāveic, kāda apmācība vai personīgās kvalifikācijas celšana ir nepieciešama zināmā laika posmā. Pedagoga profesionālās darbības novērtēšana apskata jau padarīto un dod norādes arī tālākajai attīstībai. Gan iestādei, gan pašiem izglītības darbiniekiem ir svarīga atgriezeniskā saite par savas darbības profesionālo novērtējumu. Tas dod motivāciju un objektīvu izvērtēšanu arī tālākajai darbībai. Autore savā darba praksē ir novērojusi, ka pedagogiem nav svarīga tikai materiālā motivācija, bet ir ļoti nepieciešama arī morālā, vārdiskā motivācija, kura apliecina emocionālo sadarbību ar saviem profesijas pārstāvjiem un citiem kolēģiem. Tas arī varētu būt viens no zīmīgiem faktoriem, kas ļautu pedagogiem nejust neapmierinātību ar savu profesiju un darba vidi, jo tiktu patstāvīgi motivēti un varētu nemitīgi domāt un veidot savu attīstības un pilnveides ceļu. Ikvienam cilvēkam, lai padarītu produktīvi savu darbu un veiktu pienākumus, kuri doti katras profesijas amata aprakstā, ir nepieciešama motivācija. Motivācija strādāt labāk un pilnveidoties. Motivāciju vadītāja darbā mēs saprotam kā apzinātu ieinteresētību veikt noteiktu darbību. Ne mazāk svarīgi ir faktori, kas nosaka darbību. Motivācija sekmē vadītāja un izglītības iestādes izvirzīto mērķu sasniegšanu un dod gandarījumu veikumam. Motivācija darbā ietaupa resursus, materiālus un palīdz darbā saglabāt spējīgākos darbiniekus. (Šmite, 1998, 51. lpp). Pastāv dažādi motīvi, kuri ietekmē darba kvalitāti – darba dažādība, pienākuma/uzdevuma nozīmīgums, brīvības pakāpe lēmumu pieņemšanā, atsauksme par darba efektivitāti, atalgojums par labi paveiktu darbu, vēlēšanās savas zināšanas likt lietā, drošuma sajūta, vēlēšanās apgūt jaunas metodes un tehnoloģijas un atbildība. Motivācija no pedagoģiskās psiholoģijas viedokļa ir dinamisks, psihisks cilvēka darbību psiholoģiski un fizioloģiski regulējošs process, kas nosaka tās noturību, organizētību, aktivitāti un virzību. Motīvs ir noturīgs, iekšējs psiholoģisks cilvēka

darbības cēlonis. (Šteinberga, 2013, 41.lpp) Gan motivācija, gan izpratne par zināšanu sabiedrības nozīmīgumu mūsdienu pasaulē ir katra izglītības darbinieka nepieciešamība savā ikdienas darbībā. Pedagogiem ir svarīga gan monetārā motivācija, gan arī vārdiskā motivācija un sasniegumu izvērtējums, taču ne mazāk svarīga ir apziņa par pedagoga nozīmīgumu visā sabiedrības kontekstā. Ar pirmsskolas izglītības iestādi sākas katra bērna izglītošanās process speciālistu un profesionāļu mērķtiecīgā pavadībā. Tie ir pirmie soļi izglītības sistēmas un vērtības normu apzināšanā, kā arī, tas ir jauns sākums zināšanu sabiedrības veidošanā.

3.2.Cilvēkresursu iesaiste Cilvēkkapitāla paaugstināšanā

Rakstot šo darbu par cilvēkkapitāla paaugstināšanas iespējām izglītības jomā, autore vairākkārt aplūkoja un sastapās ar viedokli, ka darba profesionālajai un ārpusdarba dzīvei ir jābūt līdzsvarā. Un ārpus darba laikam ir jābūt pilnvērtīgi piepildītam ar personības attīstošām pilnveidojošām nodarbēm. Mūsdienās plašsaziņas līdzekļos arvien biežāk tiek lietota frāze “darba un personiskās dzīves līdzsvars”. Tātad arvien svarīgāka kļūst apziņa, ka darbinieku personīgās dzīves kvalitāte būtiski ietekmē viņu karjeru un veiktspēju. No katra cilvēka ir atkarīgs tas vai pietiekami aktīvi tieksies pēc sev vēlamās darba un ārpus darba dzīves kvalitātes proporcijas. (Losons, 2007, 111.lpp). Līdzīgi kā profesionālie un iestādes mērķi stimulē attieksmi pret darbu ar personiskie mērķi veicina progresu noteiktā virzienā. Lai celtu cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā strādājošiem ir jābūt mērķtiecīgai plānošanai un darbībai, virzībai uz šī mērķa sasniegšanu un autores viedoklis ir, ka profesionālās darba dzīves papildināšana, sadarbība, izglītošanās, jauni sasniegumi ir tikpat svarīgi kā ārpusdarba pilnvērtīga laika plānošana ar aktivitātēm, socializēšanos, pasākumiem, kurai papildina, pilnveido cilvēka intelektuālo, emocionālo, fizisko un garīgo būtību. Sadarbībai un izpratnei par to, ka cilvēkkapitāla attīstība norisinās veiksmīgi, ir jābūt gan no darba devēja, gan arī darbinieka puses. Iekšējai motivācijai ir jāveidojas pašā darbiniekā, bet stratēģisks redzējums un plānojums ir jāveido iestādes administrācijai, lai veidotos kopīgu mērķu sasniegšana un vispārējs cilvēkkapitāla vērtību pieaugums.



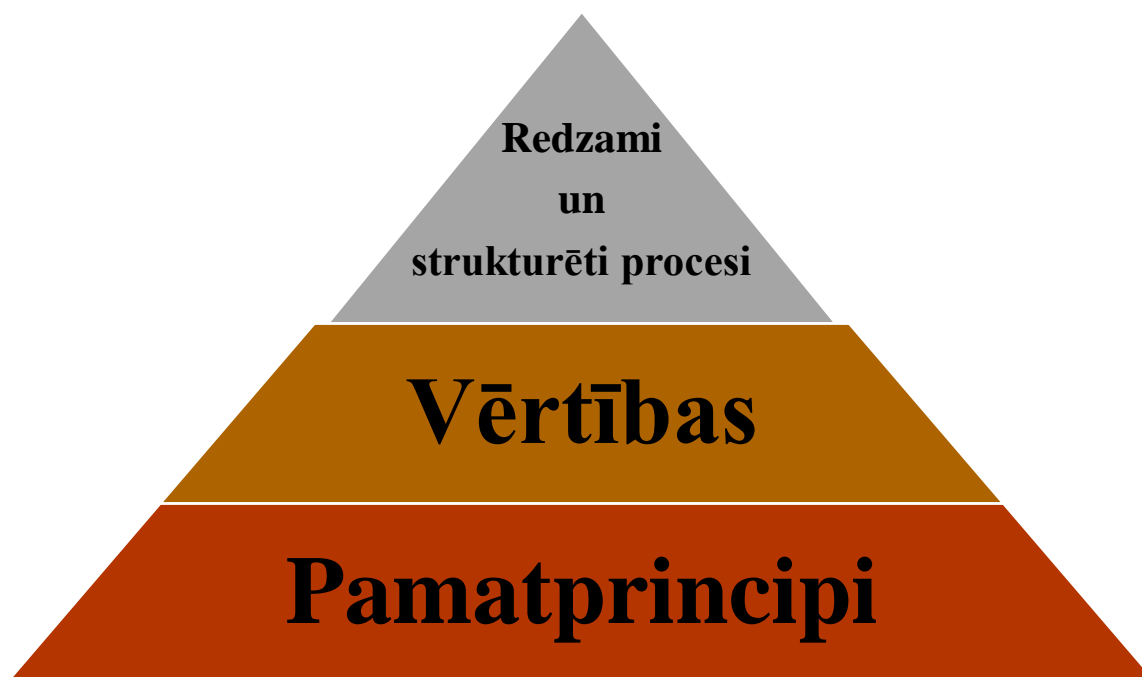
3.2.1. att. Darbinieks organizācijā

Darbinieks organizācijā, kam ir kaut kādi motīvi, un viņš sasniedz noteiktus mērķus, ir ļoti svarīgs iestādei un būtiski ir tas, ka darba devēja un arī darba ņēmēja mērķi sakrīt. Saprotams, ja mērķi sāk nesakrist, tad var rasties zināmas problēmas starp abām pusēm. (I. Vorončuka, 2001, 19.lpp.). Cilvēks savā darba vietā – attēlā 3.2.1. ir ar savām domām un saviem darbiem, viņam ir savas cerības par norisēm darbā un tāpat ir cerība par viņa panākumiem arī darba devējam. Mērķiem gan darbiniekam, gan iestādes vadībai profesionālajā darbībā būtu jābūt vienotiem, katram ir arī savas vajadzības un arī problēmas, kuras tad veiksmīgas sadarbības veidā arī ievērot un risināt, tās ir svarīgas gan darbiniekam, gan darba devējam. Gan katrs atsevišķs organisms (cilvēks), gan arī organizācija ir sistēma. Veidojoties un darbojoties šādai sistēmai ir jābūt abpusējai sadarbībai un vienotiem mērķiem uz kuriem tiekties. Tomēr, lai akcentētu tieši cilvēku nozīmību organizācijās, ir jāsecina, ka aizvien plašāka ir pakalpojumu jomas dominante pār ražošanu. Darbinieki ir kļuvuši daudz labāk izglītoti, neatkarīgāki un mobilāki, apzinās savas spējas un iespējas, vairs nevēlas samierināties ar autoritatīvu vadītāju, prasa citu – līdzvērtīgu attieksmi. Cilvēks ir kļuvis par nozīmīgāko no pamatresursiem. (I. Kalve, 2005, 71.lpp.). Lai iesaistītu cilvēkresursus jeb darbiniekus kopējā iestādes cilvēkkapitāla vērtību celšanas ilgtermiņa pastāvīgā procesā, būtu jāizveido arī personāla politika un stratēģija. Personāla politika ir organizācijas vērtību un pārlicības formulēšana attiecībā uz galvenajām organizācijas funkcijām. Politika nosaka, kā organizācija plāno tuvošanos mērķiem un to sasniegšanu. Personāla politiku var izteikt:

- Organizācija apņemas risināt nodarbinātības jautājumus.
- Visas brīvās darba vietas būs atklātas visiem darbiniekiem.
- Organizācija vienmēr uzturēs dialogu ar atzītām arodbiedrībām.

- Algas līmeņus saglabās līdzīgus konkurentu algām attiecīgajā nozarē.
- Darbiniekus mudinās un veicinās paaugstināt kvalifikāciju. (I. Vorončuka, 2001, 25.lpp.)

Pēc darba autores domām, iesaistot darbiniekus kritiski izvērtēt savu darbību mērķus, savu pilnveidi profesionālajā jomā, savas darbības attīstības redzējumu, iestādei ir jāpiedāvā arī savs stratēģiskais plānojums un iestādes politika, no kuras darbiniekam ir jūtams atbalsts un stabilitāte, lai viņa centieni ar atgriezenisko saiti un sociālām garantijām, kā arī ar individualitātes atbalstu tiktu pozitīvi attaisnoti un iedvesmoti tālākai rīcībai.



3.2.2. att. Organizācijas kultūra

Ja sekmīgi tiek veidota arī pašas iestādes kultūra un attīstības virzība, tad arī iestādes darbiniekiem ir stimulēti ieguldīt savu potenciālu un virzīt to pretim izaugsmei un attīstībai. Vispārējā darbība iestādē tiek veikta pamatojoties uz iestādes pamatvērtībām un principiem. Tie ir kā pamata balsti, uz kuriem attīstās kopējā darbība. (H. Thomas, R.R. Smith, 2013, 18.lpp.). Lai ieguldītu cilvēkkapitālā un celtu tā vērtības, ir jābūt un paralēli ir jāturpina celt un attīstīt arī pašas iestādes vērtības, jo, kā jau autore darbā minēja, tad cilvēki nevar bez organizācijām veiksmīgi veikt savu cilvēcisko darbību un attīstību un arī organizācijas bez cilvēkiem tomēr sekmīgi, radoši un kvalitatīvi nespēj pastāvēt un darboties. Darbiniekiem ir ļoti svarīga viņu veikumu izvērtēšana, autorei strādājot praktiski darba vietā, ir secinājumi, ka bieži vien atgriezeniskā saite un morāls

novērtējums, un atbalsts ir svarīgāks nekā finansiāla motivācija. Pirms darbinieku novērtēšanas procesa vadītājam ir jāapzinās, ka darbiniekam skaidri jāizsaka mērķi, ko vajadzētu un ko grib sasniegt vadītājs, un vadītājam ir jāapzinās četri galvenie faktori, kuri ir vissvarīgākie kolektīva darbiniekiem.

- Pirmkārt, ikviens darbinieks grib strādāt interesantu un tehniski labi nodrošinātu darbu. Tātad darbinieka darba vietai ir jābūt labi iekārtotai un kopumā jābūt labiem darba apstākļiem, lai padotie varētu sekmīgi strādāt.
- Otrkārt, ļoti lielu lomu spēlē atalgojums. Piemēram, ja citā darbavietā ar tādiem pašiem darba nosacījumiem būs lielāks atalgojums, protams, darbinieks izvēlēsies to.
- Treškārt, darbiniekam ir ļoti būtiskas sociālās garantijas, piemēram: darba līguma nosacījumi, sociālais nodoklis, atvaļinājuma garums un kompensācijas, prēmiju un piemaksu lielumi.
- Ceturkārt, darbiniekam ir ļoti svarīgs psiholoģiskais klimats kolektīvā un īpaši starp tiešajiem kolēģiem, kā arī attiecībās ar vadītājiem. (I. Vorančuka, 2001, 275.lpp.).

Šos faktoros izprotot, kopā ar administrāciju veidojot un mērķtiecīgi arī uzlabojot, regulāri izvērtējot un analizējot gan darbinieku ieguldījums, gan arī kopējās iestādes vērtību celšana veidosies par sekmīgu komandas darbu un līdz ar to arī cilvēkkapitāla vērtību celšanu kopumā. Ir ļoti būtiska gan izglītības iestādes darbības vērtību kopēja veidošana, gan arī kolektīva cilvēkkapitāla vērtību veidošana, tajā pašā laikā akcentējot arī katra darbinieka individuālo profesionālo vērtību celšanu.

Lai pētītu šos veidus un risinājumu iespējas, kā paaugstināt cilvēkkapitāla vērtību izglītības nozarē strādājošiem, autore izveidoja anketu pedagoģiskajiem darbiniekiem Pierīgas novada pirmsskolas iestādēs un strukturētas intervijas jautājumus arī Pierīgas izglītības pārvaldes speciālistiem un vadītājiem. Šāda veida pētījums vēl nav veikts cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas jomā izglītības nozarē strādājošiem, jo, kā jau autore darbā rakstīja, tad cilvēkkapitāls ir ļoti nozīmīgs ekonomikas nozarē, taču arvien aktuālāks kļūst arī izglītības sfērā. Tāpēc ir svarīgi jau šobrīd par to domāt, iegūtos datus izanalizēt, piedāvāt risinājumus, lai ilgtermiņā veidotos un tiktu izstrādāta konkrēta stratēģija, kā pastāvīgi ieguldīt cilvēkkapitāla vērtību izvērtēšanā, paaugstināšanā un attīstīšanā, tā lai izglītības jomā būtu uz labvēlīgu konkurētspēju un dinamisku attīstību balstītas organizācijas. Parasti tieši ekonomikas nozarē tiek izvērtēti riska faktori par uzņēmumam peļņu, zaudējumiem un nākotnes mērķu sasniegšanu. Izglītības nozarē šādas prakses īsti nenotiek, tomēr vienmēr pastāv risks zaudēt labus darbiniekus,

vai zaudēt vispārējo cilvēkkapitāla vērtību attīstību, ja netiek tajā ieguldīts, un netiek veidots tāds atbalsts, lai darbinieki būtu motivēti ieguldīt savas zināšanas un citas vērtības iestāžu attīstībā. Nedrīkst gaidīt brīdi, kad darbiniekiem iestājas profesionālā rutīna un tad arī nav radoša izaugsme savā darbībā. Jau pirms šādiem kritiskiem brīžiem, darba devējam ir jārod pamatojums un arī risinājums, kā rīkoties, lai sadarbība veidotos veiksmīgāka. Tā kā lielu dienas daļu darbinieki pavada darba vietā, kolektīvā, iestādē, tad tieši šajā vidē arī veidojas lielākā daļa no jau minētajām cilvēkkapitāla jomām, kurās ir jāiegulda un, kuras ir nemitīgi jāattīsta. Tad arī darbiniekam būs vēlme veidot pilnvērtīgu arī savu ārpus darba dzīvi.

3.3. Izvēlēto pētniecības metožu raksturojums

Balstoties uz maģistra darba izvirzīto jautājumu un galveno mērķi izpētīt kādi ir veidi, kā paaugstināt cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā strādājošiem, autore sava darba empīriskajā atspoguļos prakses laikā iegūtos pētījumu rezultātus par attiecīgo tēmu. Praktiskajam pētījumam autore izmantoja anketēšanas un intervijas metodes, lai tādējādi uzzinātu sev nepieciešamo informāciju. Izpētes procesā individuālajām intervijām, kā izpētes metodēm tiek piešķirta diezgan svarīga loma. Intervijas kā kvalitatīvu datu vākšanas instruments dod iespējas pētīt cilvēku izjūtas, uztveri, aizspriedumus un pieredzi, līdzdarbojoties pētījumā. Intervijas struktūra (strukturētā, daļēji strukturētā un nestrukturētā) var tikt veidota atšķirīgi atkarībā no tās mērķa, bet daļēji strukturēta intervija ir visplašāk izmantotā pieeja. Lai gan individuālās intervijas šķiet diezgan pašsaprotama izpētes metode, tomēr praksē tās ir nepieciešams rūpīgi pārdomāt, apsverot dažādus aspektus: jautājumu saturs, forma, intervijas specifiskais mērķis, kas tai jāizpilda, organizatoriskie jautājumi, u.c. Intervija ir vispiemērotākā, ja:

- izpētes mērķi prasa datus, kas sniedz ieskatu un izpratni, ne tikai faktu materiālu;
- respondents var brīvi diskutēt par sasniegumiem un trūkumiem;
- respondents var paskaidrot detalizētāk;
- nepieciešams tieši uzdot jautājumus cilvēkiem;
- nepieciešams apkopot ieteikumus un labas darbības piemērus;
- nepieciešams iegūt situācijas izpēti, analīzi. (A. Rāta, L. Grigule, S. Zusina u.c. 2005, 83. lpp.).

Intervija ir ļoti labs paņēmiens, kā noskaidrot atsevišķu cilvēku domas un nepieciešamo cilvēku viedokļus par attiecīgo tēmu. Svarīgi ir tas, ka ir iespēja uzdot papildus jautājumus, kuri

plašāk un konkrētāk paskaidrotu intervējamā atbildes. Izglītības pētījumos informācijas iegūšanai visai bieži tiek izmantota daļēji strukturēta intervija. Šādā gadījumā tiek sagatavots to jautājumu saraksts, kuri varētu būt noderīgi tādas informācijas iegūšanai, kas veicinātu pētījuma mērķu sasniegšanu. Vairums jautājumi ir formulēti tā, ka tiek sagaidītas brīvas atbildes. Iespējama papildjautājumu uzdošana, ja nepieciešama detalizētāka informācija. (A. Geske, A. Grīnfelds, 2006, 122.lpp.). Autore savā darbā izmantoja daļēji strukturētās intervijas, lai būtu iespēja uzdot sastādītus konkrētus un tēmas ievirzošus jautājumus un būtu iespēja intervijas gaitā uzdot arī brīvus jautājumus, izejot no atbilžu satura. Individuālajā intervijā tiek sniegtas atbildes uz nepieciešamajiem jautājumiem un ir iespēja patiesi just arī intervējamā emocijas par konkrēto tēmu un komentārus, kuri nav mazsvarīgi izglītības, pedagogijas un radošajā jomā. Šādi komentāri izteiksmīgāk ļauj izprast problēmas būtību un aktualitātes, atbildes kļūst daudz personīgākas un arī patiesākas.

Veicot šo pētījuma darbu, autore izvēlējās veikt arī aptaujas un izmantot tās kā pētījuma metodi, lai izzinātu ne tikai izglītības speciālistu, koordinatoru un vadības domas, bet arī citu pedagogisko darbinieku viedokli un attieksmi par doto tēmu. Tādējādi arī paši intervētie pedagogijas darbinieki vēl vairāk varēja, atbildot uz jautājumiem, pārdomāt savas apkārtnes izglītības jomas aktivitāšu pozitīvās un varbūt ne tik labvēlīgās puses. Anketēšana ir viena no galvenajām pētījuma metodēm, kuru autore izmantoja maģistra darba empīriskajā daļā. Ņemot vērā anketēšanas apkopotos rezultātus, tika veikta arī secīga analīze izmantojot statistikas datu un skaitļu analīzi. Aptaujas anketas ir visplašāk izmantotais izpētes instruments. Aptaujas anketa ir dokuments, kurā ietverti standartizēti jautājumi un kuru respondenti var paši aizpildīt, elektroniski vai rakstiski. Anketu izmantošana dod iespēju ātri un lēti iegūt standartizētus datus no liela cilvēku skaita. Ētikas jautājumus, piemēram, anonimitāti, var atrisināt diezgan vienkāršā veidā. Anketas pēc satura un noformējuma jāizstrādā tā, lai tās nodrošinātu atbilstošu informāciju respondentiem un dotu iespēju pētniekiem viegli izanalizēt datus. Aptaujas anketas ir vispiemērotākās, ja:

- tās tiek izmantotas lielam respondentu skaitam dažādās atrašanās vietās;
- nepieciešama diezgan tieša informācija;
- nepieciešami standartizēti dati;
- ir pieejami laika un citi resursi;
- sagaidāms, ka respondenti paši spēs izlasīt un izprast jautājumus;
- respondenti jūt, ka atbildēt, var brīvi un godīgi. (A. Rāta, L. Grigule, S. Zusina u.c. 2005, 72. lpp.).

Veidojot aptaujas anketas, autore izveidoja jautājumus, ar kuru palīdzību tiktu saņemta nepieciešamā informācija tēmas realizācijai. Anketā bija jautājumi ar 14 jautājumiem, kuriem nepieciešamas izvērstākas atbildes ar viedokli un skaidrojumiem, un 14 jautājumi, uz kuriem jāatbild ar vienu konkrētu atbildi Likerta skalā. (Pilnībā piekrītu, vairāk piekrītu kā nepiekrītu, vairāk nepiekrītu kā piekrītu, pilnībā nepiekrītu.) Jautājumi, kuri tiktu atbildēti ar izvērstām atbildēm, dotu iespēju rast jaunas idejas, priekšlikumus un secinājumus, kā celt cilvēkkapitāla vērtību tieši izglītības nozarē, atbildes ar konkrētiem jautājumiem dotu iespēju pavērot kopējo tendenci izglītības jomā strādājošiem par tēmu cilvēkkapitāla vērtības celšanai. Anketas bija anonīmas, tomēr tika lūgts norādīt respondenta vecumu un darba stāžu, tas palīdzētu izprast darbinieka pieredzi un domas jau konkrētajā jomā strādājot, vai arī dotu iespēju uzzināt tās vērtības, kuras būtu nepieciešams celt jau iesākot darba gaitas izglītības jomā.

Veicot zinātniskās literatūras un par cilvēkkapitālu sabiedrībā aktuālo tēmu literatūru izpēti, autore veica aprakstošo pētījuma metodi, lai pēc iespējas precīzāk un konkrētāk, vadoties no dotajiem faktiem, spētu izprast situāciju cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas jomā. Analizējot literatūras avotus ir:

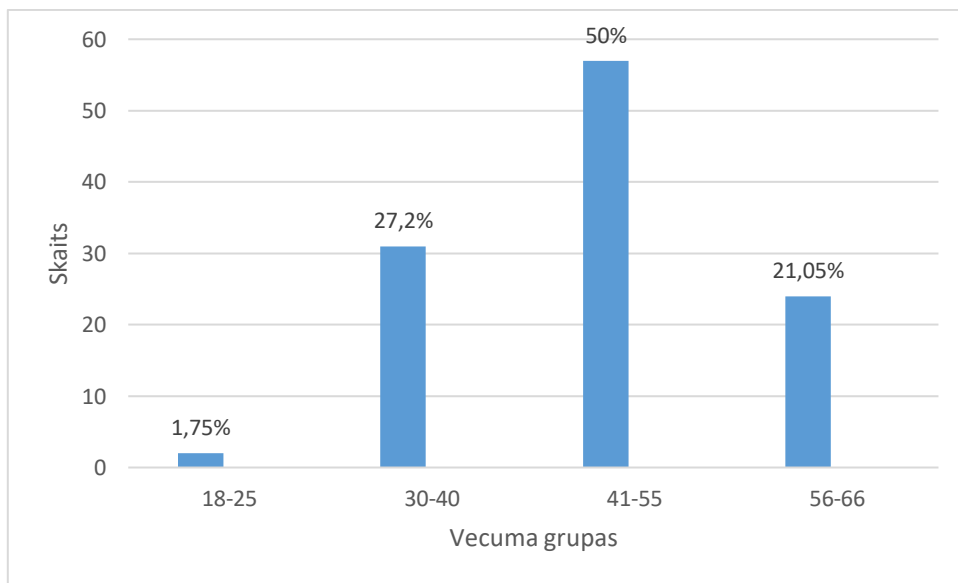
- jānoskaidro situācija attiecīgajā jomā;
- jākonstatē, kāda veida pētījumi ir paveikti saistībā ar paša plānoto pētniecības darbu;
- kritiski jāizvērtē uzkrātā pieredze un rezultāti sava pētījuma aspektā. (A. Geske, A. Grīnfelds, 2001, 21.lpp.).

Veicot literatūras izpēti un analīzi par cilvēkkapitālu izglītības jomā, autore secināja, ka cilvēkkapitāls ir aktuāls un vairāk par to tiek rakstīts ekonomiskās sfēras izdevumos, apliecinot to, ka ir nepieciešams ieguldīt cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanā dažādās jomās, lai tādējādi ilgtermiņā attīstītos arī finansiālās labklājības un citas ar ekonomiski pozitīvajiem rādītājiem sfēras. Tomēr par cilvēkkapitālu izglītības nozarē literatūras avotos nav tik bieži minēts, tomēr ir norādes, ka izglītībā ir jāiegulda, ka cilvēki ir ļoti nozīmīgi resursi, bez kuriem nevar iztikt neviena pat visautomatizētākā organizācija. Cilvēks ar savām spējām attīstīties un mācīties visa mūža garumā ir galvenais instruments labākas dzīves veidošanai. Cilvēkkapitāla jēdzienam kļūstot aktuālam arī citās nozarēs ne tikai ekonomiskajā, noteikti būs nepieciešami gan padziļināti pētījumi, gan literatūras avoti, kuri atspoguļotu tā aktualitāti un nepieciešamību mūsdienu un nākotnes sabiedrības modeļa veidošanā.

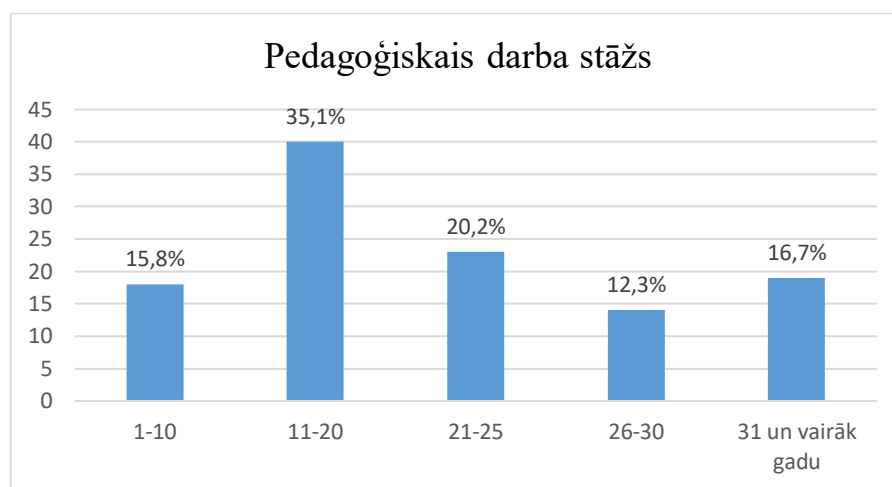
3.4. Pētījumu rezultātu analīze

Kopumā tika izsniegtas 150 anketas, no kurām pilnībā aizpildītas tika saņemtas 114 anketas. Anketas tika izsniegtas novembrī ar divu nedēļu termiņu to aizpildīšanai, pirmsskolas izglītības iestāžu vadītājiem, pedagogiem un metodiķiem, izglītības pārvaldes darbiniekiem, koordinatoriem Pierīgas novadā. Aizpildīt tās bija iespējams gan rakstiski, gan elektroniski, tomēr lielākā daļa respondentu tās izvēlējās aizpildīt rakstiski. Dati tika apstrādāti ar Excel un SPSS, lai vēl dziļāk izpētītu un attēlotu sakarību starp dažiem faktoriem, kuri ietekmē cilvēkkapitāla vērtību celšanas iespējas tieši izglītības jomā strādājošiem. Kopumā pētījumā piedalījās 114 respondenti.

3.4.1. attēlā redzams, ka aptaujas dalībniekiem bija ļoti dažāds vecums, tomēr lielākā daļa respondentu ar pedagoģisko izglītību bija vecumā no 30-40 gadiem (27,2%). Puse jeb 50% respondentu bija vecumā no 41-55 gadiem un 21,05% no pedagoģiskajiem darbiniekiem bija vecumā virs 55 gadiem. Tikai 1,75% respondentu bija vecumā no 18-25 gadiem.

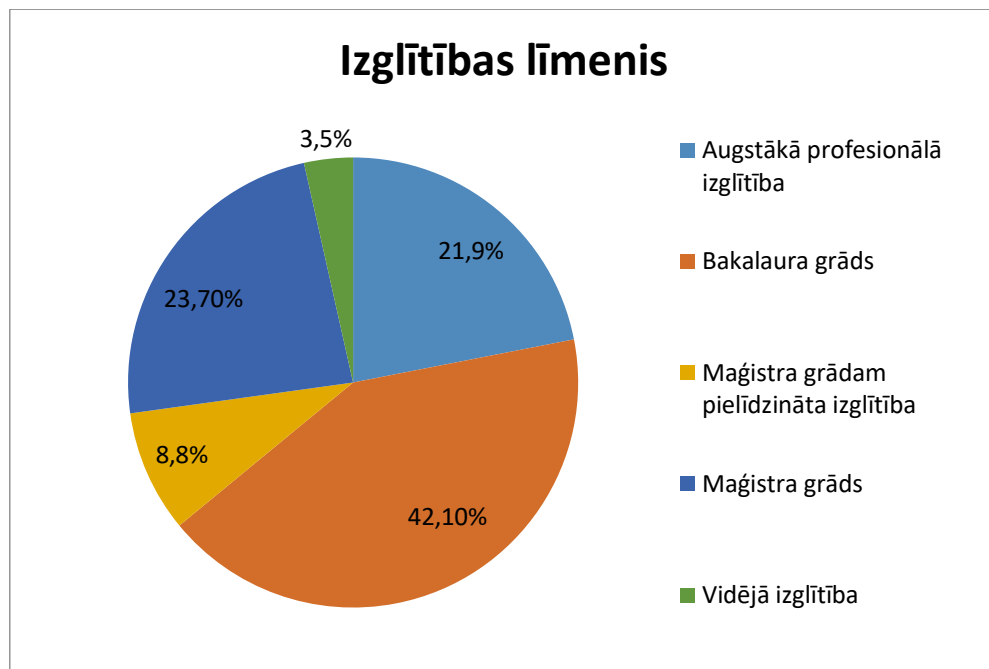


3.4.1. att. Respondentu iedalījums pēc vecuma



3.4.2. att. Darba stāžs (gadi)

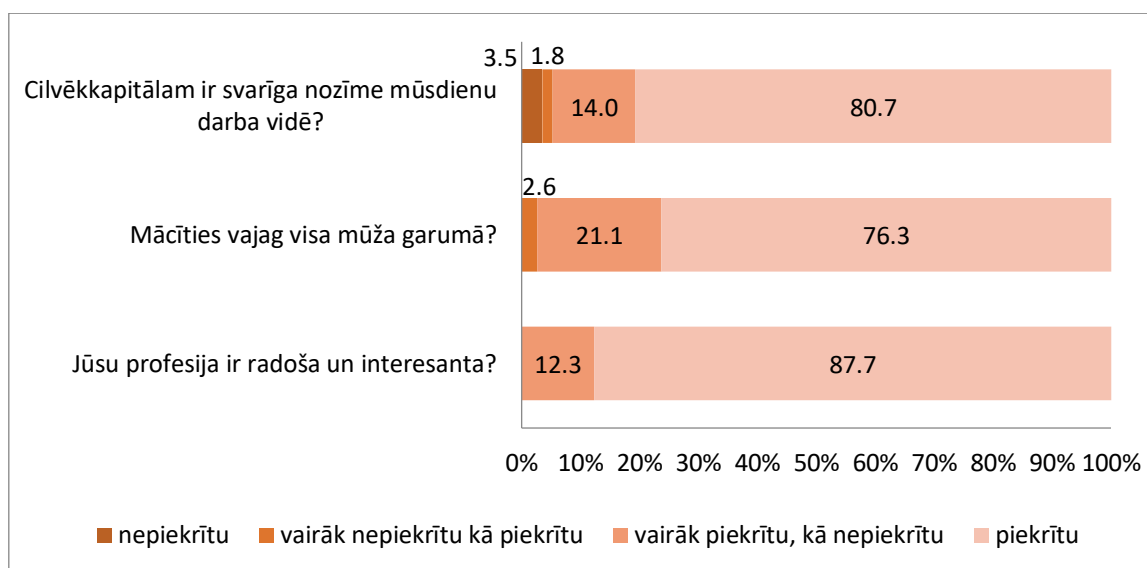
Anketējot pedagoģijas jomā strādājošos darbiniekus bija svarīgs gan viņu vecums, gan darba stāžs, lai labāk izprastu viņu attieksmi pret dažādām cilvēkkapitāla veidojošiem faktoriem arī atkarībā no nostrādātā darba stāža un pieredzes. Izvērtējot pedagoģisko darba stāžu, attēlojot to 3.4.2.attēlā, var secināt, ka lielākais respondentu skaits – 35,1% – ir ar pedagoģisko darba stāžu 11-20 gadu, kas ir pietiekoši ilgs un liels darba stāžs profesijā. 20,2% respondentu ir ar 21-25 gadu pedagoģisko darba stāžu. Ir ļoti pozitīvi tas, ka pedagoģijā strādājošo skaits ar stāžu 31 un vairāk gadu arī nav mazs un pēc šīs aptaujas tie ir 16,7% respondentu. Pedagoģijas jomā ienāk arī jaunie kolēģi un tie ir 15,8% – gandrīz tikpat, cik pedagogi ar jau lielu darba stāžu. 12,3% no respondentiem bija ar pedagoģisko darba stāžu no 26-30 gadiem. Pedagoģiskais stāžs parāda stabilitāti un noturību profesijā, un ir iespējas šiem pedagogiem jautāt un petīt par viņu ilgā darba stāža attīstības periodiem, darba radošuma iemesliem, mūžizglītību, u.taml.



3.4.3. att. Iegūtās formālās izglītības līmenis

Pētot respondentu iegūtās formālās izglītības līmeni, skatīt 3.4.3.attēlu, nākas secināt, ka visvairāk strādājošo pedagogu ir ieguvuši Bakalaura grādu – 42,1% respondentu, 23,7% respondenti ir ieguvuši maģistra grādu un 21,9% respondenti ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību. Pedagoģijas jomā no aptaujātajiem dalībniekiem strādā arī 3,5% pedagoģiskie darbinieki ar vidējo izglītību un 8,8% ar maģistra grādam pielīdzinātu izglītību. Spriežot pēc anketu izvērstākām atbildēm, tad respondenti ir apņēmības pilni turpināt mācības un iegūt vēl augstāku formālo un arī neformālo izglītību pedagoģijas jomā. Aptaujātajiem pedagogiem ir svarīga mūžizglītība un tās nozīme pašizaugsmes jomā.

Izveidojot aptaujas jautājumu grupējumu, uz kuriem bija jāatbild ar atbilžu variantiem *piekrītu, vairāk piekrītu nekā nepiekrītu, vairāk nepiekrītu nekā piekrītu un nepiekrītu* autore apkopoja un izveidoja procentuālu pārskatu par respondentu atbildēm un viedokļiem.

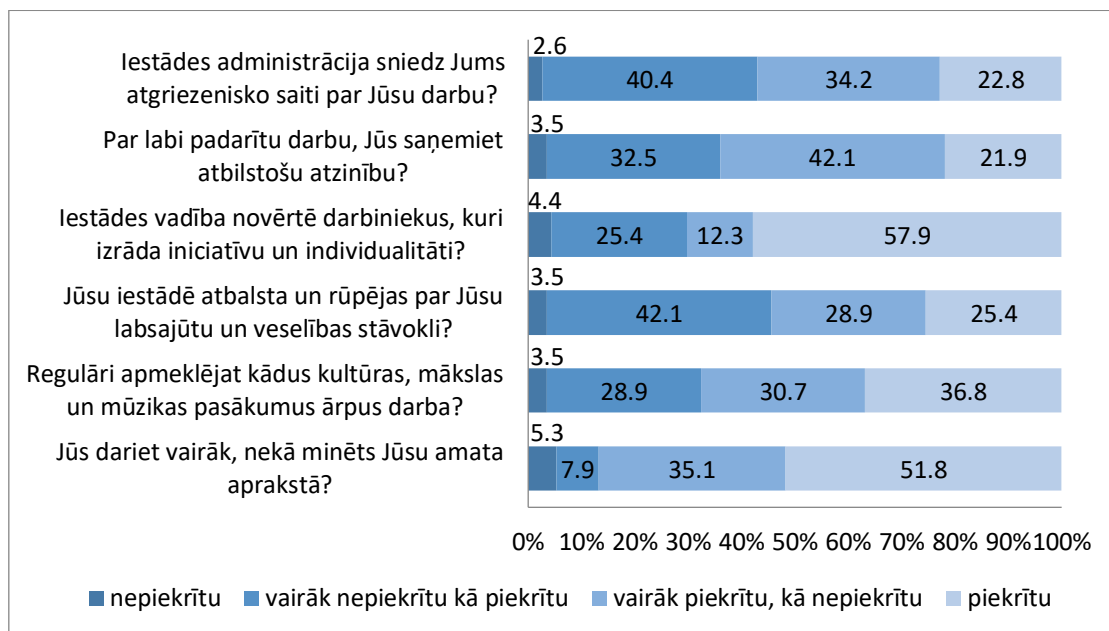


3.4.4. att. Cilvēkkapitāls izglītošanās procesā un radošā profesijā

Maģistra darba viens no galvenajiem uzdevumiem ir izpētīt un izziņāt veidus kā paaugstināt cilvēkkapitāla vērtību izglītības nozarē strādājošiem. Lai ieguldītu un celtu šīs vērtības, nākas secināt, ka cilvēkkapitāls izglītības jomā ir svarīgs, tomēr diezgan vēl nepopulārs un neattīstīts jēdziens. Pat izglītības speciālisti un iestāžu vadība konkretizēja tēmas būtību un cilvēkkapitāla nozīmi. To, ka cilvēkam ir liela nozīme un potenciāls tieši izglītības nozarē, to apliecināja gandrīz visi aptaujātie respondenti, aplūkot 3.4.4.attēlu. Tomēr kā attīstīt un celt cilvēkkapitāla vērtību, tas ir vēl daudz un pamatīgi pētāms jautājums. Jautājumā par Cilvēkkapitāla nozīmi mūsdienu darba vidē 80,7% respondentu atbildēja ar pilnībā piekrītu, ka tam ir liela nozīme, 14% respondentu arī izteica atbalstu ar vairāk piekrītu nekā nepiekrītu tikai 3,5% respondentu nepiekrīta šim faktam un 1,8% vairāk nepiekrīta nekā piekrīta. Pēc aptauju rezultātiem var secināt, ka lielākā daļa no aptaujāto izglītības nozarē strādājošajiem izprot un atzīst, ka cilvēkkapitālam ir svarīga nozīme gan visā darba vidē, gan arī tieši izglītības nozarē.

Viens no svarīgākajiem cilvēkkapitāla veidojošiem faktoriem ir izglītība un izglītošanās procesa nemitīga turpināšana – visa mūža garumā. Šajā jautājumā vislielākā daļa respondentu – 76,3% atbildēja ar pilnīgu piekrišanu faktam, ka mācīties vajag visa mūža garumā, 21,1% respondentu vairāk piekrīta, nekā nepiekrīta šim faktam, tikai 2,6% respondentu nepiekrīta apgalvojumam par mācībām visa mūža garumā. Pēc atbildēm par mūžizglītības nozīmi pedagoģijas jomā, var secināt, ka izglītības darbinieki izprot tās nozīmi, ir gatavi izglītoties, mācās un papildina savas zināšanas, kā arī pašapzinīgi veido savas personības izaugsmi.

Jautājumā par pedagoģijas profesijas radošumu un interesantumu 87,7% no respondentiem pilnībā piekrita, ka tā ir radoša un interesanta un 12,3% respondenti vairāk piekrita, nekā nepiekrita apgalvojumam, ka pedagoģiskā profesija ir radoša un interesanta. Tomēr lielākais vairums aptaujāto respondentu uzskata un domā pozitīvi par savas profesijas radošumu un iespējām, lai darboties un attīstīties tajā būtu pietiekoši interesanti.



3.4.5. att. Iestādes administrācijas atbalsts, darba pienākumi un ārpusdarba laiks

Lai pētītu cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas iespējas, autore jau darbā aprakstīja, ka cilvēkkapitālu veido dažādas jomas, dažādi kapitāli un tajos visos līdzsvaroti pastāvīgi ir jāiegulda, lai cilvēkkapitāla vērtības augtu. Svarīga joma profesionālajā darbībā ir tieši iestādes atbalstam, administrācijas atgriezeniskajai saitei, kā arī darbinieku individuālajai novērtēšanai, ieguldījumam arī drošas un veselīgas vides veidošanā. Pilnvērtīgai ārpusdarba laika plānošanai ir liela nozīme radošiem panākumiem un darba pienākumu aktīvai izpildei. Izvērtējot 3.4.5. attēlā redzamos rezultātus, nākas secināt, ka diezgan daudz respondentu – 40,4% – izsaka neapmierinātību par atgriezenisko saiti par padarīto darbu no darba devēja puses, pastāv varbūtība, ka tiek akcentēti kādi darbinieki, kuri izrāda milzīgu iniciatīvu un tie saņem atgriezenisko saiti no vadības, bet darbinieki, kuri labi izpilda savus darba pienākumus, bet īpaši neizceļ savu darbību, nesaņem pietiekošu viedokli par sava darba rezultātiem no iestādes administrācijas. 34,2% no respondentiem vairāk piekrīt nekā nepiekrīt viedoklim par to, ka saņem atgriezenisko saiti no vadības. 22,8%

aptaujāto izglītības darbinieki pilnībā piekrīt, ka saņem atgriezenisko saiti no vadības, bet 2,6% respondentu pilnībā nepiekrīt, ka tiek veidota atgriezeniskā saite no administrācijas puses.

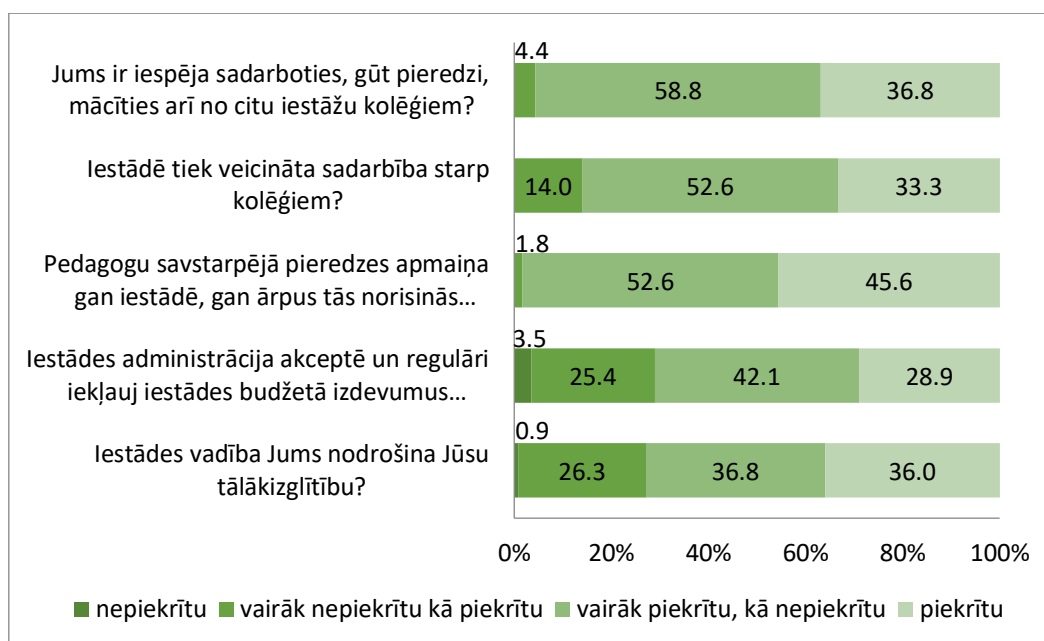
Lai novērtētu un atbalstītu darbiniekus, noteikti nevar iztikt bez atgriezeniskās saites, kura pēc autores domām ir svarīga katram darbiniekam. Lai arī viņš nav izrādījis kādu individuālu ideju vai pavērsienu darba procesā, tomēr par darbinieka panākumiem ikdienas darbā, ir nepieciešama atgriezeniskā saite no vadības puses. Gan atgriezeniskā saite, gan novērtējums labi padarītam darbam darbiniekiem ir ļoti svarīgs, dažreiz pat svarīgāks par finansiālo atbalstu un motivāciju. Kā redzams atbilžu apkopojumā, tad 42,1% respondentu vairāk piekrīt nekā nepiekrīt apgalvojumam, ka saņem atzinību par labu darbu, savukārt 32,5%, kas ir diezgan augsts rādītājs, bija respondentu, kuri vairāk nepiekrīta šim faktam nekā piekrīta, 21,9% respondenti izteica pozitīvu vērtējumu un piekrīta, ka viņi tiek novērtēti no administrācijas puses, bet bija arī 3,5%, kuri pilnībā nepiekrīt atbalstošai attieksmei no administrācijas.

Cilvēka personībai, izaugsmei un arī cilvēkkapitāla vērtību celšanai ir nepieciešams akcentēt un ieguldīt tieši katras personības individualitātē un ir atbalstoši jānovērtē arī iniciatīvas izrādīšana. Par to, ka iestādes vadība novērtē darbinieku individuālos centienus un iniciatīvu, pilnībā piekrīt 57,9% respondentu, krietni mazāk – 25,4% respondentu vairāk nepiekrīt, nekā piekrīt faktam, ka tiek novērtēta viņu individualitāte, 12,3% respondentu izsaka viedokli, ka vairāk piekrīt, nekā nepiekrīt, bet 4,4% respondentu vērs uzmanību uz to, ka viņu individualitāte un iniciatīva netiek novērtēta un atbalstīta. Pozitīvi ir tas, ka iestāžu vadība tomēr pievērš uzmanību katram indivīdam, cenšas novērtēt darbinieku iniciatīvu un atbalstīt pēc iespējas individuālāk.

Viena no jomām ir tieši veselības un fiziskās labsajūtas kapitāls, kurā ir jāiegulda gan darba, gan saprotams arī ārpus darba vidē un darbiniekos pašos. Uz jautājumu par iestādes atbalstu un rūpēm labsajūtas un veselības stāvokļa veicināšanai. Šajā jautājumā parādās nedaudz negatīvāka aina, jo visvairāk respondentu – 42,1% – vairāk nepiekrīt, nekā piekrīt faktam, ka iestādes atbildīgās personas rūpējas un domā par darbinieku veselības stāvokli un arī labsajūtu. 28,9% no respondentiem vairāk piekrīt nekā nepiekrīt, un 25,4% aptaujātie respondenti pilnībā piekrīt, ka administrācija domā par veselības stāvokli un labklājību iestādē. 3,5% no respondentiem pilnībā nepiekrīt un uzskata, ka par fizisko veselības stāvokli iestādē nerūpējas. Nākas secināt, ka iestāžu administrācijai un atbildīgajām personām būtu jāņem vērā šie izteiktie fakti un būtu jārisina jautājums tā, lai tomēr nebūtu tik daudz darbinieku, kuriem ir sajūta, ka par viņu veselību un fizisko labsajūtu netiek domāts.

Lai labāk izprastu respondentu spēju plānot un veidot savu dzīvi arī ārpus darba, izprast viņu interesi un aktivitātes laikā, kad viņi nav darba vietā, anketā bija gan jautājums, kādi ir viņu hobiji un intereses ārpus darba? Jautājuma atbildēs parādījās ļoti dažādas atbildes gan saistītas ar sportu, ceļošanu, gan amatieru kolektīviem, gan pasākumiem un aktivitātēm, kuras saistītas ar kultūras un sabiedriskiem pasākumiem, gan arī ar hobijiem dabā un iekštelpās. Jautājumā par kultūras, mākslas un mūzikas pasākumiem bija jāatbild konkrētākas atbildes un no 114 (jeb 100%) respondentiem, 36,8% anketēšanas dalībnieki pilnībā piekrīt faktam, ka viņi regulāri apmeklē šādus pasākumus, ļoti aktīvi piedalās un apmeklē šāda veida aktivitātes, 30,7% respondentu vairāk piekrīt nekā nepiekrīt, bet 28,9% respondentu izteica viedokli, ka vairāk nepiekrīt nekā piekrīt šim apgalvojumam, jo labprāt nodarbojas ar cita veida aktivitātēm, piemēram sportošanu un ceļošanu 3,5% no respondentiem, pilnībā nepiekrīta šim apgalvojumam, savu ārpus darba dzīvi velta citiem hobijiem un aktivitātēm, kuras nav tieši saistītas ar kultūru, mākslu vai mūziku. Ņemot vērā un analizējot jautājuma atbildes par pasākumu aktivitātēm, ikviens no respondentiem savās atbildēs izteica viedokli, ka aktīvi plāno savu ārpusdarba dzīvi, tikai šīs aktivitātes bijā ļoti dažādas.

Apskatot dažādos atbilžu variantus un analizējot anketu rezultātus, bija svarīgi uzzināt vai paši izglītības jomā strādājošie atzīst, ka pilda savus amata pienākumus un, ka nesavtīgi tos veic arī aktīvāk un vairāk nekā tas nepieciešams. 51,8% - vairāk kā puse no respondentiem norādīja, ka amata pienākumus veic vairāk un pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, 35,1% vairāk piekrīta nekā nepiekrīta un arī atzinīgi vērtēja savu amata veikumu, tikai 7,9% atbildēja, ka šim viedoklim vairāk nepiekrīt nekā piekrīt un 5,3% pilnībā nepiekrīta šim apgalvojumam. Rezultātus par amata pienākumu pildīšanu darba vietā bija svarīgi izzināt, lai secinātu vai saviem darba pienākumiem un savam pašvērtējumam darbinieki seko patstāvīgi līdzī. Redzot pozitīvo rezultātu kopumu, var secināt, ka darbiniekiem ir svarīgs pašvērtējums, un viņi to labprāt arī veic, izvērtējot gan savu padarīto, gan arī iestādes administrācijas izteikto atzinību vai vismaz sniedzot atgriezenisko saiti.

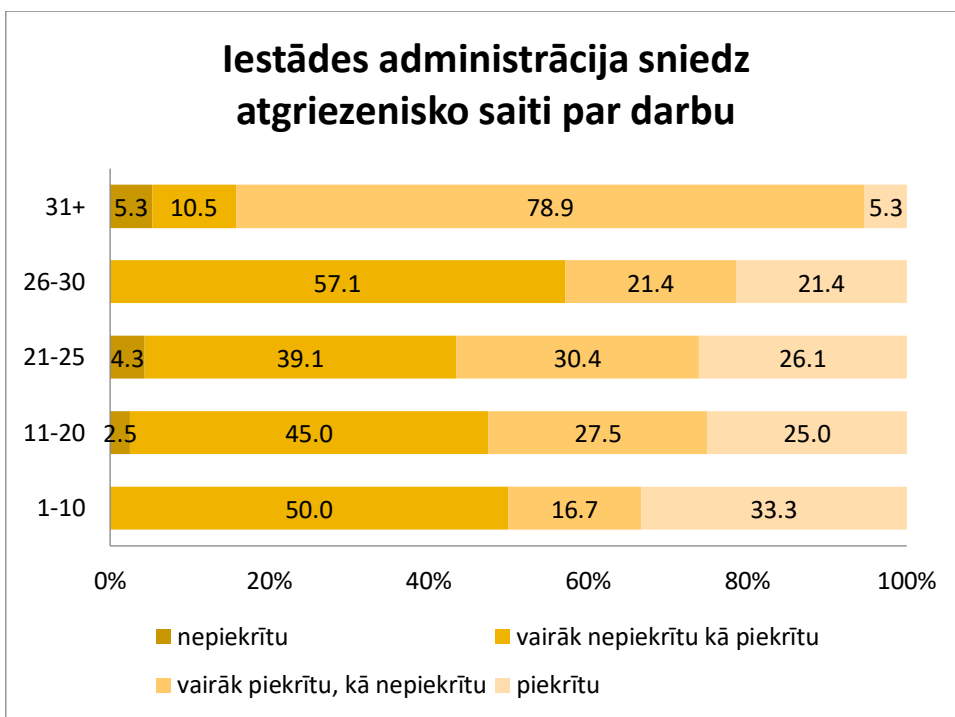


3.4.6. att. **Pieredze, sadarbība, tālākizglītība**

Aptaujas atbilžu grupējumā, kurā tika iekļauti jautājumi un atbildes par pieredzes apmaiņu starp citu iestāžu un sava kolektīva darbiniekiem, par sadarbību un tālākizglītību, kā arī par atvēlētajiem iestāžu budžeta līdzekļiem tālākizglītībai, arī bija novērojams ļoti interesants un neviendabīgs atbilžu kopums. Jautājumā par sadarbības iespēju pieredzes apmaiņā ar citu iestāžu kolēģiem attēlā 3.4.6. – 58,8% vairāk piekrita nekā nepiekrita, ka sadarbība tiek veicināta, 36,8% pilnībā piekrita un tikai 4,4% izteica viedokli, ka vairāk nepiekrita nekā piekrita, ka pieredzes apmaiņa šādā veidā notiek un tiek aktivizēta. Savstarpējā iestādes kolēģu sadarbība, pēc atbilžu variantiem norisinās pozitīvā un atbalstošā gaisotnē, jo 52,6% respondentu vairāk piekrita, nekā nepiekrita šim faktam, 33,3% pilnībā piekrita, ka norisinās pozitīva sadarbība un tikai 14% respondentu izteica ne tik pozitīvu viedokli vairāk nepiekrītot nekā piekrītot. Tas liecina, ka kolektīvā sadarbība un iekšējā profesionālā vēlme iegūt zināšanas vienam no otra pastāv, to tikai vajag attīstīt un stiprināt, lai pozitīvās atbildes ir par pamatu arī tālākai sadarbībai un profesionālajai izaugsmei. Arī jautājumā par savstarpējās profesionālās atdeves veidošanu iestādē un ārpus tās bija diezgan pozitīvas atbildes – 52,6% respondentu atzina, ka tāda notiek un tiek aktīvi veicināta un vairāk piekrita nekā nepiekrita šim viedoklim, 45,6% pilnībā piekrita, ka tiek veicināta profesionāla pilnveide pieredzes apmaiņas procesā, tikai 1,8% respondentu vairāk nepiekrita nekā piekrita apgalvojumam. Tā kā nemitīgs izglītošanās un sevis pilnveidošanas process ir ļoti svarīgs cilvēkkapitāla papildināšanas un vērtību paaugstināšanas procesā, tad pedagogu tālākizglītība ir

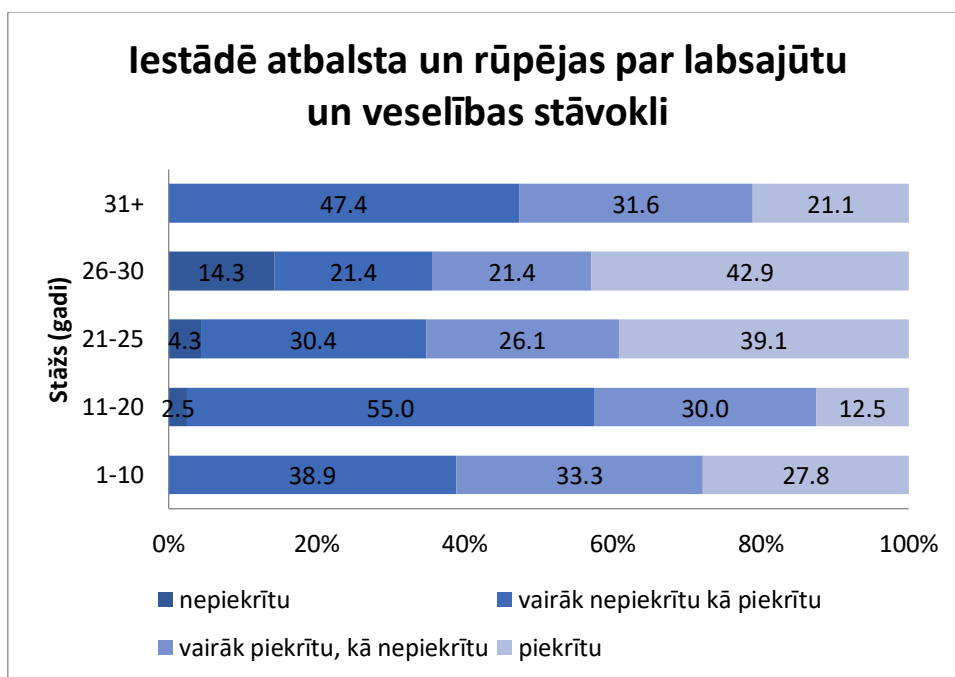
viens no svarīgākajiem un aktuālākajiem jautājumiem arī anketēšanas procesā. Par to kā iestādes administrācija nodrošina tālākizglītības iespējas un vai šīs iespējas darbiniekiem tiek apmaksātas, iekļaujot līdzekļus iestādes budžetā – 42,1% no respondentiem šim apgalvojumam vairāk piekrīt nekā nepiekrīt, 28,9% piekrīt apgalvojumam, ka tiek apmaksāta darbinieku tālākizglītība, 25,4% vairāk nepiekrīt nekā piekrīt, ka tā tiek veicināta tālākizglītība un 3,5% respondentu vispār šim faktam nepiekrīt. Jautājumā par tālākizglītības vispārīgu veicināšanu izglītības iestādē pedagoģiskajiem darbiniekiem – 36,8% vairāk piekrita nekā nepiekrita faktam, ka tiek veicināta tālākizglītība, 36% pilnībā piekrita tālākizglītības aktivitātēm iestādē, 26,3% vairāk nepiekrita nekā piekrita šim apgalvojumam un 0,9% pilnībā nepiekrita, ka iestādes administrācija veicina tālākizglītību.

Meklējot sakarības un saistības cilvēkkapitāla vērtību veidošanas procesā, pretstatot dažus anketas jautājumus, autore izpētīja kādu viedokli izsaka respondenti ar dažādu pedagoģisko stāžu par administrācijas atgriezenisko saiti, iestādes rūpēm par veselību un cilvēkkapitāla nozīmi mūsdienu darba vidē.



3.4.7. att. Pedagoģiskais darba stāžs un profesionālā atgriezeniskā saite

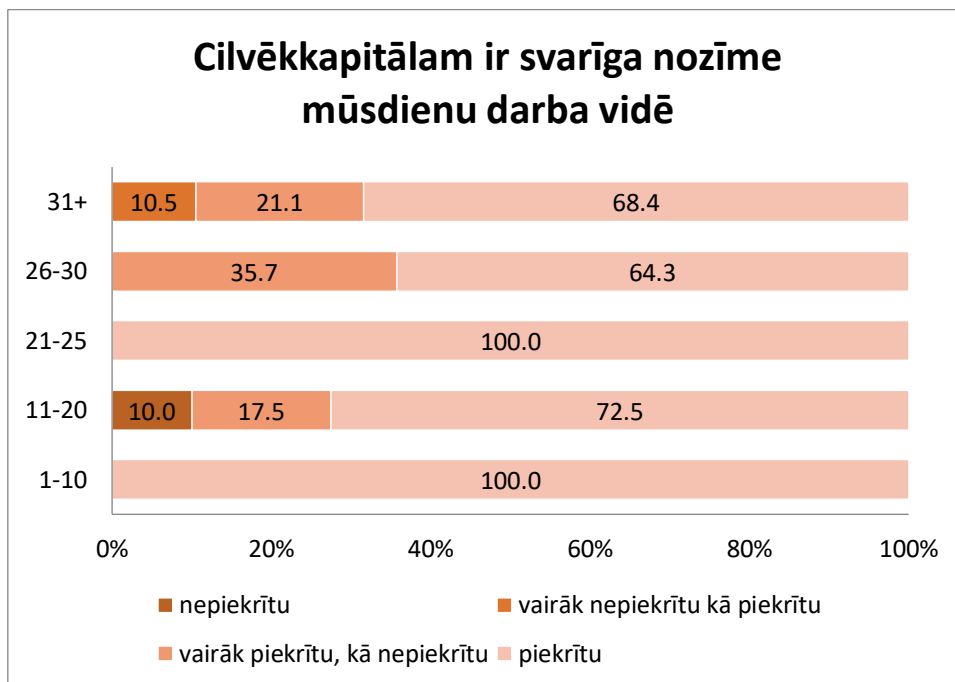
Attēlā 3.4.7. ir iespējams aplūkot, ka pilnībā piekrīt apgalvojumam ar lielāko procentu apjomu tieši jaunie pedagogi ar nelielu darba stāžu – 33,3%, tad šo viedokli akceptē ar salīdzinoši lielu procentuālo iedalījumu pedagogi, kuriem ir vairāk kā 21 gadu pedagoģiskais darba stāžs, savukārt vismazāk pilnīgi pozitīvo vērtējumu 5,3% par to, ka administrācija sniedz atgriezenisko saiti, atbildējuši pedagogi ar vislielāko darba stāžu vairāk nekā 31 gads. Ar vislielāko procentuālo atspoguļojumu 78,9% arī šie ilgstoši strādājošie pedagogi arī ir apstiprinājuši, ka vairāk piekrīt šim faktam, nekā nepiekrīt un tomēr arī 5,3% no šiem respondentiem arī pilnībā nepiekrīt, ka izjūt atgriezenisko saiti. Savukārt vairāk nepiekrīt nekā piekrīt šim apgalvojumam ar lielu procentuālo pārsvaru 57,1% pedagogi ar stāžu vairāk kā 26 gadu pieredze, un interesanti, ka arī jaunie pedagogi ar mazu pedagoģisko darba stāžu šo apgalvojumu akceptē 50 % ar atbildi vairāk nepiekrītu, nekā piekrītu. Šādas neviendabīgas atbildes liecina par to, ka atgriezeniskā saite no administrācijas puses nenotiek regulāri, jo jaunie pedagogi vēl nav izjutuši šo atgriezenisko saiti, bet pedagogi jau ar lielāku darba stāžu to nav saņēmuši 100%, lai vismaz atbildētu ar pozitīvu pārsvaru.



3.4.8. att. Pedagoģiskais darba stāžs un rūpes par veselību

Pētot situāciju veselības atbalsta jomā, autore secina, ka arī šajā jautājumā ir diezgan neviendabīgas atbildes un lielākā daļa no tām ir ar atbildi vairāk nepiekrītu nekā piekrītu, neskatoties kāds ir

nostrādātais pedagoģiskā darba stāžs, veselības atbalsta jomā no iestādes ir salīdzinoši mazs ieguldījums. Attēlā 3.4.8. var aplūkot, ka vismazāk pozitīvo atbilžu ir pedagogiem, kuriem jau ir stāžs, kas lielāks par 10 gadiem un arī pedagogiem, kuriem ir vairāk nekā 31 gadu darba stāžs. Var secināt, ka šie ir brīži pedagoģu darba un ikdienas dzīvē, kad veselībai ir liela nozīme, taču atbalsts nav tik liels, kā vēlētos. Un kā jau autore darbā vairākkārt secināja, tad ieguldījumam veselības jomā strādājošiem, dod iespēju paaugstināt cilvēkkapitāla vērtības kopumā.



3.4.9. att. Pedagoģiskais darba stāžs un cilvēkkapitāls

Attēlā 3.4.9. ir ļoti labi attēlota cilvēkkapitāla nozīme mūsdienu darba vidē, ir pozitīvi aplūkot datus, ka gan jaunie pedagogi, gan arī pedagogi ar jau pietiekami lielu stāžu – vairāk kā 21 gads, atzīst, ka cilvēkkapitālam ir liela nozīme, pedagogiem ar vēl lielāku stāžu šis termins iespējams ir salīdzinoši jauns un ikdienas darbā neierasts, tāpēc arī atbildēs parādās mazliet mazāk procentuālais iedalījums par cilvēkkapitāla nozīmi. Tomēr ir vērtīgi zināt, ka jaunie pedagogi ir sākuši darbu ar šādu apziņu un viedokli.

Aptaujas anketās bija 14 jautājumi ar atbilžu variantiem: *piekrītu, vairāk piekrītu nekā nepiekrītu, vairāk nepiekrītu nekā piekrītu un nepiekrītu*, un bija arī 14 izvērstu atbilžu jautājumi, kuros respondenti izteica plašāku viedokli par tēmu cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšana izglītības nozarē strādājošiem. Anketas paraugs ar jautājumiem ir aplūkojams pielikumā nr. 1 – 78.lpp. Jautājumi ar izvērstām atbildēm deva iespēju iegūt informāciju, atklātāku viedokli un idejas par to, kā darbinieki vēlas papildināt savas zināšanas profesionālajā un ārpus profesionālās sfēras, tika dota iespēja izvērsti atbildēt arī par hobijiem un interesēm brīvajā laikā. Gandrīz visi respondenti bija pārliecināti par savas profesijas izvēli, izsakot vēlmi to tikai papildināt gan ar dažāda veida zināšanām un papildus kvalifikācijām. Respondenti arī aprakstīja savas profesijas specifiku un vēlmēm, ko vajadzētu mainīt vai uzlabot, tāpat tika minēti piemēri par izglītības iestāžu attieksmi: par veselībai atbilstošu, drošu vidi, par tālākizglītību, par novērtējumu un savstarpējo profesionālo sadarbību. Lai anketu atbilžu varianti būtu pārskatāmāki un strukturizēti, tad autore izveidoja tabulu ar atbildēm, kuras visspilgtāk raksturoja darbinieku vēlmi ieguldīt cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanā.

Aptaujas anketu izvērstās atbildes

Vēlmes papildināt savas profesionālās zināšanas, papildus kvalifikāciju	Ieteikumi, pārdomas, viedokļi, vēlmes (motivācija, iestādes atbalsts)	Pilnvērtīgs brīvā laika plānojums	Pedagoga profesija – kā sirds darbs
Maģistra studijas; Psiholoģija; Valodas; Speciālā pedagogija; Dizains; Sabiedriskās attiecības; Personālvadība; Mūzikas un mākslas terapija; Netradicionālā māksla; Aktierspēle; Kulturoloģija; Medicīna; Fizioterapija; Žurnālistika; Režisors; Jurisprudence; Tūrisms; Digitālais mārketing; Pasākuma vadītājs; Mentors.	Individuāls atbalsts; Pastāvīga atgriezeniskā saite; Izglītības kvalitāte – iestādes prioritāte; Mazāk kvantitāte – vairāk kvalitāte; Izaugsmei pedagoģiskajā jomā atbilstošu atalgojumu; Morālā motivācija; Pārslodze un fiziskais nogurums darba un izglītojamo apjoma dēļ; Atbalsts veselības jomā;	Ceļošana; Ģimene; Rokdarbi; Sporta aktivitātes; Kultūras, mākslas un mūzikas pasākumi; Amatieru kolektīvi; Instrumentu spēle; Pasākumi ar domu biedriem; Sporta tiesāšana; Profesionāls sports; Aktivitātes dabā; Lasīšana; Pasākumu vadīšana.	Patīk darbs ar bērniem; Ir redzami sasniegtie rezultāti; Radoša profesija; Ģimenes profesija; Bērnu pozitīvā pasaules uztvere; Darbs ir kā hobijs; Jaunu metožu meklējumi dod gandarījumu; Emocionāls gandarījums; Atgriezeniskā saite no bērniem; Sadarbība un kopīgas inovācijas katru dienu!

Tabulā 3.4.1. attēlots atbilžu kopsavilkums no autores pētījuma anketu izvērstām atbildēm. Sadalījumā ir ļoti labi redzams, ka pedagoģiskajiem darbiniekiem ir labi formulētas, zināmas un konkrētas vēlmes izglītoties un papildināt savas zināšanas. Savā profesionālajā darbībā vēl iegūt arī formālās izglītības pakāpi – Maģistra grādu, iegūt dažādas papildus zināšanas un arī blakus kvalifikāciju, kura dotu atbalstu gan pedagoģiskajam darbam, gan arī sniegtu iespēju pedagogam būt zinošam speciālistam arī citās nozarēs. Pirmsskolas izglītības iestāžu pedagoģiskie darbinieki ne tika aktīvi izvērtēja vēlmes papildināt savas zināšanas un īstenot nepārtrauktu mūžizglītības

procesu, bet arī kritiski izteica viedokļus, domas un vēlmes tieši par savas iestādes vadības un administrācijas aktivitātēm. Ja viena no cilvēkkapitāla veidojošām jomām – izglītība, ir darbinieku prioritāte un attīstības pamats, tad vēlme un ierosinājums, lai tā būtu arī visas iestādes prioritāte un attīstības redzējums. Kvalitatīvu, ne tik daudz kvantitatīvu darba procesu, atgriezenisko saiti, morālo motivāciju un individuālu attieksmi katram darbiniekam, tās ir tikai dažas no izteiktām idejām un vēlmēm, kā kopā sadarbojoties, veidot cilvēkkapitāla vērtību pieaugumu. Pārslodze un fiziskais nogurums, kā arī veselības atbalsts un drošas vides nodrošinājums bija 100% visu anketu izvērstajās atbildēs par šīm tēmām, kas liecina, ka šajā jomā ir jāplāno un jāizvirza sasniedzami mērķi gan iestāžu vadības, gan arī pašvaldību pārstāvjiem, lai vēl vairāk dotu saviem darbiniekiem un piesaistītu arī jaunus speciālistus.

Pedagoģiskie darbinieki gandrīz visi atzina, ka ir izvēlējušies piemērotu profesiju un neviens nevēlas to mainīt, tikai iegūt papildus kvalifikāciju vai kādas specifiskas zināšanas, piemēram, iegūt jurista izglītību, lai varētu arī nodarboties ar cilvēku laulību reģistrāciju, papildināt zināšanas režisora, aktiera jomās, lai padarītu radošāku ikdienu darbā ar bērniem, apgūtu valodas, lai varētu gatavot mācību materiālus arī citās valodās, mentora zināšanas dotu iespēju sadarboties ar jauniem pedagogiem, sniegt viņiem zināšanas un atbalstīt jaunajā darba vietā. Tāpat arī mākslas un mūzikas terapija, dizaina, digitālās zināšanas, lieti noderētu arī ikdienas izglītošanas darbā. Radoša, ģimeniska profesija, ar bērnu radītām inovācijām, redzamiem rezultātiem, sirsnīgu sadarbību, emocionālu gandarījumu un atgriezenisko saiti no bērniem, tāda ir pedagoga profesija pirmsskolā un šīs darbinieku nosauktās vērtības ik dienu papildina un paaugstina cilvēkkapitāla vērtības iestādē un arī ārpus tās.

Analizējot *intervijas* (skatīt pielikumus 82.lpp. - nr.2, nr.3, nr.4) ar izglītības jomas speciālisti, vadītāju un koordinatori, autore secina, ka cilvēkkapitāls ir aktuāls jēdziens izglītības nozarē, tomēr tas tiek diezgan reti pielietots. Speciālisti izprot šo jēdziena būtību, taču ikdienas darbībā, plānojot un veidojot tālākizglītības iespējas darbiniekiem, šis termins netiek lietots. Par tālākizglītības, pieredzes apmaiņas un iestāžu savstarpējās sadarbības aktivitātēm visas intervētās izglītības speciālistes bija pozitīvās domās, nepārtraukti tiek plānoti kursi un kvalifikācijas celšana pedagogiem, turklāt regulāri izmaksas tiek iekļautas arī pašvaldību un iestāžu budžetā. Mūžizglītība un pedagoģisko zināšanu nepārtraukta papildināšana ir viena no galvenajām prioritātēm izglītības speciālistu darba ikdienā, jo norisinoties pārmaiņām izglītības nozarē, satura programmās un vispār pedagoģijā kopumā, ir jāmotivē izglītības iestāžu vadība un darbinieki arī nepārtrauktai zināšanu bāzes paplašināšanai. Speciālisti un koordinatori seko pedagogu vēlmēm un

interesēm, sniedzot tādas kursus, tādas apmācību metodes un iespējas, kādas vēlas pedagogi. Autore uzskata, ka tāds fakts ir ļoti nozīmīgs, jo piedāvājot tālākizglītības iespējas, kuras neieinteresēs pedagogus, nebūs atsaucība un arī netiks attaisnots mērķis radīt pedagogus jaunu vēlmi pēc zināšanu ieguves. Arī izglītības jomu speciālisti intervijās uzsvēra, ka svarīgs ir iestāžu vadītāju atbalsts un redzējums, darbinieku izaugsmei gan izglītības jomā, gan arī citās jomās. Par cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanu atbildību stiprina gan speciālisti, gan iestāžu administrācijas, gan arī darbinieki paši. Speciālisti izteica arī nelielu satraukumu par pedagogiem ar jau lielu pedagoģisko darba stāžu, saistībā ar Skola 2030 pārmaiņām izglītības iestāžu vidē, bet palīdzot, atbalstot un sniedzot individuālu atgriezenisko saiti, ir iespējams izvairīties no situācijas, ka pedagogiem iestājas darba rutīna un nevēlēšanās pilnvērtīgi radoši strādāt un veidot inovācijas savā jomā. Cilvēkkapitāla vērtības nevar sasniegt augstāko pilnību, jo tajās ir jāiegulda un jāveido to paaugstināšana, mainās cilvēki, mainās situācija sabiedrībā, darba tirgū un dažādās nozarēs, līdz ar to izaugsme un attīstība ir nepārtraukta, bet tādai ir jābūt, lai celtu labklājības līmeni valstī, sabiedrībā kopumā un arī katrā individuālā atsevišķi.

Pētot saistības ar *korelācijas* rādītāju izvērtējumu, tika novērotas šādas sakarības (korelācijas matrica pielikums nr. 6 – 92.lpp.):

- Izglītības darbinieki, kuri aktīvi paši iesaistās savā kultūras kapitāla paaugstināšanā (1. jaut.), uzskata, ka cilvēkkapitālam svarīga nozīme mūsdienu darba vidē (14. jaut. $r=0,46$), ka mācās no kolēģiem (11. jaut, $r=0,37$).
- Respondenti, kuri uzskata, ka iestādē rūpējas par viņu labsajūtu un veselības stāvokli (3. jaut.), ir pārliecināti, ka iestādes vadība arī novērtē darbiniekus, kuri izrāda savu iniciatīvu (6. jaut. $r=0,23$), un viņi uzskata, ka pedagoģijas profesija ir radoša un interesanta (2.jaut. $r=0,297$).
- Iestādes vadības attieksme un novērtējums darbiniekiem, kuri izrāda iniciatīvu un individuāli efektīvu darbību (6. jaut.) veido sakarību starp to, ka iestādē veidojas pozitīva sadarbība starp kolēģiem (10. jaut. $r=0,32$) un darbinieki gūst pārliecību, ka cilvēkkapitālam ir nozīme mūsdienu darba vidē (14. jaut. $r=0,38$).

- Ļoti būtisks rādītājs, ja tiek veicināta kolēģu sadarbība iestādē (10. jaut.), tad respondenti ļoti labprāt veido pilnvērtīgu arī ārpus darba dzīvi (1. jaut. $r=0,34$) un rod iespēju sadarboties ar kolēģiem arī citās izglītības iestādēs (11. jaut. $r=0,57$).
- Darbinieki uzskata, ja regulāri tiek dota iespēja sadarboties un gūt pieredzi no citu iestāžu kolēģiem (11. jaut.), tad var uzskatīt, ka profesija veidojas radoša un interesanta (2. jaut. $r=0,32$), un aktuāla ir sadarbība arī starp kolēģiem savā iestādē (10. jaut. $r=0,57$).
- Ja pedagoģiskie darbinieki ir pārliecināti par viedokli, ka cilvēkkapitālam ir svarīga nozīme mūsdienu darba vidē (14. jaut.), tad viņi aktīvi pilnveido arī savu cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšanu ārpus darba (1. jaut. $r=0,46$), tad iestādes vadība regulāri izceļ un atbalsta iniciatīvas izrādīšanu (6. jaut. $r=0,38$), par darba sasniegumiem tiek saņemts atbilstoša atzinība (9. jaut. $r=0,35$), un iestādē tiek veicināta arī pozitīva un profesionāli nerimstoša sadarbība starp kolēģiem (10. jaut. $r=0,36$).

Autore secina, ka arī pēc korelāciju sakritību analīzes ir saprotams, ka iestādes administrācijai ir liela nozīme cilvēkkapitāla attīstībā, veicinot gan profesionālo pilnveidi, gan arī atzinību par kvalitatīvu darbu, atgriezeniskās saites veidošanu un atbalstu veselības jomā. Tādējādi savu attīstību, pašpilnveidi un cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšanu jūt iestādes pedagoģiskie darbinieki.

Kopsavilkums

Izstrādājot empīriskās daļas pētījumu par cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanu izglītības nozarē strādājošiem, autore veica anketēšanu un intervēšanu pirmsskolas pedagoģiskajiem darbiniekiem, izglītības pārvaldes vadītājam, speciālistiem un koordinatoriem. Izpētes procesā piedalījās 114 respondenti, kuri gan ar slēgtām un izvērstām atbildēm sniedza viedokli par izglītību, cilvēkkapitālu, iestādes atbalstu, veselības sfēru, ārpus darba dzīves un pedagoģiskās dzīves aktualitātēm. Autore empīriskās daļas analīzē izmantoja Excel un SPSS, lai izteiktu sakarības un procentuālos mērījumus. Tomēr arī anketu un interviju izvērstās atbildes deva jaunas idejas un viedokļus, kā īstenot cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas procesu. Autore apkopoja tabulā galvenos respondentu viedokļus par vēlmēm turpināt izglītošanās procesu, tāpat tika apkopotas idejas, ko respondenti gaida no iestāžu administrācijas puses. Lai veidotu pilnvērtīgu darba ikdienu,

autore izzināja arī pedagoģiskā procesa pozitīvās iezīmes un darbinieku pilnvērtīgās ārpus darba dzīves nodarbes. Autore datu apstrādē izmantojot Excel un SPSS, saskatīja korelācijas sakritības starp dažādiem faktoriem, kā piemēram, regulāras savstarpējas sadarbības veicināšana starp iestādes kolēģiem, dod lielāku un stabilāku vēlmi sadarbīties arī ar kolēģiem citās iestādēs un iegūt profesionālu pilnveidi. Sadarbība korelācijas sakarībās ieguva svarīgu nozīmi cilvēkkapitāla attīstības veidošanā. Šie jau esošie un vēl īstenojamie faktori iet ciešā saskarē ar pašu cilvēkkapitāla veidošanos. Ir svarīgi, ka gan izglītības jomu vadošie speciālisti, gan darbinieki izprot cilvēkkapitāla lomu un ir gatavi to papildināt un pastāvīgi paaugstināt tā vērtības. Tā kā iestāžu vadībai, pēc autore gan literatūras avotu, gan arī empīriskā pētījuma analīzes, ir liela nozīme cilvēkkapitāla veidošanā, tad, lai apkopotā veidā sniegtu ieteikumus izglītības iestāžu vadītājiem par pedagoģisko darbinieku viedokļiem un vēlmēm, autore izstrādāja nelielu pārskatu (pielikums nr. 5 - 88.lpp). Tajā ir apkopoti anketu rezultāti, aktuālākās atbildes no darbiniekiem, secinājumi, priekšlikumi un arī veidi kā paaugstināt cilvēkkapitāla vērtību savā iestādē un arī ārpus tās. Datu apkopojumu un izstrādāto analīzi, autore personīgi nodos iestāžu vadītājiem un izglītības jomu speciālistiem, ar kopīgu materiāla izpēti un analīzi, tādējādi izdarot secinājumus un jau radot secīgu plānojumu kā Jaunajā mācību gadā, īstentot cilvēkkapitāla vērtības attīstības procesu Pierīgas novadā.

Secinājumi

Veicot pētījumu par cilvēkkapitālu un tā vērtību nozīmi izglītības nozarē, ir **jāsecina**, ka:

- Cilvēkkapitāla jēdziens vairāk tiek aplūkots un analizēts ekonomiskajā jomā, lai gan radies tas ir saistībā ar nepieciešamību ieguldīt finansiālos līdzekļus tieši izglītības sfērā.
- Cilvēkkapitāla jēdziens salīdzinoši reti tiek pielietots izglītības nozarē strādājošo profesionālajā darbībā.
- Cilvēkkapitāls tiek veidots no dažādiem kapitālu ieguldījumiem – finanšu kapitāla, fiziskā, intelektuālā, emocionālā un individuālā kapitāla.
- Cilvēkkapitāls ar savu vērtību bagātību veidojas no cilvēkresursiem.
- Lai sekmīgi varētu īstenot cilvēkkapitāla izaugsmi ir jāiegulda plašs gan sociālo, gan finansiālo, gan emocionālo, gan cilvēka vērtību radošs komponentu kopums.
- Izglītība un Mūžizglītība ir viena no galvenajām cilvēkkapitāla veidojošām komponentēm.
- Cilvēkkapitālam ir nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā tā vērtība kā galvenā attīstības un labklājības celšanas pamats ir atzīmēts Latvijas Ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam.
- Cilvēkkapitāla vērtību celšana izglītības nozarē strādājošiem, sniegtu iespēju darbiniekiem ilgtermiņā sajūst pilnvērtīgu gandarījumu un apmierinājumu ar savu darbu.
- **Iestādes vadībai ir ļoti liela nozīme cilvēkkapitāla vērtības celšanai pedagoģijas darbiniekiem.**
- **Darbiniekiem sava Cilvēkkapitāla paaugstināšanā ir svarīga regulāra atgriezeniskā saite, morālā motivācija, individuālo iniciatīvu atbalsts un droša un labai fiziskai veselībai atbilstoša darba vide un apstākļi.**

Priekšlikumi

Lai īstenotu darba mērķi par cilvēkkapitāla vērtību celšanu izglītības nozarē strādājošiem, darba autore veicot darba pētījumu, ir izveidojusi **priekšlikumus**:

- Lai sekmīgi varētu īstenot cilvēkkapitāla izaugsmi ir jāiegulda plašs gan sociālo, gan finansiālo, gan emocionālo, gan cilvēka vērtību radošs komponentu kopums.
- Ieguldot cilvēkkapitāla attīstībā, jāievēro visas cilvēkkapitāla saturošās jomas (fizisko, finansiālo, intelektuālo, emocionālo un individuālo), tā, lai katra joma būtu līdzsvarā un papildinātu viena otru.
- Mūžizglītībai, pašpilnveidei un izglītošanās procesam jābūt vienam no prioritāriem gan pirmsskolas izglītības iestāžu, gan citu izglītības organizāciju darbinieku un administrācijas ieplānotajiem darbības uzdevumiem.
- Maģistra darba autores izveidoto pētījuma pārskatu iesniegt Pierīgas novada pirmsskolas izglītības iestāžu administrācijām, pārvaldes speciālistiem un izglītības koordinatoriem, kopīgi izpētīt aptaujāto respondentu viedokļus un idejas
- Saistībā ar autores pētījuma ieteikumiem un administrācijas viedokļiem, secīgi izveidot Jaunā mācību gada plānojumu cilvēkkapitāla vērtības celšanas aktivitātēm.
- Pirmsskolas iestāžu vadībām un administrācijai ir jāatbalsta jāturpina veidot aktīvs, pastāvīgs un interesants tālmācību plānojums pedagoģiskajiem darbiniekiem.
- Pirmsskolas izglītības iestāžu atbildīgajam personālam un administrācijām ir jāizstrādā uzdevumi, kādi veicami, lai darbinieki justu, ka par viņu veselību un drošību, kā arī par fizisko labsajūtu domā arī darba vidē.
- Izglītības iestāžu administrācijai atbalstīt un motivēt pedagoģiskos darbiniekus viņu papildus kvalifikāciju iegūšanā.
- Lai Cilvēkkapitālam būtu nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā, ir jāmotivē darbinieki veidot pilnvērtīgu un uz attīstību vērstu gan darba, gan arī ārpus darba dzīvi.
- Cilvēkkapitāla vērtības nozīme izglītības nozarē nav pastāvīgi pētīta, tomēr aktualizējoties cilvēka svarīgajai un neatņemamai radošai būtībai mūsdienu sabiedrībā, iestādēs, darba tirgū, ir jāturpina veikt pētījumi un jāveido materiāli, kuros uzskatāmi būtu parādīta cilvēkkapitāla nozīme un tā vērtības paagstināšanas iespējas.

Izmantotās literatūras avoti

1. Aizsila, A., Bierande, S. (2008). *Sabiedrība, integrācija, izglītība*. Rēzekne: RA Izdevniecība.
2. Ābeltiņa, A. (2007). *Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: Turība.
3. Amadeo, K. (2018). *Why you need to invest in your own human capital*. Iegūts: <https://www.thebalance.com/human-capital-definition-examples-impact-4173516>
4. Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. Philadelphia: Kogan Page.
5. Baumanis, A. (2002). *Investīcijas cilvēkkapitālā pārejas ekonomikas apstākļos*. Rīga: Latvijas Universitāte.
6. Беккер, С. (2003). *Человеческое поведение*. Москва: ГУ ВШЭ.
7. Bērziņš, I., Nēbels, P.K. (2006). *Cilvēku, Zīmolu, Mediju un Kultūras menedžments*. Rīga: Jāņa Rozes apgāds.
8. Bokums, Z., Forands, I. (2000). *Personālvadības rokasgrāmata*. Rīga: Kamene.
9. Брукинг, Э. (2001). *Интеллектуальный капитал*. Санкт - Петербург: Питер.
10. Burton – Jones, A. (2012). *Human capital*. Great Britain: Oxford University press.
11. Chun Wei Choo, Bontis, N. (2002). *The Strategic Management of Intellectual Capital and organizational Knowledge*. New York: Oxford University press.
12. Čuprika, A. (2016). *Fiziskā kapitāla veicināšana fitnessā*. Rīga: Latvijas Sporta Pedagoģijas akadēmija.
Iegūts: https://www.lspa.lv/files/students/Promotion/Aleksandra_Cuprika_Promocijas_darbs.pdf
13. Davis, T., Cutt, M. (2007). *Talent Assessment*. England: Gower.
14. Dombrovska, L.R. (2009). *Cilvēkresursu kapitāla vadība*. Rīga: Zvaigzne ABC.
15. Edvinsson, L., Malone, S. M. (1997). *Intellectual capital*. New York: Harper Collins publishers.
16. European Commision. (2017). *Investment in human capital*. Iegūts: https://www.consilium.europa.eu/media/31409/investment-in-human-capital_eurogroup_31102017_ares.pdf
17. Forsyth, T. (2005). *Encyclopedia of international development*. New York: Routledge.
18. Garcia, A., (2017). *The importnace of motivation*. Iegūts: <https://blog.cognifit.com/importance-of-motivation-learning-tips/>

19. Garleja, R., Brenča, A. (2014). *Pedagoģija un skolotāju izglītība*. Rīga: Latvijas Universitāte.
20. Geske, A. (2015). *Skolotāji Latvijā un pasaulē*. Rīga: Latvijas Universitātes pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes Izglītības pētniecības institūts.
21. Geske, A., Grīnfelds, A. (2001). *Izglītības pētījumu metodoloģija un metodes*. Rīga: Raka.
22. Geske, A., Grīnfelds, A. (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: Latvijas Universitāte.
23. Golubina, V. (2007). *Pirmsskolas pedagoga rokasgrāmata*. Rīga: Izglītības soļi.
24. Grostiņš, N. (1997). *Ekonomisko terminu vārdnīca uzņēmējdarbībai*. Rīga: Ekonomisko reformu institūts.
25. Inne, R., Gailīte, Lūse, I., Zīds, O. *Skolvadība – idejas, versijas, pierdze*. Rīga: Raka.
26. Izglītības un Zinātnes ministrija (2015). *Pieaugušo izglītības politika*. Iegūts: www.muzizglitiba.lv/izglitibas-politika/29
27. Izglītības un Zinātnes ministrija (2017). *Skola 2030 projekta pamatojums*. Iegūts: <http://www.izm.gov.lv/images/aktualitates/2017/Skola2030Dokuments.pdf>
28. Jeanetta, A. (2017). *8 Benefits of Investing in your human capital development*. Iegūts: <https://theolsgroup.com/5-benefits-investing-human-capital/>
29. Kalve, I. (2005). *Stratēģiskā un pārmaiņu vadība*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
30. Koķe, T., Muraškovska, I. (2007). *Izglītība zināšanu sabiedrības attīstībai Latvijā*. Rīga: Zinātne.
31. Koķe, T. (1999). *Pieaugušo izglītības attīstība: raksturīgākas iezīmes*. Rīga: Mācību apgāds NT.
32. Koķe, T. (2005). *Pētījumi pieaugušo pedagoģijā*. Rīga: Latvijas Universitāte.
33. Krasnopjorovs, O., (2018). *Human capital in Latvia*. Iegūts: <https://www.macroeconomics.lv/human-capital-latvia>
34. Ķīlis, R. (2009). *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam*. Iegūts: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/191187>
35. Losons, K. (2007). *Sekmīga darba laika pārvaldība*. Rīga: Zvaigzne ABC.
36. Latvijas Republikas Saeimas Ilgtspējīgas attīstības komisija. (2017). *Cilvēkkapitāla attīstība Latvijā* Iegūts: http://ilgtspejigaattistiba.saeima.lv/attachments/article/757/Cilvekkapitala%20attistiba%20Latvija_21.06.pdf
37. Ļihačova, I. (2003). *Kvalitatīva skolas attīstība*. Rīga: Raka.

38. Mārtinsone, K. (2012). *Psiholoģija Latvijā: psihologi, izglītība, profesionālā darbība*. Rīga: Raka.
39. Mietule, I. (2012). *Cilvēkkapitāla veidošanās teorētiskie aspekti ekonomikas un izglītības nozares mijiedarbībā*. Rēzeknes Augstskolas Izglītības un dizaina fakultātes Personības socializācijas pētījumu institūts.
40. MK noteikumi NR.501. (2017). *Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas organizēšanas kārtība*. Iegūts:<https://likumi.lv/ta/id/293176-pedagogu-profesionalas-darbības-kvalitātes-novērtēšanas-organizēšanas-kārtība>
41. Nīrmeiers, R., Zeiferts, M. (2006). *Motivācija*. Rīga: Balta eko.
42. Пасс, К. , Лоуз, Б. , Девис, Л. (1998). *Словарь по экономике*. Санкт - Петербург: Экономическая школа.
43. Подласый И.П., (1999). *Педагогика*. Москва: Владос.
44. Purēns, V. (2017). *Kā attīstīt kompetenci*. Rīga: Raka.
45. Rāta, A., Grigule, L., Zusina, S., u.c. (2005) *Izmēģinājuma projekts izglītībā*. Rīga: Raka.
46. Roos, J., Roos, G. (1997). *Intellectual capital*. London: Macmillan press.
47. Skujiņa, V. (2000). *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: Zvaigzne ABC.
48. Sprinģe, I. (2017). *Izglītības reforma: Jaunā skola*. Iegūts: <https://www.e-klase.lv/aktualitates/raksti/izglitibas-reforma-jauna-skola?id=13255>
49. Šmite, A. (1998). *Skolas vadītāja darbam*. Rīga: Raka.
50. Šteinberga, A. (2013). *Pedagoģiskā psiholoģija*. Rīga: Raka.
51. Thomas, H., Smith, R.R. (2013). *Human capital and global business strategy*. UK: Cambridge University press.
52. UNESCO ziņojums (2001). *Mācīšanās ir zelts*. UNESCO LNK.
53. Valsts Izglītības satura centrs. (2018) *Pārskats par mācību satura pilnveidi*. Iegūts: <https://www.skola2030.lv/apspriesana>
54. Vorončuka, I., (2001). *Personāla vadība*. Rīga: Latvijas Universitāte.
55. Wayne, F., (1995). *Managing human resources*. North America: McGraw-Hill.

Pielikumi

1.pielikums Aptaujas anketa

Anketa “Cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšana izglītības nozarē”

Rakstot maģistra darba pētījumu par “Cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšanas veidiem izglītības nozarē strādājošiem”, tiek veikta aptaujas anketa par veidiem kā celt cilvēkkapitāla vērtību darbojoties izglītības sfērā. Lūgums atbildēt uz anketas jautājumiem. Aptauja ir anonīma, visas atbildes tiks izmantotas tikai apkopotā veidā.

Anketā ir jautājumi, uz kuriem būs jāatbild ar izvērstām atbildēm un jautājumi, kuros būs jāatbild ar atzīmi X.

Kāds ir Jūsu pedagoģiskais darba stāžs (atzīmējiet ar X)

1-10 gadu	
11-20 gadu	
21-25 gadu	
26-30 gadu	
31 un vairāk gadu	

Kāds ir Jūsu vecums?

1.Kāds ir Jūsu iegūtais formālās izglītības līmenis? (Vidējā izglītība, Augstākā izglītība, Bakalaura grāds, Maģistra grādam pielīdzināta izglītība, Maģistra grāds, Doktora grāds)

.....

2.Kādas vēl zināšanas un prasmes Jums piemīt izglītības vai ārpus izglītības jomās?

.....

.....

.....

3.Ko Jūs vēl vēlētos apgūt saistībā ar savu profesiju?

.....

.....

.....

4.Ko Jūs vēlētos mainīt savā profesijā?

.....
.....

5.Kādi ir Jūsu hobiji un intereses ārpus darba?

.....
.....

6.Cik intensīvu, piesātinātu, sabiedriski aktīvu, pasākumiem bagātu Jūs plānojat savu laiku ārpus darba laika? Lūdzu, miniet piemērus.

.....
.....
.....

7. Vai Jūs vēlētos pilnībā mainīt savu profesiju? Ja, jā, tad uz kādu profesiju?

.....
.....

8.Vai vēlaties papildināt savas zināšanas ar kādām savas profesijas nesaistītām zināšanām? Ja, jā, tad ar kādām?

.....
.....

9.Kas Jums savā darbā ir svarīgāks finansiālais atalgojums vai morālais vērtējums?

.....

10.Vai pedagoģija ir Jūsu sirds/ sapņu darbs? Lūgums pamatojiet savu atbildi!

.....
.....

11.Kādi ir Jūsu apmeklētie pieredzes apmaiņas pasākumi iestādē vai ārpus tās?

.....
.....

12. Vai pedagogu izglītības kvalitāte ir iestādes prioritāte? Kā Jūs to izjūti?

.....

.....

.....

13. Kāpēc Jums patīk pedagogiskais darbs, kuru Jūs dariet?

.....

.....

14. Vai Jūs gribētu iegūt savai pedagogijas profesijai papildus kvalifikāciju? Ja, jā, tad kādu?

.....

Jautājumi, kurus lūgums atbildēt ar X

Cik lielā mērā piekrītat, ka:	Pilnībā piekrītu	Vairāk piekrītu kā nepiekrītu	Vairāk nepiekrītu kā piekrītu	Pilnībā nepiekrītu
regulāri apmeklējat kādus kultūras, mākslas un mūzikas pasākumus ārpus darba?				
Jūsu profesija ir radoša un interesanta?				
Jūsu iestādē atbalsta un rūpējas par Jūsu labsajūtu un veselības stāvokli?				
mācīties vajag visa mūža garumā?				
iestādes vadība Jums nodrošina Jūsu tālākizglītību?				
iestādes vadība novērtē darbiniekus, kuri izrāda iniciatīvu un individualitāti?				
iestādes administrācija akceptē un regulāri iekļauj iestādes budžetā izdevumus pedagogu tālākizglītībai?				

pedagogu savstarpējā pieredzes apmaiņa gan iestādē, gan ārpus tās norisinās pozitīvā un atbalstošā gaisotnē?				
par labi padarītu darbu, Jūs saņemat atbilstošu atzinību?				
iestādē tiek veicināta sadarbība starp kolēģiem?				
Jums ir iespēja sadarboties, gūt pieredzi, mācīties arī no citu iestāžu kolēģiem?				
Jūs dariet vairāk, nekā minēts Jūsu amata aprakstā?				
iestādes administrācija sniedz Jums atgriezenisko saiti par Jūsu darbu?				
cilvēkkapitālam ir svarīga nozīme mūsdienu darba vidē?				

Sirsnīgs Paldies par atsaucību!

2.pielikums Intervija ar izglītības darba vadītāju novadā

1.Kā Jūs aprakstītu cilvēkkapitāla nozīmi izglītības nozarē? Vai bieži saskaraties ar jēdzienu *Cilvēkkapitāls*?

Cilvēkkapitālam, manā izpratnē ir ļoti liela nozīme, uzskatu ka izglītības nozarē tam ir vislielākā nozīme, cilvēka radošai un profesionālajai izpaušmei nevar stāties pretim nekas cits, pat ne gudrākās tehnoloģijas. Diemžēl saskarties ar šo jēdzienu sanāk ļoti maz, vai pat vispār nemaz, ikdienā šāda terminoloģija netiek lietota, bet par tā jēgu, esmu domājusi, vairāk lietoju cilvēkresursa terminu.

2.Vai varat pateikt kā Jūs redzat cilvēkkapitāla attīstības iespējas novadā un Latvijā tieši izglītības jomā?

Noteikti būtu jāpievērš lielāka uzmanība tieši mūžizglītībai, akcentējot tieši mācības strādājošiem speciālistiem, dodot iespēju iegūt varbūt kādu papildus kvalifikāciju. Ir izteiktas vēlmes par valodu apguvi nopietnā un ilgtermiņu kursu veidā. Novadā ir ļoti labi speciālisti, kuri jau strādā izglītības iestādēs, un varētu būt paši pasniedzēji citiem novada un arī citu reģionu pieaugušajiem cilvēkiem, kuri būtu ieinteresēti mācīties. Tas attiecas gan uz valodām, gan uz mūsdienu tehnoloģijām.

3.Kādas aktivitātes un pasākumi tiek plānoti Cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanai izglītības jomā strādājošiem?

Pedagoģisko darbinieku tālākizglītībai nemitīgi tiek plānoti aktīvi pasākumi, kuri tiek segti no pašvaldības budžeta, tā kā šajā jomā tiek veikts ieguldījums speciālistu attīstībā, par pārejām vēlmēm un nepieciešamībām parasti izsaka savu viedokli iestāžu vadītāji vai atbildīgās personas.

4.Kā cilvēkkapitāla vērtības tiktu paaugstinātas saistībā ar jauno kompetenču pieeju izglītības sistēmā?

Novadā ir pilot pirmsskolas iestāde, kura piedalās Skola 2030 projektā un aktīvi iesaistās programmas apmācībās un veidošanā. Tiek apmācīti arī koordinatori, kuri palīdzēs citu iestāžu pedagogiem iesaistīties uz kompetencēm balstītā mācību procesā, tā kā novadā tiek izglītoti jauni speciālisti šajā jomā.

5.Kādas ir svarīgākās un vājākās jomas, kurām būtu jāpievērš uzmanība, lai attīstītos cilvēkkapitāla vērtības izglītības nozarē?

Novadā ir ļoti aktīva izglītības jomas darbība ar visiem izrietošajiem faktoriem, visiem tiem izglītības darbiniekiem, kuri vēlas izglītoties, tiek dota iespēja to regulāri darīt. Par citiem

ieguldījumiem cilvēkkapitālā vairāk rūpējas tiešie darba devēji, citam tas sanāk produktīvāk, citam ir labāka komanda, citam vēl ir daudz jāiegulda šo vērtību celšanā.

6.Kā Jūs varētu novērtēt cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā – vai tā ir pietiekoša, vai nav?

Cilvēkam būtu jāizglītojas un jāpilnveido sevi visa mūža garumā, it īpaši izglītības jomā strādājošiem, jo tie nodod zināšanas atkal tālāk. Tāpēc pietiekoša tā nevar būt, vienmēr ir kur virzīties un ko papildināt. Paši darbinieki bieži vien izsaka vēlmes un vajadzības. Labam vadītājam ir jāsadzird un jāspēj secīgi sakārtot šīs vajadzības tā, lai tās veiksmīgi arī papildinātu cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanu un pietiekamību.

Paldies par atklātu viedokli!

3.pielikums Intervija ar izglītības pārvaldes speciālisti Pierīgā

1.Kā Jūs aprakstītu cilvēkkapitāla nozīmi izglītības nozarē? Vai bieži saskaraties ar jēdzienu *Cilvēkkapitāls*?

Cilvēkkapitāls ir ļoti svarīgs izglītībā. Cilvēks izglītojas pats un izglīto arī citus. Izpratne un nojauta par šo jēdzienu ir, tomēr ikdienas darbā, plānošanā neesmu lietojusi šo jēdzienu. Uzskatu, ka cilvēkkapitāla būtību paši izglītības darbinieki ļoti maz izprot. Tomēr nozīme jēdzienam ir.

2.Vai varat pateikt kā Jūs redzat cilvēkkapitāla attīstības iespējas Pierīgā un Latvijā tieši izglītības jomā?

Pierīgā, izņemot dažus patstāvīgos novadus, ļoti aktīva ir pieredzes apmaiņa un profesionālā sadarbība speciālistu vidū. Tā tas notiek jau ilgu laiku, pedagogi ir izteikuši atzinību un vēlmi to turpināt, tas nozīmē, ka šāda izglītošanās forma darbiniekus apmierina un viņi no tā iegūst. Mēs arī aktīvi plānojam un koordinējam šo pieredzes apmaiņu un tā mums katru gadu ir ļoti piepildīta. Būtu svarīgi ka šāda veida pieredzes apmaiņas regulāri tiktu plānotas arī visā Latvijas teritorijā, it īpaši laikā, kad norisinās pārmaiņas izglītības satura programmā un metodiskajos paņēmienos.

3.Kādas aktivitātes un pasākumi tiek plānoti Cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanai izglītības jomā strādājošiem?

Tālākizglītība, kursi, semināri, vieslektoru lekcijas. Parasti šis plānojums ir dažādām izglītības grupām un pakāpēm – pirmsskolas, skolu, speciālo skolu un izglītības koordinātoru aktivitātes.

4.Kā cilvēkkapitāla vērtības tiktu paaugstinātas saistībā ar jauno kompetenču pieeju izglītības sistēmā?

Noteikti, ka jāatbalsta pedagogi gan jauno plānošanas un sadarbības procesa veidošanā, gan izpratnes par satura izmaiņām un jaunām jomām programmā. Tas varētu būt gan apmācību veidā, pieredzes apmaiņas veidos. Noteikti darbiniekiem ir jāsaņem atbalsts un mērķtiecīgs redzējums arī no iestāžu vadītāju puses, lai katram būtu skaidrs redzējums, kā būs tālāk jāstrādā.

5.Kādas ir svarīgākās un vājākās jomas, kurām būtu jāpievērš uzmanība, lai attīstītos cilvēkkapitāla vērtības izglītības nozarē?

Šobrīd pedagogi ar lielāku darba stāžu ir neapmierinātāki ar jaunām pārmaiņām, jo darbošanās izglītības jomā būs savādāka, ar citām metodēm un paņēmieniem. Būtu jāatbalsta un jāpalīdz šiem pedagogiem iepazīt jaunu skatījumu, jaunas idejas, jo viņu iemācītās un apgūtās pamatvērtības ir ļoti svarīgas, tomēr ir jābūt atvērtiem arī jaunai pieejai. Tāpēc palīdzēt varētu koordinātori šajā

jomā. Vēl svarīga joma ir atbalsts mazākumtautību iestādēm, lai Valsts valoda būtu kvalitatīvi, aktīvi izmantota un pielietota. Arī šajā jomā ir jābūt speciālistiem, kuri atbalstītu pedagogus, kā veiksmīgāk apmācītu mazākumtautību bērnus ieintegrēties sabiedrībā un izglītības jomā. Lai veidotos veiksmīga sadarbība ar audzēkņu ģimenēm, lai kopā izglītotu jauno paaudzi.

6.Kā Jūs varētu novērtēt cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā – vai tā ir pietiekoša, vai nav?

Cilvēkkapitāla jomai priekšā vēl ir liela attīstība un izaugsmes iespējas, jāsaprot tikai, ka cilvēki ir mūsu lielākā vērtība un, ka ir viņi jāatbalsta visos viņu pozitīvajos centienos. Jo pedagoģiskie darbinieki vistiešākā veidā atbalsta un veido mūsu sabiedrības nākotni.

Paldies par atklātu viedokli!

4.pielikums Intervija ar tālāk izglītotāju un mācīšanās konsultantu Pierīgā

1.Kā Jūs aprakstītu cilvēkkapitāla nozīmi izglītības nozarē? Vai bieži saskaraties ar jēdzienu *Cilvēkkapitāls*?

Cilvēkkapitālam ir ļoti liela nozīme. Darbs ikdienā ir saistīts tikai ar cilvēkiem un ir ļoti liels prieks redzot to, ka viņiem ir motivācija un vēlme gan nemitīgi sevi pilnveidot ar zināšanām, gan attīstīties kā personībām. Noteikti atbalstu cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanas centienus.

2.Vai varat pateikt kā Jūs redzat cilvēkkapitāla attīstības iespējas Pierīgā un Latvijā tieši izglītības jomā?

Izglītības jomā ir pārmaiņas un jauninājumi ļoti bieži, ir jāseko tam visam līdzī un ar atdevi jāiesaistās arī izglītības jautājumu risināšanā un veidošanā. Iesaistoties, izsakot savu pieredzes viedokli un aktīvi darbojoties, tiks celta gan personīgās, gan arī cilvēkkapitāla vērtības kopumā. Ir jābūt pašiem izglītības jomā strādājošiem ar savu motivāciju un inovācijām aktīviem, tad arī visa sabiedrība kopumā veidos savu vērtību skalu un augs kopā ar mums.

3.Kādas aktivitātes un pasākumi tiek plānoti Cilvēkkapitāla vērtību paaugstināšanai izglītības jomā strādājošiem?

Aktivitātes ir aktuālas un saistītas ar pedagogu apmācību un iesaisti Skola 2030 novitātēs. Koordinatori palīdz plānot, izprast, izskaidrot situācijas, kuras pedagogiem vēl ir jaunas un svešas. Akcents tiek likts uz pirmsskolas pedagogiem, vēlāk arī uz skolas pedagogiem.

4.Kā cilvēkkapitāla vērtības tiktu paaugstinātas saistībā ar jauno kompetenču pieeju izglītības sistēmā?

Izglītojoties un pieņemot jaunus izaicinājumus, izvērtējot savu iepriekšējo darba pieredzi un papildinot ar jaunām zināšanām un metodēm.

5.Kādas ir svarīgākās un vājākās jomas, kurām būtu jāpievērš uzmanība, lai attīstītos cilvēkkapitāla vērtības izglītības nozarē?

Vājākais posms, šķiet, ir sadarbības trūkums gan nozarē strādājošo starpā, gan arī sadarbībā ar citām nozarēm. Dažreiz trūkst atbalsta no iestāžu vadītājiem, kuri varētu vairāk izteikt viedokļus un vēlmes par pedagogu tālākizglītību un pilnveides nepieciešamībām.

6.Kā Jūs varētu novērtēt cilvēkkapitāla vērtību izglītības jomā – vai tā ir pietiekoša, vai nav?

Jāsāk ar to, ka katram speciālistam, pedagogam, izglītības darbiniekam pašam ir jāsaprot, kādas ir viņa iespējas, vēlmes, padarītā darba rezultāti un nākotnes skatījums. Par pietiekošu pilnveides procesu nekad nevar nosaukt. Vienīgi, ja ir uzstādīts konkrēts mērķis, tas ir sasniegts un tālāku plānu attīstībai nav. Uzskatu, ka izglītības jomā var attīstīties un pilnveidoties nepārtraukti, tāpēc, es teikšu, ka, nē, cilvēkkapitāla vērtība nav pietiekoša, tā ir jāpapildina un jāpapildina!

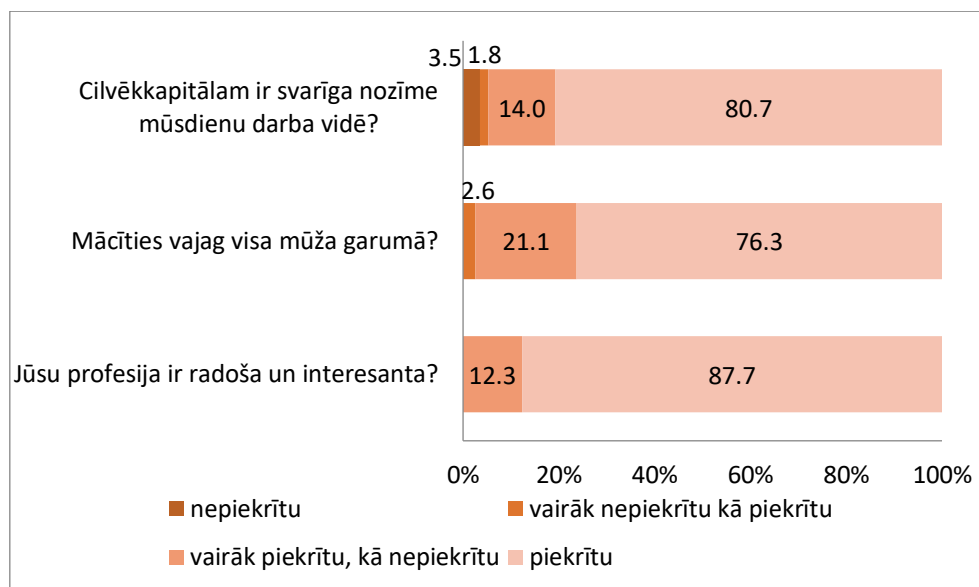
Paldies par atklātu viedokli!

5.pielikums

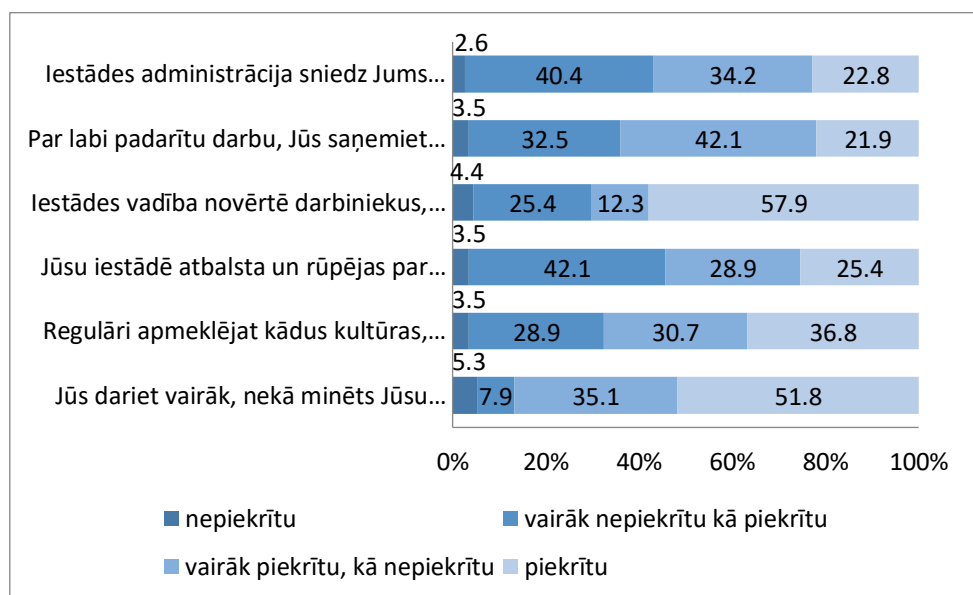
Pētījuma Cilvēkkapitāla vērtības paaugstināšana izglītības nozarē strādājošiem apkopojums un ieteikumi pirmsskolas izglītības iestāžu administrācijai

Aptaujas anketu izvērstās atbildes

Vēlmes papildināt savas profesionālās zināšanas, papildus kvalifikāciju	Ieteikumi, pārdomas, viedokļi, vēlmes (motivācija, iestādes atbalsts)	Pilnvērtīgs brīvā laika plānojums	Pedagoga profesija – kā sirds darbs
Maģistra studijas; Psiholoģija; Valodas; Speciālā pedagoģija; Dizains; Sabiedriskās attiecības; Personālvadība; Mūzikas un mākslas terapija; Netradicionālā māksla; Aktierspēle; Kulturoloģija; Medicīna; Fizioterapija; Žurnālistika; Režisors; Jurisprudence; Tūrisms; Digitālais mārketingš; Pasākuma vadītājs; Mentors.	Individuāls atbalsts; Pastāvīga atgriezeniskā saite; Izglītības kvalitāte – iestādes prioritāte; Mazāk kvantitāte – vairāk kvalitāte; Izaugsmei pedagoģiskajā jomā atbilstošu atalgojumu; Morālā motivācija; Pārslodze un fiziskais nogurums darba un izglītojamo apjoma dēļ; Atbalsts veselības jomā;	Ceļošana; Ģimene; Rokdarbi; Sporta aktivitātes; Kultūras, mākslas un mūzikas pasākumi; Amatieru kolektīvi; Instrumentu spēle; Pasākumi ar domu biedriem; Sporta tiesāšana; Profesionāls sports; Aktivitātes dabā; Lasīšana; Pasākumu vadīšana.	Patīk darbs ar bērniem; Ir redzami sasniegtie rezultāti; Radoša profesija; Ģimenes profesija; Bērnu pozitīvā pasaules uztvere; Darbs ir kā hobijs; Jaunu metožu meklējumi dod gandarījumu; Emocionāls gandarījums; Atgriezeniskā saite no bērniem; Sadarbība un kopīgas inovācijas katru dienu!



Cilvēkkapitāls izglītošanās procesā un radošā profesijā



Iestādes administrācijas atbalsts, darba pienākumi un ārpusdarba laiks



Pieredze, sadarbība, tālākizglītība

- Cilvēkkapitāls tiek veidots no dažādiem kapitālu ieguldījumiem – finanšu kapitāla, fiziskā, intelektuālā, emocionālā un individuālā kapitāla.
- Iestādes vadībai ir ļoti liela nozīme cilvēkkapitāla vērtības celšanai pedagoģijas darbiniekiem.
- Izglītība un Mūžizglītība ir viena no galvenajām cilvēkkapitāla veidojošām komponentēm.
- Cilvēkkapitālam ir nozīme dzīves kvalitātes uzlabošanā.
- Cilvēkkapitāla vērtību celšana izglītības nozarē strādājošiem, sniegtu iespēju darbiniekiem ilgtermiņā sajust pilnvērtīgu gandarījumu un apmierinājumu ar savu darbu.
- Mūžizglītībai, pašpilnveidei un izglītošanās procesam jābūt vienam no prioritāriem izglītības iestādes darbinieku un administrācijas ieplānotajiem darbības uzdevumiem.
- Iestāžu vadībai un administrācijai ir jāatbalsta un jāveido aktīvs tālmācību plānojums darbiniekiem.
- Darbiniekiem ir svarīga regulāra atgriezeniskā saite, morālā motivācija, individuālo iniciatīvu atbalsts un droša un labai fiziskai veselībai atbilstoša darba vide un apstākļi.

6.pielikums Aptaujas anketas respondentu apgalvojumu korelācijas matrica

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1	,153	.284*	.203*	-,074	,149	,060	-,027	.294**	.339*	.366*	,102	,109	.459*
		,104	,002	,030	,434	,115	,527	,779	,002	,000	,000	,280	,246	,000
		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
2	,153	1	.297*	,017	-,030	,009	,113	.209*	-,048	,150	.316*	-	-,006	-,077
	,104		,001	,858	,754	,927	,229	,026	,611	,112	,001	,011	,948	,415
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
3	.284*	.297*	1	,119	,039	.231*	,110	.187*	,016	,156	.250*	,121	-,026	.262*
	,002	,001		,205	,680	,013	,243	,047	,868	,098	,007	,201	,782	,005
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
4	.203*	,017	,119	1	,008	,020	,063	-	,169	,155	,151	-	,153	.279*
	,030	,858	,205		,932	,833	,505	.228*	,072	,100	,109	,106	,105	,003
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
5	-,074	-,030	,039	,008	1	-,024	-	-,019	-	-,061	-,116	,156	-	,057
	,434	,754	,680	,932		,802	,000	,838	,000	,516	,219	,097	,000	,545
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
6	,149	,009	.231*	,020	-,024	1	,108	.291*	,164	.324*	,134	,032	,165	.384*
	,115	,927	,013	,833	,802		,252	,002	,082	,000	,156	,733	,080	,000
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
7	,060	,113	,110	,063	-	,108	1	,135	.398**	.189*	,102	,081	.347**	,030
	,527	,229	,243	,505	.338**	,000	,252	,152	,000	,044	,283	,394	,000	,753
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
8	-,027	.209*	.187*	-	-,019	.291*	,135	1	,077	.409*	.202*	.185*	,128	,050
	,779	,026	,047	.228*	,838	,002	,152		,414	,000	,031	,049	,175	,595
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
9	.294*	-,048	,016	,169	-	,164	.398**	,077	1	.244*	,108	,035	.701**	.347*
	,002	,611	,868	,072	.369**	,000	,082	,000	,414	,009	,255	,714	,000	,000
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
10	.339*	,150	,156	,155	-,061	.324*	.189*	.409*	.244**	1	.572*	-	,177	.361*
	,000	,112	,098	,100	,516	,000	,044	,000	,009		,000	,823	,060	,000
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
11	.366*	.316*	.250*	,151	-,116	,134	,102	.202*	,108	.572*	1	-	,066	,175
	,000	,001	,007	,109	,219	,156	,283	,031	,255	,000		,139	,487	,063
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
12	,102	-,011	,121	-,106	,156	,032	,081	.185*	,035	-,021	-,139	1	-,042	.199*
	,280	,910	,201	,262	,097	,733	,394	,049	,714	,823	,140		,655	,034
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
13	,109	-,006	-,026	,153	-	,165	.347**	,128	.701**	,177	,066	-	1	,075
	,246	,948	,782	,105	.525**	,080	,000	,175	,000	,060	,487	,655		,431
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
14	.459*	-,077	.262*	.279*	,057	.384*	,030	,050	.347**	.361*	,175	.199*	,075	1
	,000	,415	,005	,003	,545	,000	,753	,595	,000	,000	,063	,034	,431	
	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114