

Grāmata „Karjeras attīstības atbalsts” ir mūsdienīgs uz teoriju un praksi orientēts izdevums, kas pārdomāti strukturētā veidā atklāj karjeras attīstības atbalsta sistēmas trīs savstarpēji saistītas jomas: karjeras izglītība, karjeras konsultēšana un karjeras pakalpojumi. Tā domāta karjeras atbalsta sistēmas profesionāļiem un visiem interesentiem dzīves kvalitātes uzlabošanai un savas pašaktualizēšanās veicināšanai dažādos dzīves ciklos.

Dr. habil. paed., profesore Daina Lieģeniece

Šī grāmata ir unikāla iespēja karjeras konsultantiem un citiem speciālistiem, kuri strādā karjeras attīstības jautājumu jomā, iepazīties ar holistisku skatījumu uz cilvēka dzīves ceļa daudzveidīgumu un karjeras nozīmi tajā, izprast karjeras attīstību kā mūžizglītību. Grāmata lasītāju rosina izprast dažādās karjeras teorijas un to attīstību pasaulē un Latvijā, karjeras attīstības saistību ar komunikāciju, organizāciju kultūru. Drošību karjeras konsultanta darbā var palīdzēt iegūt grāmatā aplūkotie karjeras konsultēšanas ētiskie un tiesiskie aspekti. Būtisks ieguvums konsultantiem būs karjeras konsultēšanas teoriju un metožu iztirzājums. Grāmatā atrodamas izvērstas atbildes uz jautājumiem par karjeras attīstības pētniecību.

Dr. psych., asociētā profesore Anita Lasmane

Karjeras attīstības atbalsts

Karjeras attīstības atbalsts



izglītība
konsultēšana
pakalpojumi

Karjeras attīstības atbalsts

izglītība
konsultēšana
pakalpojumi

2008

Grāmata izstrādāta un izdota ar Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts budžeta finansiālu atbalstu ESF nacionālās programmas 3.2.7.1. "Atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā" projekta "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā" ietvaros.

Autori:

Dr. paed. **Ilze Miķelsone**, Liepājas Universitātes asociētā profesore
Ph. D. (humanitāro zinātņu doktora grāds ASV) **Lāsma Latsone**, Liepājas Universitātes docente
Mg. paed. **Gunārs Strods**, Rēzeknes Augstskolas lektors
Dr. paed. **Eridiana Oļehnoviča**, Daugavpils Universitātes docente
Dr. paed. **Linda Mackēviča**, Liepājas Universitātes asociētā profesore
Mg. paed. **Aloīda Ķirse**, Latvijas Lauksaimniecības universitātes lektore
Mg. paed. **Inita Soika**, Latvijas Lauksaimniecības universitātes lektore
Mg. iur. **Diāna Apse**, Latvijas Universitātes lektore
Dr. paed. **Zenta Anspoka**, Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolas profesore

Literārā redaktore Dr. philol. **Dzintra Šulce**

Recenzenti:

Dr. habil. paed. **Daina Lieģeniece**
Dr. psych. **Anita Lasmane**

Korektore Ilze Antēna
Māksliniece Ieva Nagliņa
Aģentūras "DUE" dizains, makets

Iespiests un iesiets SIA Jelgavas tipogrāfija

ISBN 978-9934-8012-0-4

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2008

Saturs

5	Ievads
9	1. nodaļa
	Karjeras attīstība cilvēku dzīves ciklos
	I. Miķelsone
11	Karjeras attīstība bērnībā
18	Karjeras attīstība jaunībā
22	Karjeras attīstība pieaugušo periodā
34	Karjera vecumā
41	2. nodaļa
	Komunikāciju teorijas
	L. Latsone
44	Verbālo un neverbālo vēstījumu teorijas
46	Starppersonu saskarsme
56	Mediālā komunikācija
56	Teoriju izmantojamība karjeras konsultēšanas atbalsta sistēmā
63	3. nodaļa
	Karjeras attīstības atbalsts un teorijas
	G. Strods, E. Oļehnoviča
64	Karjeras atbalsta un teoriju attīstība Rietumu valstīs G. Strods
107	Karjeras teoriju attīstība Krievijā E. Oļehnoviča
116	Karjeras attīstības atbalsts Latvijā E. Oļehnoviča
137	4. nodaļa
	Karjeras konsultēšanas teorijas un metodika
	A. Ķirse
138	Karjeras konsultēšanas teorijas
145	Karjeras konsultanta profesionālā kompetence
148	Karjeras konsultēšanas process
173	5. nodaļa
	Organizāciju kultūra karjeras attīstības procesā
	L. Mackēviča
173	Organizāciju kultūras būtība
182	Organizāciju kultūras tipi
188	Pārmaiņu process organizāciju kultūrā
192	Organizāciju kultūras un karjeras attīstības mijiedarbība
199	6. nodaļa
	Karjeras konsultanta profesionālā ētika
	I. Soika
199	Profesionālās ētikas darbības principi karjeras konsultēšanā
214	Karjeras konsultēšanas profesionālās ētikas vadlīnijas
227	7. nodaļa
	Karjeras konsultēšanas un vadības tiesiskā regulējuma aspekti
	D. Apse
227	Izglītības tiesību nozare
236	Sociālo tiesību nozare
245	Darba tiesību nozare
253	8. nodaļa
	Karjeras attīstības atbalsta pētniecības metodoloģija
	Z. Anspoka
254	Pētniecības jēdziena izpratne
261	Pētījumu veidi
264	Pētījumu teorētiskais pamats
269	Pētījumu organizācija un publicēšana
291	Pētniecisko darbu veidi
299	Terminu skaidrojums
312	Pielikumi

levads

Straujā zinātnes un dažādu tehnoloģiju attīstība dinamiskāku padara arī ikviena cilvēka dzīvi šajā gadsimtā. Dinamiskums, liekot cilvēkiem darboties kopā, atklāj arī sabiedrības kulturālās, ekonomiskās un citas atšķirības. Tas rada jaunus izaicinājumus karjeras vadībā un atbalsta sniegšanā. Agrāk vairāk runāja par tipoloģisko, kas vieno visu sabiedrību, bet pašreiz akcenti tiek likti arī uz atšķirīgo. Uz cilvēku nevar skatīties bezpersoniski, karjeras konsultantam ir svarīgi redzēt tieši atšķirīgo katrā individuā. Dažādība attiecināma uz vairākām cilvēku iezīmēm: dzimuma atšķirībām, sociāli ekonomiskajām atšķirībām, mācīšanās stilu atšķirībām un mācīšanās grūtībām, etniskajām un kultūras atšķirībām. Ir svarīgi atšķirīgo padarīt redzamu un respektēt to rašanās cēloņus. Lai varētu iekļauties dzīves ritmā, cilvēks ir spiests mainīties, jo nepārtraukti mainās pasaule ap viņu. Rodas dažādi piedāvājumi, kas savukārt prasa jaunas kompetences. Mainās prasības gan pret izglītojamo, gan darba devēju un darba ņēmēju. Arvien augstāk vērtē tādas personības īpašības kā atbildīgums par savu rīcību, pašiniciatīva, spēja pielāgoties, spēja sadarboties ar citiem cilvēkiem, prasīgums pret sevi, uzņēmīgums, optimisms un radošā aktivitāte. Arī karjeras veidošana ir kļuvusi par nepārtrauktu procesu mūža garumā. Domājot par savas karjeras attīstību, cilvēks ir spiests rēķināties ar savām zināšanām, spējām, iepriekšējās darbības pieredzi, kas veidojusies ilgākā laikā. To, kā zinām, gan tieši, gan netieši ietekmē tādi faktori kā bērnības atmiņas, pusaudžu un jauniešu subjektīvie atklājumi, izglītība un pirmā profesionālās darbības pieredze. Karjeras plānošana kopumā ir sarežģīts process. Reizēm var rasties apmulsums un neziņa, kā rīkoties tālāk, reizēm ir svarīgi ar kādu saskaņot savu lēmumu, gūt pārliedzību par tā pareizību u. tml. Tā kā cilvēkam visās jomās svarīga ir drošības izjūta, tad arī karjeras plānošanā ir būtisks profesionāls atbalsts. Karjeras attīstības atbalsta uzdevums ir palīdzēt cilvēkam izprast neapjausto, apzināties savu iekšējo "Es" un palīdzēt ieraudzīt to, kas patiešām ir svarīgs. Tajā pašā laikā tās uzdevums nav pateikt priekšā pareizo atbildi vai klienta vietā pieņemt lēmumu. Lai spētu profesionāli rīkoties, ikvienam, kurš sniedz karjeras attīstības atbalstu, jāorientējas karjeras attīstības un vadības teorijās, jāapgūst daudzveidīgas metodes un darba organizācijas formas, kā strādāt ar klientu neatkarīgi no viņa vecuma, dzimuma, sociālā statusa, iepriekšējās dzīves darbības pieredzes u.c., jābūt spējīgam analizēt un pašvērtēt arī savu profesionālo darbību, atrast iespējas tālākizglītibai, kā arī veikt mērķtiecīgus pētījumus karjeras attīstības atbalsta jomā.

Grāmata *"Karjeras attīstības atbalsts"* ir paredzēta topošajiem karjeras konsultantiem, karjeras atbalsta profesionāļiem, izglītības vadītājiem, pedagogiem un citiem interesentiem. Grāmatas autori ir Latvijas augstskolu docētāji: Dr. paed. profesore Zenta Anspoka (RPIVA), Mg. iur. lektore Diāna Apse (LU), Mg. paed. lektore Inita Soika (LLU), Dr. paed. asociētā profesore Linda Mackēviča (LiepU), Mg. paed. lektore Aloīda Ķirse (LLU), Dr. paed. docente Eridiana Ojehnoviča (DU), Mg. paed. lektors Gunārs Strods (RA), Ph. D. (humanitāro zinātņu doktora grāds ASV) docente Lāsma Latsone

(LiepU), Dr. paed. asociētā profesore *Ilze Miķelsone* (LiepU). Minētie autori darbojas ESF Latvijas nacionālās programmas projektā "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā" (*KIPNIS*) un ir iesaistījušies arī karjeras konsultantu sagatavošanā dažādās Latvijas augstskolās. Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēma sevī ietver trīs savstarpēji saistītas jomas: karjeras izglītību, karjeras konsultēšanu un karjeras pakalpojumus, tās saturs caurviju atklāj šo triju iepriekš minēto jomu attīstību dažādos laika un cilvēka dzīves posmos.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmu nav lietderīgi attiecināt uz vienu noteiktu cilvēka dzīves posmu. Tā domāta cilvēka dzīves kvalitātes uzlabošanai mūža garumā, viņa pašaktualizēšanās veicināšanai, ņemot vērā visus dzīves ciklus, parādot karjeras attīstības pēctecību un savstarpējo ietekmi.

Grāmatas saturs sadalīts astoņās nodaļās. Tajās atklāti karjeras atbalsta sistēmas pamatjēdzieni, dažādas pieejas karjeras izglītībā, konsultēšanā, karjeras pakalpojumu sniegšanā un raksturotas to attīstības tendences.

1. nodaļā aplūkota karjeras attīstība un tās veidošanās specifika dažādos cilvēka dzīves ciklos – bērnībā, jaunībā, pieaugušo periodā un vecumā. Neskatoties uz to, ka ikviens cilvēka dzīves cikls aplūkots atsevišķi, ir saglabāta vienota, holistiska izpratne par cilvēku un tā attīstības pēctecību visa mūža garumā. Īpaši ir uzsvērtā attīstības savstarpējā ietekme dažādos vecumposmos. Šo pēctecību nosaka cilvēka virzīšanās no viena cikla uz nākamā, taču, nenoliedzami, šī pāreja ir arī individuāli nosacīta.

2. nodaļā raksturotas komunikāciju teorijas. To pārzināšana karjeras konsultantam palīdzēs izprast, kāpēc un kādā veidā cilvēki sazinās, kā piešķir vārdiem jēgu un nozīmi, kā veidojas attiecības sazināšanās procesā. Šajā nodaļā akcentēta arī personību dažādība un to nozīme sazināšanās procesā: pasaules uztveres atšķirības, kultūras un dzimuma loma saskarsmes procesā u.c., kā arī plašsaziņas līdzekļu ietekme uz cilvēku savstarpējām attiecībām, vērtīborientāciju un attieksmes veidošanos pret sevi un citiem u.c.

3. nodaļā raksturota karjeras atbalsta un karjeras teoriju rašanās un attīstība pasaulē, tai skaitā Latvijā un Krievijā. Pasaules līmenī galvenokārt izvēlētas biežāk sastopamās karjeras vadības teorijas un karjeras atbalsta pieejas. Sniedzot pārskatu par karjeras attīstības atbalsta sistēmas izveidi Latvijā, analizēta Latvijas pirmās brīvvalsts laikā uzkrātā padomdošanas pieredze arodu izvēlē, profesionālās orientācijas sistēma padomju varas periodā, profesionālā orientācija un karjeras attīstības atbalsts pēc Latvijas neatkarības atgūšanas un karjeras izglītības politika pēc Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai. Nodaļā analizēti arī indivīda profesionālās pašnoteikšanās procesa dažādi aspekti krievu zinātnieku darbos.

4. nodaļā sniegts ieskats nozīmīgākajās karjeras konsultēšanas teorijās un tām atbilstošās konsultēšanas metodēs; analizēti konsultāciju veidi, atklātas konsultēšanas, karjeras plānošanas un attīstības metodes, ko profesionāļi var radoši izmantot praksē.

5. nodaļas materiāli palīdzēs izprast organizāciju darbības specifiku, tās kultūru ietekmējošos faktoros un ar to saistītos procesus. Nodaļā aplūkota

organizāciju kultūras jēdziena izpratne, organizāciju kultūras analīze, attīstība un organizāciju tipoloģiskais iedalījums, organizācijas kultūras ietekme uz tajā strādājošo karjeras veidošanās procesu u.c.

6. *nodaļā* dots ieskats profesionālās ētikas darbības principu raksturojumā un analizēta to nozīme karjeras konsultēšanā. Apskatīta karjeras konsultanta ētiskās darbības pašizzināšana, kā arī karjeras konsultēšanas profesionālās ētikas vadlīnijas Latvijā, Eiropā un pasaulē.

7. *nodaļā* raksturoti karjeras konsultēšanas un vadības tiesiskā regulējuma daži aspekti, īpaši tie, kas saistīti ar publisko tiesību jomu. No minētās grupas grāmatā aplūkotas sevišķās administratīvās tiesības: izglītības tiesības, sociālās tiesības un privāttiesību jomai piederīgās darba tiesības.

8. *nodaļa* paredzēta, lai topošajiem karjeras konsultantiem un karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistītajiem profesionāļiem palīdzētu izprast pētnieciskās darbības nozīmi profesionālās kompetences un izglītības zinātnes attīstībā, rosinātu uz pētniecību orientētu profesionālo darbību. Nodaļā atklāta karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecības būtība, tās mērķis un uzdevumi, pētnieciskās darbības principi, pētījumu tekstu veidošanas īpatnības u.c. vispārīgi, ar pētniecisko darbību saistīti jautājumi.

Aiz katras grāmatas nodaļas ir sniegts izmantotās literatūras saraksts.

Grāmatā biežāk lietotie saīsinājumi minēti ievada nobeigumā.

Karjeras atbalsta un konsultēšanas teorijas vairāk ir izstrādātas ārzemju autoru darbos, tāpēc to adaptācijas procesā Latvijas vidē pašreiz nereti ir vērojama spēcīga angļu valodas ietekme. Savukārt latviešu valodā specifiskie termini, kas saistīti ar karjeras atbalsta attīstības sistēmu, vēl nav nostabilizējušies un ikdienā netiek pietiekami aktīvi lietoti, tāpēc to labākai izpratnei grāmatā atsevišķā nodaļā ir piedāvāts lietoto terminu skaidrojums un tulkojums angļu, vācu un krievu valodā.

Grāmatā aprakstīta pieredze, kas gūta literatūras studiju, praktiskās pieredzes, savstarpēju diskusiju rezultātā, kopīgi strādājot ESF Latvijas nacionālās programmas projektā "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā" (KIPNIS). Tajā bija iesaistīti sešu Latvijas augstskolu pārstāvji, un tās ir: Latvijas Universitāte, Daugavpils Universitāte, Liepājas Universitāte, Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskola, Rēzeknes Augstskola un Latvijas Lauksaimniecības universitāte.

Īpaši lielu ieguldījumu projekta tapšanā un īstenošanā, projektā iesaistīto augstskolu akadēmiskā personāla komandas veidošanā devusi *Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departamenta vadītāja Aleksandra Joma, projekta vadītāja Brigita Miķelsone un jaunākā projekta vadītāja Rudīte Bloka.*

Projekta KIPNIS ietvaros tapusi ne tikai šī grāmata, bet izstrādāta profesionālā maģistra studiju programma "Karjeras konsultants", noslēgti augstskolu savstarpējās sadarbības līgumi, apliecinot ilgtspējīgas karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveides un pētniecības perspektīvas Latvijā.

Šīs sistēmas izveidi un saskaņošanu ar darba tirgu palīdz nodrošināt arī sadarbība ar *Nodarbinātības Valsts aģentūru*. Grāmatas autori pateicas

NVA Karjeras pakalpojumu departamenta vadītājam Dītai Lūkai par patieso ieinteresētību karjeras konsultantu sagatavošanā, īpaši studiju prakses organizēšanā.

Grāmatas izstrādē izmantota arī projekta dalībnieku pieredze, kas gūta ārzemju studiju vizītēs dažādās universitātēs – Ivaskulas Universitātē (Somija), Dublinas Universitātes Sv. Trīsvienības koledžā un Meinūsa Universitātē (Īrija), Derbijas Universitātē (Lielbritānija), Manheimas un Heidelbergas Universitātē (Vācija), Īslandes Universitātē (Īslande), Tallinas Universitātē (Igaunija), Viļņas Universitātē un Vītauta Dižā Kauņas Universitātē (Lietuva), Dānijas Pedagoģiskajā Universitātē (Dānija) u.c.

Šo universitāšu pieredze karjeras izglītībā un karjeras konsultantu sagatavošanā ir nozīmīgs devums grāmatas autoru teorētiskās un praktiskās pieredzes pilnveidošanai, profesionālā maģistra "Karjeras konsultants" programmas īstenošanas uzsākšanai un sekmīgai darbībai Latvijas augstskolās.

Grāmatas autori izsaka pateicību par profesionālo palīdzību ārzemju speciālistiem: *Peter Plant* (Dānija), *Grace O' Grady* (Īrija), *Sauli Puukari* (Somija), *Bernd-Joachim Ertelt* (Vācija), *Mika Launikari* (Somija), *Bill Law* (Lielbritānija), *Deirdre Hughes* (Anglija), *Raimo Vourinens* (Somija), *Lia Kapelis* (Austrālija), *Kestutis Pukelis* un *Rimantas Laužackas* (Lietuva).

Ilze Miķelsone,

Dr. paed.,

Liepājas Universitātes asociētā profesore

Grāmatā lietotie saīsinājumi:

KAAS – Karjeras attīstības atbalsta sistēma

IZM – Izglītības un zinātnes ministrija

VIAA – Valsts izglītības attīstības aģentūra

NVA – Nodarbinātības Valsts aģentūra

PKIVA – Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra

SIC – Sociālās integrācijas centrs

ESF – Eiropas sociālais fonds

KIPNIS – Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā

LM – Labklājības ministrija

EM – Ekonomikas ministrija

EK – Eiropas Komisija

LOTOS – vecāko klašu skolēnu darba apvienības materiālās ražošanas vai sabiedrisko pakalpojumu nozarē (padomju periodā)

VBO – Valsts bezpeļņas organizācija

1. nodaļa

Karjeras attīstība cilvēku dzīves ciklos

Ilze Miķelsone

Anotācija

Cilvēks ir dinamiska būtne ar savu pagātņi un nākotni. Viņu kā personību veido un ietekmē vide, kultūra un pieredze. Tāpēc visiem speciālistiem, kuri darbojas cilvēkresursu jomā, īpaši karjeras izglītībā un konsultēšanā, ir svarīgi pārzināt cilvēka attīstību kopumā, spēt saskatīt attīstības likumsakarības un pēctecību. Neskatoties uz to, ka šajā nodaļā katrs cilvēka dzīves cikls aplūkots atsevišķi, ir saglabāta vienota izpratne par cilvēku un tā attīstības pēctecību. Termins – cilvēka dzīves ciklu attīstība – ietver holistisku un vienotu skatījumu uz cilvēka dzīves attīstību visā tās garumā, uzsverot attīstības savstarpējo ietekmi dažādos vecumposmos. Šo pēctecību nosaka cilvēka virzīšanās no viena cikla uz nākamo, taču, nenoliedzami, šī pāreja ir arī individuāli nosacīta.

Ievads

Cilvēku dzīves ciklu teorijas, kas attiecas uz karjeras attīstību, koncentrējas uz cilvēka attīstības un mācīšanās veidu, kas individuāli ietekmē karjeras rezultātu. Pazīstamākās no tām ir D. Supera (*D. Super*) un R. Heivighersta (*R. Havighurst*) teorijas (sk. 1., 2. tabulu). Viņu teoriju pamatā ir indivīda tieksme izziņāt savas spējas, kas nepieciešamas sev piemērotas profesijas meklējumos un noteikta darba veikšanai. D. Supers uzskata, ka meklējumu gaitā cilvēks attīsta un noskaidro savu profesionālo *Es – koncepciju*, kas atklājas viņa paštēlā (*Super, 1957*). Citu karjeras attīstības teoriju, balstītu uz cilvēka dzīves cikliem, piedāvā L. Gotfredsona (*L. Gottfredson*). Viņa apraksta cilvēka profesionālo virzību saistībā ar bērnībā apgūtajiem stereotipiem par sievietēm un vīriešu lomām. Viņas teorija sekmē izpratnes veidošanos par tā saucamajām sievietēm un vīriešu profesijām (*Gottfredson, 1981*).

Agrīnas profesijas izpētes un izziņāšanas ietekmi uz turpmāko karjeras attīstību ir pētījuši E. Ginzbergs (*E. Ginzberg*), S. Ginzburgs (*S. Ginsburg*), S. Akselrods (*S. Axelrad*) un Dž. Herma (*J. Herma*). Šie pētījumi fokusējas uz cilvēka attīstības pakāpju noteikšanu saistībā ar viņa profesionālo attīstību. Šīs pakāpes ir līdzīgas tām, ko formulējis D. Supers. Savukārt F. Vondračka (*F. Vondracek*) un viņa kolēģu pētījumi parāda saistību starp cilvēka dzīves cikliem un viņa profesionālās identitātes attīstību, uzsverot sociālo kontekstu, kurā cilvēks veido savas karjeras izvēli.

Citas teorijas, kas nav tieši definējamās kā karjeras attīstības teorijas, ir lietojamas kā bāze, lai diskutētu par cilvēku karjeras krīzēm pieaugušo periodā un karjeras pārejām (I. Malkina-Piha (*И. Г. Малкина-Пых*), J. Zejers (*Э. Ф. Зеер*), J. Simaņuks (*Э. Э. Симанюк*) u.c.).

Kombinējot šīs teorijas, varam izveidot zināmu priekšstatu par karjeras attīstību ietekmējošiem faktoriem dažādos dzīves cikla posmos un radīt teorētisku pamatu karjeras konsultēšanai.

1. tabula

Karjeras un cilvēka dzīves ciklu attīstība (pēc: *Super, 1957*)

Posms	Dzīves cikls	Raksturojums
1. posms "Augšana un attīstība"	0-14 gadi	Zinātkāres vajadzību attīstība Pētnieciskā darbība
2. posms "Pētīšana"	15-24 gadi	Izvēlas profesiju Pieņem lēmumu Adaptējas profesijā To panāk: mācoties izprast sevi un darba vietas prasības
3. posms "Nostabili-zēšanās"	25-44 gadi	Integrācija darbā (profesionālie un starppersoniskie aspekti) Speciālu prasmju attīstība Zināšanu nostiprināšana par sevi un profesiju Dzīves darbību raksturo: socializācija un profesionālā darbība
4. posms "Saglabāšanās/ uzturēšanas posms"	45-64 gadi	Sasniedz savu individuālās profesionālās un personiskās izaugsmes virsotni Šo posmu var raksturot divējādi procesi: - turpinās izaugsme un attīstība - attīstās stagnācija un/ vai vēlme mainīt profesiju
5. posms "Intensitātes samazināšanas"	Pēc 65 gadiem	Pavada novecošanās fizioloģiskās izmaiņas, ko raksturo vajadzības pēc vieglāka un mazāk stresaina darba

2. tabula

R. Heivigersta profesionālās attīstības modelis (pēc: *Havighurst, 1964*)

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

Karjeras attīstība bērnībā

Bērnības vispārīgs raksturojums

Bērnība ir cilvēka dzīves periods no dzimšanas līdz pusaudža gadiem, un to raksturo vairāki posmi (Мухина, 2003; Morisson, 1996):

- jaundzimušā un zīdaiņa posms (0-1 gads);
- agrīnā bērnība (1-3 gadiem);
- pirmsskolas vecums (3-7/ 8 gadiem; Dž. Morisons šo posmu nosaka līdz 8 gadiem);
- jaunākais skolas vecums (7-11 gadi).

Katrā bērnības posmā ir savi attīstības uzdevumi. Par svarīgākajiem attīstības uzdevumiem agrīnajā bērnībā kļūst savstarpējo attiecību, noteikumu un mijattiecību apguve ar citiem cilvēkiem un priekšmetisko vidi. Šis apguves process tiek īstenots ar starpnieka (pieaugušā vai vecāka bērna) līdzdalību un rada vajadzību pēc atzinības kā apliecinājuma savai varēšanai un iedrošinājuma turpmākām darbībām. Tiekme pēc atzinības un vārda identifikācijas ir cieši saistīta ar citu pašapziņas izpausmi – “Es” apzināšanos. Tas notiek, apzinoties savu ķermeni, atpazīstot savu vizuālo tēlu spogulī, apjaušot sevi kā gribas un emociju avotu.

Trešā dzīves gada beigās, pieaugot patstāvīgai darbībai, bērns apzinās sevi kā daudzveidīgu vēlmju un darbību avotu, kas ir neatkarīgs no citiem cilvēkiem. Taču tieši saskarsmē ar citiem cilvēkiem bērns sāk saprast, ka viņam piemīt griba, ko var izmantot. Viņš jūtas spējīgs vadīt savas darbības un savu iztēli, kas īpaši svarīga ir vēlākos attīstības posmos karjeras izpratnes veidošanā.

3-4 gadus vecu bērnu emocijas, lai arī izpaužas spilgti, ir situatīvas un ne-noturīgas. Bērni vēl nav spējīgi uz ilgstošu līdzpārdzīvojumu un rūpēm par citiem cilvēku, pat pret ļoti mīlamiem. Taču tieši pirmsskolas periodā bērna emocijas iegūst dziļumu un noturību, kas vēlāk veido prasmi izdarīt izvēli.

Viens no galvenajiem emocionālās attīstības virzieniem pirmsskolas vecumā ir saistīts ar viņa intelektuālo attīstību (“prātīgumu”). Bērns sāk iepazīt apkārtējo pasauli, iepazīties ar savām rīcības sekām, saprast, kas ir labi un kas ir slikti. “Prātīgums” pāriet arī uz jūtu sfēru, saistītu ar bērna uzvedību.

Bērnībā “Es” sistēmas struktūras pilnveide saistās ar savu dzimumpazīmju apzināšanos. Bērns no pieaugušā dzird – “tu esi meitene”, “tu esi zēns” un sāk to saistīt ar dzimuma īpatnībām. Šo atšķirību apjaušana rada kauna izjūtu. Kauns nav iedzimta izjūta – tas ir personības attīstības rezultāts atbilstoši katras kultūras stereotipiem. Dzimuma uzvedības stereotipi ietilpst bērna pašapziņā ar konkrētā dzimuma uzvedības atdarināšanu, kas sāk atspoguļoties bērnu rotaļās, darbībās, vēlāk arī profesijas izvēlē. Tajā pašā laikā bērniem veidojas tā saucamā emocionālā piesaiste sava dzimuma un pretējā dzimuma bērniem. Identifikācija ar savu dzimumu iegūst būtisku ietekmi uz bērna personības veidošanos.

Bērna vajadzības pēc atzinības pirmsskolas vecumā izpaužas kā centieni apliecināt savas morālās īpašības. Bērns cenšas paredzēt citu cilvēku reakcijas attiecībā pret savu uzvedību un vēlas, lai cilvēki viņam būtu pateicīgi, uzslavētu viņa labos darbus. Viņš cenšas panākt to, lai pieaugušie būtu ar viņu apmierināti. Taču, ja aizrādījums tiek saņemts, vēlas izlabot situatīvi sabojātās attiecības. Radusies vajadzība pēc atzinības attiecībās ar pieaugušajiem tiek pārnesta arī uz attiecībām ar vienaudžiem. Šī vajadzība iegūst principiāli jaunu attīstības virzību: pieaugušie cenšas normas robežās atbalstīt bērnu visos viņa sasniegumos, taču sarežģītajās attiecībās ar vienaudžiem parādās gan savstarpējo attiecību atbalsts, gan sacensība. Pirmo sasniegumu novērtējumu un pirmo tieksmi pēc atzinības bērni izbauda tieši rotaļā. Rotaļā vajadzība pēc atzinības izpaužas divpusēji: no vienas puses, bērns vēlas būt "kā visi", bet no otras puses – "būt labākam par citiem". Centieni būt "kā visiem" noteiktā pakāpē stimulē bērna attīstību un virza viņa vispārējo līmeni. Tajā pašā laikā šī izvēles situācija "būt kā visiem" var radīt komformisma attīstību. Arī centieni "būt labākam par citiem" var būt ar negatīvu ievirzi.

Taču vajadzība pēc atzinības ir nepieciešamais virzošais spēks saskarsmes attīstībai, ko diemžēl var pavadīt negatīvi jaunveidojumi, tādi kā meli – apzināta patiesības izkropļošana savtīgos nolūkos vai skaudība, ko izraisa citu sasniegumi.

Pirmsskolas vecumā bērns sāk apzināties savu individuālo pagātņi, esošo tagadni un nākotni. Rodas personības psiholoģiskais laiks – fiziskās un garīgās dzīves izmaiņu individuālie pārdzīvojumi laikā. Taču reālā laika izpratne vēl ir grūti izprotams jēdziens.

Uzsākot mācības skolā, bērna emocionāli motivējošās sfēras pārkārtošanās neaprobežojas tikai ar jaunu motīvu rašanos vai to pārkārtošanos. Pateicoties pārdzīvojuma vispārīnāšanas spējai, ap 7 gadiem bērnam rodas jūtu loģika. Pārdzīvojumi iegūst savu jēgu, starp tiem izveidojas saikne. Šāda emocionāli motivējošās sfēras attīstība izraisa bērna iekšējās dzīves rašanos, kas nav tieša ārējās dzīves atspoguļošana. No vienas puses, lai arī ārējie notikumi, situācijas, attiecības veido pārdzīvojuma saturu, tie savdabīgi pārveidojas apziņā. Emocionālie pārdzīvojumi veidojas atkarībā no bērna jūtu loģikas, viņa pretenzijām un gaidām. No otras puses, bērna iekšējā dzīve un pārdzīvojumu pasaule ietekmē viņa uzvedību un līdz ar to arī ārējo notikumu būtību, kurā bērns aktīvi līdzdarbojas. Ņemot vērā bērnu tiešumu, viņi sāk slēpt savus pārdzīvojumus un šaubas, cenšas citiem nerādīt, ka viņiem ir slikti. Bērns ārēji vairs nav tāds kā iekšēji, kaut arī visu jaunākā skolas vecuma periodu vēl saglabājas atklātība, centieni demonstrēt visas savas emocijas citiem bērniem un pieaugušajiem un darīt to, ko ļoti gribas.

Šajā vecumā intensīvi attīstās bērna pašapziņa, tās struktūra nostiprinās un bagātinās ar jaunu vērtību orientāciju. Uzsākot mācības skolā, bērnam nostiprinās savas vietas apziņa savstarpējo attiecību pasaulē. Veidojas pašregulācijas spējas. Sākumā šīs spējas izpaužas mācību darbībā, vēlāk tiek pārnestas uz citām darbības jomām. Saistībā ar citiem cilvēkiem, īpaši vienaudžiem veidojas personiskā pozīcija. Parādās tieksme uz noteiktām

darbības un personiskajām attiecībām klasē, veidojas skolēna sociālais statuss.

Būtiskas izmaiņas notiek normās, kas regulē skolēnu savstarpējās attiecības. Sākumā tās bāzējās uz "pieaugušo" paustajām morāles normām, t.i., būt veiksmīgam mācībās, izpildīt pieaugušo prasības, bet 9–10 gadu vecumā priekšplānā izvirzās tā saucamās "stihiskās bērnu normas", saistītas ar *īsta drauga* īpašībām. Skolēna veiksmīgas attīstības gadījumā divu prasību sistēmu izpildē – skolēna un saskarsmes biedra (drauga) pozīcijā – nevar jadzētu rasties pretrunām, tām būtu jādarbojas vienoti. Pretējā gadījumā palielinās varbūtība, ka pieaugs konflikti ar skolotājiem un vienaudžiem (Малкина-Пых, 2004).

Karjeras attīstība

Galvenais uzsvars saistībā ar karjeras aktivitātēm bērnībā bāzējas uz jēdziena **gatavība karjerai** veidošanu. Taču jānorāda, ka tieša bērnu konsultēšana pirmsskolas un sākumskolas periodā vēl nenotiek. Svarīgākais karjeras attīstības uzdevums ir organizēt un veidot informatīvas programmas, kas iepazīstina bērnus ar dažādām profesijām. Šajā procesā karjeras konsultantam nozīmīgā veidā ir tieša ietekme uz turpmāko bērnu karjeras attīstību, kaut arī vēlāk ne vienmēr viņa ietekme ir atpazīstama vai identificējama.

Pamatojoties uz cilvēka dzīves ciklu attīstības pieeju, agrīnā darbošanās profesiju izziņāšanā un bērnu aktivitāšu vērtēšanā sniedz konsultantam pamatu konsultēšanas programmas izstrādei (sk. 1. attēlu).

Vecākā pirmsskolas vecuma un jaunākā skolas vecuma bērnu mācīšanās balstās uz **zinātkāri**, un to var apmierināt ar **pētīšanu**. Šīs pētnieciskās aktivitātes virza skolēnu uz informācijas iegūšanu. Viens no svarīgākajiem informācijas avotiem ir **autoritātes** – personas, kuras bērns izvēlas atdarināt.

Savukārt **intereses** attīstās no informācijas lietošanas, kas iegūta no pētnieciskām aktivitātēm un novērotiem lomu modeļiem. Rezultātā tas sekme skolēna nobriešanas attīstību jeb gatavību karjerai, kurā bērni attīsta un pilnveido prasmes kontrolēt savu uzvedību. Veidojot karjeras lēmumus, bērniem attīstās laika perspektīva jeb nākotnes izjūta.

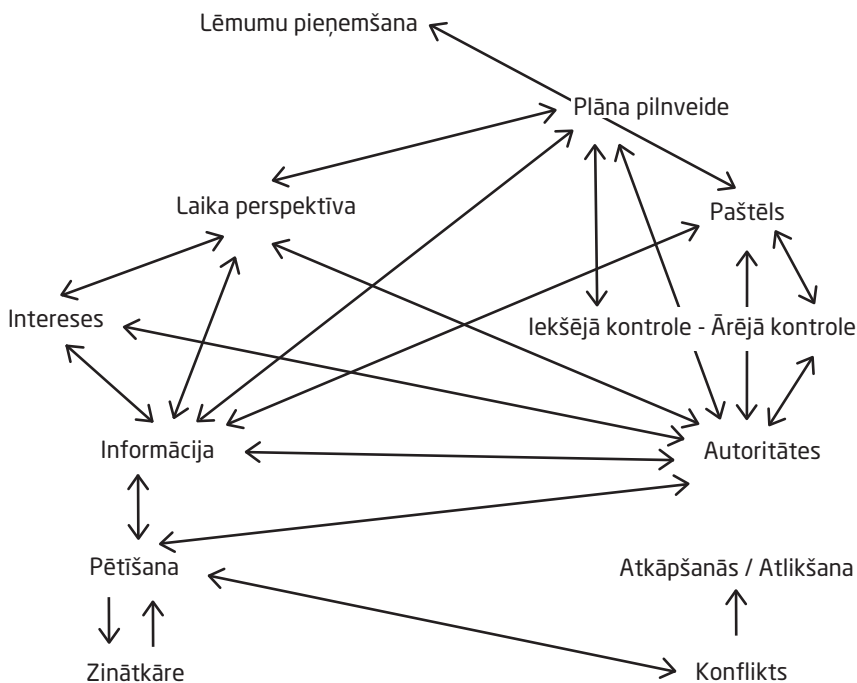
Kopā ar **paštēla** attīstību nākotnes izjūta virza un attīsta plānotu karjeras lēmuma veidošanos. Paštēla attīstība rodas no bērna pētnieciskās uzvedības, kas sniedz informāciju par profesijām, imitējot autoritātes un interešu attīstīšanu.

Zinātkāre. Zinātkāre ir cilvēka pamatvajadzība, un tā attīstās tad, ja mainās individuāli fiziskās vai sociālās vajadzības (Jordaan, 1963). Bērna zinātkāri var radīt izsalkums, slāpes, vientulība un dažādi citi stimuli. Arī brīžos, kad bērns ir nedrošs vai apmulsis, viņš var mēģināt savu apmulsumu atrisināt ar kādām darbībām. Arī garlaicība vai ārējas stimulācijas var radīt ziņkāribu, vēlāk zinātkāri. Zinātkāri var novērot pat ļoti maziem bērniem, kad viņi atklāj jaunus objektus, jaunus cilvēkus vai jaunus jēdzienus. Atklājot

Šo jauno stimulu vai "domāšanas puzli", bērns mēģina demonstrēt arī jaunu uzvedību. Piemēram, ieraugot *rotalzirgu*, mēģina ar to jāt, iztēlē pieņemot, it kā viņš jātu ar istu zirgu. Citi bērni ar koka nūjiņu imitē hokeja nūju un to, it kā viņi būtu profesionāli hokejisti. Tādējādi var teikt, ka zinātkāre attīsta arī iztēli (fantazēšanu). Un fantāzija ir pirmais solis karjeras attīstībā (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma, 1951).

Gan Ž. Džordans (*J. Jordaan*), gan E. Ginzbergs (*E. Ginzberg*) un viņu kolēģi piekrīt, ka zinātkāre un fantāzija bērniem ir īpaši svarīga un var būt iedrošinājums, īpaši sākumskolas gados karjeras attīstībā. Tomēr karjeras attīstības konsultantam ierosināt jaunākā skolas vecuma bērna zinātkāri kā mērķi karjeras attīstībai nav viegli izdarāms uzdevums. Zinātkāres izpausme bieži var tikt pārtraukta, piemēram, ja mācību stundās bērns vēlas zīmēt, bet skolotāja ir paredzējusi lasīšanu. Tāpēc karjeras konsultantam ir svarīgi, iedrošinot bērnus, parādīt viņiem ceļus, kā izpaust savu zinātkāri pozitīvā, atbilstošā veidā un laikā. Savukārt vēlākos gados zinātkāre var vadīt profesionālo pētniecību.

Pētniecība. Zinātkāre vada bērna pētniecību viņa apkārtējā vidē – mājā, skolā, vienaudžu attiecībās un attiecībās ar vecākiem. Zinātkāre rada vēlmi izziņāt kaut ko jaunu un neparastu, savukārt pētniecība ir meklējumu vai pārbaudes darbība. Tādējādi var teikt, ka zinātkāre ir vajadzība, bet pētniecība ir uzvedība.



1. att. Cilvēka un vides interaktīvais bāzes modelis: gatavība karjerai (pēc: Super)

Bērniem rotaļas un rotaļu aktivitātes ir pētniecības uzvedības izpausmes un palīdz apmierināt zinātkāres vajadzības. Dažas pētnieciskās bērna uzvedības var pamudināt viņus mācīties no citiem. Piemēram, bērnu var sākt lasīt pēc citu bērnu lasīt darbības novērošanas. Taču, ja pētniecība ir kavēta, bērns var iegūt konflikta pieredzi, un viņam ir mazāka vēlme sadarboties ar vienaudžiem, pieaugušajiem un citiem. A. Čaks (*A. Chak*) norādījis, ka arī vecāki var aizkavēt savu bērnu pētniecisko uzvedību, izrādot pārlietu aizbildniecību vai autoritārismu (*Chak, 2002*). Kad pētniecība ir noslāpēta, bērniem pazūd arī motivācija mācīties. Viņu darbs kļūst mazāk radošs. Bērni mazāk atbild uz skolotāju jautājumiem vai neizrāda iniciatīvu klasē, vai iegūst informāciju tikai tāpēc, ka pastāv ārēji faktori (nepieciešamība pēc atzīmes, bailes no aizrādījuma).

Viena pētnieciskā uzvedība veido citu pētniecisko uzvedību, un, iedrošinot bērnu cita veida pētnieciskajai uzvedībai, veidojas pozitīva ievirze karjeras attīstībai. Pētnieciskās uzvedības sekmēšana bez spēka izmantošanas un sasteigšanas var būt noderīgs mērķis konsultantam un skolotājiem. Piemēram, 3. klases skolēni var mācīties vispārīgus jēdzienus kā *strādā tālrunis*. Mācīšanās *par tālruni* var notikt pēc skolotājas ievirzes, un tā var notikt arī pēc bērna iniciatīvas vēlākajos gados. Savukārt 5. klasē skolēni var demonstrēt jau savu esošo pieredzi *par tālruni* un var mācīties vairāk par tā detaļām. Citos gadījumos pētnieciskai aktivitātei nav tik tieša ietekme, tomēr nākotnē tā veido jaunas kvalitatīvas iezīmes. Ja konsultants sarunājas ar bērnu par problēmām skolā vai mājās, pētnieciskajai aktivitātei šajā brīdī ir nenozīmīga loma. Taču ar laiku šīs aktivitātes var palīdzēt, jo tiek pārnestas uz citām jomām. Piemēram, atrisinot kādu personisku problēmu (nesaskaņas ar draugu), risinājuma veids tiek pārņemts arī uz citu problēmu atrisināšanu. Protams, pētnieciskā uzvedība nav panaceja visām ģimenes un skolas problēmām, tomēr tā dod bērniem lielāku pārliecību par sevi un veicina sevis iepazīšanu. Pētnieciskajās aktivitātēs bērns iegūst daudz vairāk informācijas par vidi, kas ir bagātīgs informācijas avots.

Arī mācīšanās teorijas var noderēt informācijas iegūšanai par profesijām. Šajā aspektā būtiski ir balstīties uz Ž. Piažē (*J. Piaget*) un E. Eriksona (*E. Erikson*) pētījumiem, atceroties, ka bērni nav mazi pieaugušie, viņi informāciju savā attīstības procesā iegūst citādi, nekā to dara pieaugušie.

Ž. Piažē raksta, ka 7–11 gadu vecumā (konkrēto operāciju pakāpē) bērni domā konkrētos jēdzienos. Viņiem vairs nav jāredz pats priekšmets vai darbība, jo viņi apzinās, ka tāda darbība vai priekšmets pastāv. Šajā posmā bērni spēj iztēloties, kā pievienot 3 ziloņus pie 5 ziloņiem, taču viņi vēl nevar pievienot 3y pie 5y. Viņu spējas domāt abstrakti ir vērojamas pēdējā posmā (formāli operacionālajā) un sākas ap 12 gadiem. Tāpēc, runājot par karjeras attīstību bērniem vecumā starp 7 un 11 gadiem, ir vieglāk mācīt un viņiem mācīties par konkrētām darbībām, piemēram, ko dara zobārsts, kā viņš izmanto aprīkojumu, pārbauda zobus utt., nekā par to, ko nozīmē Ls 75 000 gada ienākums. Tāpat 8 gadu vecumā ir grūti apjaust to, ko nozīmē doma "palīdzot citiem, pats jutīsies labāk" (kas svarīgi sociālajiem darbiniekiem, ārstiem). Šo ideju var sākt saprast jauniešu vecumā, tāpēc

arī karjeras konsultantam savā darbībā jābalstās uz bērnu domāšanas veida īpatnībām.

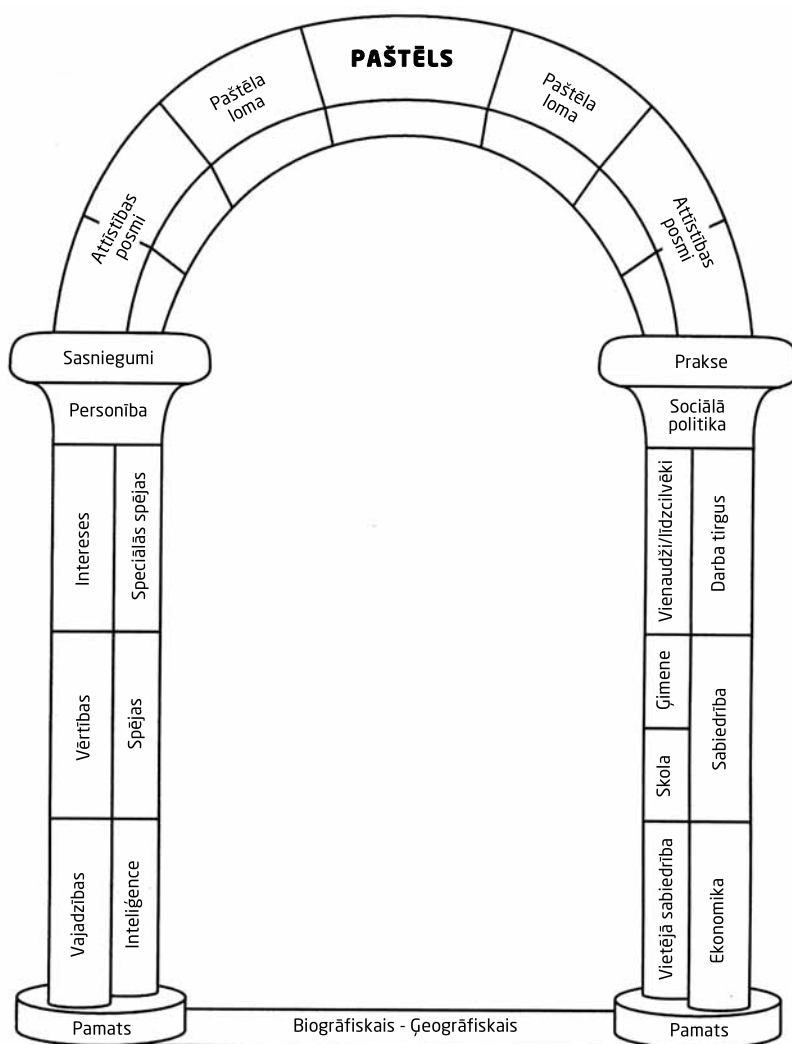
Savukārt E. Eriksons, aprakstot periodu no 6 līdz 11 gadiem, norāda, ka šajā vecumā bērni brīvi veido lietas un tās organizē (Eriksons, 1998). Tas rada viņos strādīguma un čakluma izjūtu. Tātad šajā pakāpē bērni attīsta savu sasniegumu izjūtu organizēšanā, attīstīšanā un informācijas iegūšanā, vai pretēji, viņiem veidojas neveiksmes izjūta, ja šīs spējas nav attīstījušās. No profesionālās karjeras izaugsmes perspektīvas var teikt – ja sākumskolā skolēniem ir iespējas veidot lietas vai darboties ar tām pašiem, izmantojot darbarīkus un instrumentus, viņiem veidojas veiksmes izjūtas pieredze.

Autoritātes. Šajā periodā svarīga nozīme ir autoritātēm. Autoritātes var būt vecāki, skolotāji un citas personas. Meitenēm šajā posmā īpaši svarīgas personas ir mātes. Viņas veido izpratni par mātes lomu un mātes attieksmi pret sievieti kā dzimuma pārstāvi, kas kopumā ietekmē meiteņu karjeras orientāciju (Sharf, 2006). Likumsakarīgi var redzēt saistību ar A. Banduras pētījumiem par bērnu mācīšanos kā imitējošu darbību (Хьелл, Зиглер, 1997). Savukārt N. Riča pētījumi parāda, ka bērni labāk pazīst un zina tās profesijas, ko viņi ir vērojuši un ar kurām sastapušies tuvākajā apkārtnē (Rich, 1979). Piekritot šim viedoklim, citi autori, veicot pētījumus starp jaunākā skolas vecuma zēniem, konstatēja, ka 42% pirmsskolas izglītības iestādēs, 40% 2. klasē, 47% 4. klasē un 36% 6. klasē zina kaut vienu cilvēku, kurš dara to darbu, ko paši bērni pašreiz ir norādījuši kā savu karjeras izvēli (Sharf, 2006). Tāpēc var teikt, ka pieaugušajiem ir svarīga nozīme tajā, kā bērni apgūst darba pasauli un paštēlu.

Iekšējā kontrole pret ārējo kontroli. Pakāpeniski bērni sāk apgūt kontroles par savu apkārtni izjūtu. Pētot 8 gadus vecus bērnus, konstatēts, ka lielākā daļa no šiem bērniem neredz sevi kā atbildīgu par savu uzvedību. Bērni bieži dara to, ko viņiem liek darīt pieaugušie (vecāki, skolotāji), un šīs darbības vienmēr ir saistītas ar noteikumiem. Arī bērnu izdomātās rotaļas seko zināmiem noteikumiem/ likumiem, kas viņiem ir ļoti svarīgi. Apgūstot šos likumus un iemācoties tos respektēt, bērni kļūst veiksmīgāki sarežģītos uzdevumos un projektos. Tas viņos attīsta **autonomijas izjūtu**, un viņi kļūst spējīgi iekšēji kontrolēt notikumus. Savukārt karjeras konsultanta uzdevums ir sekmēt šīs iekšējās kontroles attīstību pār ārējo kontroli, jo nākotnē tas sekmēs karjeras attīstību un kontroli par savu izvēli. Palīdzēt attīstīt balansu starp paškontroli un ārējo kontroli ir konsultēšanas mērķis. Kontrolējot savu uzvedību, varam palīdzēt bērnam iemācīties vairāk apziņoties to, kas patīk vai nepatīk.

Interesu attīstība. Bērnu fantāzijas par profesijām ietekmē tā informācija, kura gūta no apkārtējās pasaules un rada viņiem interesi. Piemēram, bērni, kuri grib kļūt par profesionāliem sportistiem, var priecāties par kustību aktivitātēm, spēlēt bumbu vai vingrot un netieši iztēloties sevi kā pieaugušos šajās nodarbēs. Taču šajās darbībās bērni bieži neredz citus šķēršļus, kas viņiem būs jāpārvar, un, kas viņiem būs jādara nākotnē, lai kļūtu par profesionālu sportistu.

Laika perspektīva. Attīstīt laika perspektīvu nozīmē attīstīt nākotnes izjūtu. Reāla laika izpratne ir tad, kad bērns saprot, ka 6 mēneši ir atšķirīgs lielums salīdzinājumā ar 6 gadiem. Taču bērniem, jaunākiem par 9 gadiem, tas ir grūti saprotams jēdziens. Piemēram, bērnam, kurš saka “es gribu būt kuģa kapteinis, un es varu vadīt to jau tagad”, ir tikai tagadnes izjūta. Pētījumi ar bērniem vecumā starp 4 un 8 gadiem parādīja, ka viņu izjūta par nākotnes notikumiem ir atkarīga no tā, kādā veidā pieaugušie šos notikumus apraksta. Tomēr laika perspektīvas ieviešana konsultēšanā ar mērķi virzīt bērna domas par nākotnes profesionālo vai augstāko izglītību mazajiem bērniem var izrādīties problemātiska, pat nereāla, īpaši tiem, kuri ir jaunāki par 10 gadiem. Tāpēc daudz svarīgāk ir izskaidrot konkrēta darba saturu un darba uzdevumus, sākt attīstīt intereses un veicināt pētniecisko uzvedību.



2. att. Karjeru noteicošie faktori (pēc: Super)

Savukārt attīstīt laika perspektīvas ir ļoti svarīgs uzdevums jaunības periodā.

Paštēls. D. Supers aprakstīja profesionālo attīstību kā paštēla attīstības un izaugsmes procesu (sk. 2. attēlu). Paštēls atklāj to, kā indivīdi redz un saprot sevi un savu situāciju, kā viņi redz savu pasauli un kāda ir izpratne par to. Tas rosina cilvēka kognitīvo attīstību, jo, integrējot izziņas sfēru ar paštēlu, var noteikt, kādas profesijas ir savienojamas ar bērnu uzskatiem par sevi. Ja tas tā nav, indivīdiem var nepatikt šī profesija vai arī viņi neizvēlēties šo nodarbošanos. Paštēla individuālais redzējums par sevi un sabiedrību ir subjektīvs.

Karjeras attīstība jaunībā

Vispārīgs jaunības posma raksturojums

Jaunības posmā varam runāt par personības nobriešanas procesu. Šis process turpinās arī agrīnajā pieaugušo periodā, taču abos tas ir centrālais attīstības punkts. Jaunietim svarīgi apzināties savu ceļu, kas viņu padara atšķirīgu no citiem. Ja šis process nenorit veiksmīgi, tad personība paliek atkarīga no savas apkārtnes vai arī iegūst protestētāja pozu pret visu un visiem, kas tiek uztverti kā autoritātes. Šajā posmā par svarīgiem kļūst jautājumi: "kas es esmu", "ko es gribu", "ko es varu". Taču, tā kā uz tiem vēl nav atbildes, tie kļūst par vadošajiem jautājumiem.

Par citu šī perioda svarīgu dzīves uzdevumu kļūst saiknes nodibināšana starp juteklisko (bioloģisko) seksualitāti un garīgumu. Dzimumnobbriešanas posmā pusaudži sāk apzināties savu seksualitāti, bet jauniešu periodā viņiem svarīgi apzināties erotikas būtību, lai nākamajā attīstības fāzē izjustu pamudinājumu uz "mīlestību pret otru cilvēku".

Šajā periodā tiek pārvērtētas citu cilvēku idejas, pausts protests pret ne taisnību, vēl nav noskaidrota "pacietības pamatpozīcija" pret īstenību, kurā pastāv pastarpinātība un ikdienība. Taču tajā pašā laikā pieredzes trūkums un pretošanās realitātei var veidot vīrišķību, izturību un stingrību svarīgu lēmumu pieņemšanā, pat ja to īstenošanai būtu vajadzīgi vairāki gadi, piemēram, profesijas izvēlē.

Jaunībā cilvēks mēģina pieņemt pats sevi un atbildēt par savu izvēli un lēmumiem. Tas nav nekas cits kā spēja uzņemties individuālu atbildību. Tomēr ceļā uz to ir jāiegūst pieredze, "katram ir jāizdara savas kļūdas" un no tām arī jāmācās.

Jaunieši daudz intensīvāk nekā pusaudži meklē savu identitāti, profesijas izvēli saskaņo ar savu pašvērtējumu un pretenziju līmeni. Tāpēc, līdzīgi kā iepriekšējos posmos, svarīgas ir regulāras sarunas ar vecāku/ -iem. Saksarsmes kvalitāte ar vecākiem nosaka jaunieša intelektuālās un radošās spējas, jo šo spēju attīstībā noteicošās ir tieši tās vides īpatnības, kurās cilvēks aug. Jo vairāk ģimenē tiek ievērota jaunieša psiholoģiskā labsajūta, jo augstāks ir viņa intelekta rādītājs. Tāpēc pieaugušajiem ir svarīgi demons-

trēt mīlestību bez nosacījumiem, atvēlēt pietiekoši daudz laika kvalitatīvai saskarsmei ar jauniešu, radīt drošības un stabilitātes izjūtu. Īpaša nozīme ir pieaugušo demonstrētai emocionālai noturībai. Tā veido izpratni par psiholoģisko robežu – prasmi pateikt “nē” un nepadoties manipulācijām, arī no vecāku puses. Pierādīts, jo vairāk audzināšanā ir izmantotas dažāda veida manipulācijas, jo vājāk attīstās jauniešu domāšanas procesi, kas nodrošina informācijas apstrādi (Apsīte, 2004). Jauniešu (arī pusaudžu) intelekta attīstību vairāk ietekmē mātes, mazāk tēva, negatīvās nostādnes. Vislielāko ietekmi uz pusaudžu un jauniešu personības veidošanos atstāj mātes “naidīgā” attieksme – emocionālā atgrūšana, kā rezultātā rodas neizlēmība, nedrošība lēmumu pieņemšanā, dalītā atbildība.

B. Livehuds (B. Lievegoed), atsaucoties uz L. Koula un Dž. Holla pētījumiem, norāda, ka jaunību var aplūkot kā starpposmu, pirms nokļūst pieaugušo pasaulē, kurā cilvēkam ir jāatrisina virkne uzdevumu:

- vispārēja emocionālā un sociālā nobriešana,
- heteroseksuālo interešu rašanās,
- gatavība atstāt vecāku mājas,
- intelektuālā nobriešana,
- profesijas izvēle,
- prasme izmantot savu brīvo laiku,
- izveidot dzīves filozofiju, balstītu uz uzvedību, kas bāzējas uz sirdsapziņu un pienākuma apziņu,
- “Es” identifikācija (Ливехуд, 1994).

Tāpat jaunība ir laiks, kad jāstrādā ar neviennozīmīgiem uzdevumiem, kā rezultātā rodas uzvedība, kas raksturīga pieaugušajiem. Kļūšana par pieaugušo ir jaunības pamatuzdevums.

Karjeras attīstība jaunībā (pusaudžu gadi un agrīnā jaunība)

Šis ir laiks, kad īpašu uzmanību karjeras izvēlei pievērš gan paši jaunieši, gan viņu vecāki un izglītības institūcijas. Tādējādi varam runāt par iekšēju un ārēju kognitīvi emocionālo faktoru ietekmi uz karjeras izvēles attīstību jaunībā (sk. 1. attēlu).

Abstraktā domāšana ir process, kas lieliski sekmē **karjeras plānošanu**. Kļūstot vecākiem, plānošana kļūst vairāk secīga, jaunieši kļūst spējīgāki sevi pašnovērtēt un domāt par sevi dažādās situācijās. No šī redzes punkta jaunieši daudz precīzāk var redzēt sevi strādājam kādu darbu, nekā tas bija iepriekš. Taču loģiskās domāšanas spēja attīstās pakāpeniski, tāpēc jauniešiem vēl ir nosliece būt ideālistiem, ko pierāda viņu domas, ka taisnība ir viņiem, bet pārējiem ne. Tāpēc iesaistīšanās darba procesā un darba izvēle var palīdzēt jaunajiem cilvēkiem kļūt vairāk reālistiskiem savā domāšanā. Realitātes izpratnes apgūvē jaunieši virzās cauri konfliktiem ar vecākiem un skolotājiem. Ž. Piažē šo periodu identificē kā vieglu nemiera laiku, bet E. Eriksons atzīst, ka jaunība ir identitātes un lomu neskaidrības laiks. Arī jauniešu fiziskā attīstība un viņu pakļaušanās sarežģītai seksuālai lēmumu (pirmslulības attiecības, grūtniecība, AIDS) iedarbībai var ietekmēt karje-

ras attīstību un visu viņu turpmāko dzīvi. Tāpat jauniešiem nepieciešams izlemt, kur viņi vēlas virzīties: vai nu "pa profesionālo virzienu", vai "augstskolas virzienā" vai vēl kā citādi.

Interesešu attīstība. Pusaudzī ātri apzinās, ka intereses var mainīties un ka viņi var veidot atšķirīgas izvēles. Viņi var būt nenoteikti un neizrādīt interesi par alternatīvām izvēlēm, jo viņi zina – vēl ir daudz laika karjeras izvēles veikšanai.

Vidusskolēni jau daudz skaidrāk un precīzāk runā par to, ko viņi vēlas darīt un kas viņiem patīk. Viņi var interesēties par konkrētām profesijām pēc to darbības vērošanas TV vai novērot savu vecāku lomas un savu vecāku draugu lomas. Var jautāt: "Vai tas ir tas, ko man patīk darīt?" Taču jaunieši, kuriem vēl nav attīstītas spriešanas spējas, nav spējīgi novērtēt savas varēšanas kvalitāti.

Spēju attīstība. Izpratne par savu spēju attīstību sāk parādīties jauniešiem 13-14 gadu vecumā. Diskusijās ar karjeras konsultantu jaunieši daudz rūpīgāk vēlas izvērtēt savas spējas, nekā tas bija pirms 2 gadiem. Viņi saka: "Pirms 2 gadiem es vēlējos būt sportists, bet tagad atzīstu, ka nekad nevarētu būt pietiekoši labs", vai "Es neesmu pārliecināts, ka varētu būt inženieris tāpat kā mans tēvs, jo jūs jau zināt, cik grūta ir matemātika". Tāpēc konsultantam ir svarīgi atpazīt, kurš no skolēniem ir spējīgs pats novērtēt savu spēju kopumu (kapacitāti) un kurš ne. Jauniešiem ir grūti veidot lēmumu par programmas izvēli 7.-8. klasē (pat vēlāk), ja viņi nav spējīgi novērtēt savu spēju kapacitāti. Viņu izvēles balstās vai nu uz viņu interesēm, vai uz to, ko viņiem saka vecāki.

Vērtību attīstība. 15-16 gadu veci jaunieši, veidojot karjeras lēmumus, ir spējīgi noteikt savus mērķus un vērtības. Viņi var nezināt, kā izvērtēt un noteikt savas intereses, spēju kopumu un vērtības, bet viņiem ir nepieciešamie "instrumenti" izvēles izdarīšanai. Viņi kļūst apzinīgāki, kad viņiem jāpieņem lēmums, un viņi to var piemērot sarežģītajai pasaulei. Pamatojoties uz kognitīvo spēju attīstību, skolēni var sākt apdomāt tādus abstraktus jautājumus kā: "Vai ir labāk pelnīt daudz naudas vai palīdzēt citiem?"

Karjeras plānošana. Karjeras plānošana ir saistīta ar informācijas ieguvu: -pētniecības aktivitātēm, to dažādībām un to, cik daudz jaunieši paši apzinās, izjūt un saprot dažādus darba aspektus.

Kad konsultēšanas procesā runā ar jauniešiem par karjeras plānošanas aktivitātēm, būtiski ir zināt ne tikai, ko skolēni dara, bet arī, ko skolēni domā, ka viņi dara. Šajā posmā ir svarīgi veicināt domāšanu par praktisko darbošanos un aktivitātēm, kas var nodrošināt iespēju gūt vairāk informācijas.

Karjeras pētniecība. Gatavība pētīt vai meklēt informāciju ir pamatā karjeras pētniecībai. Šajā procesā izpaužas skolēnu gatavība "lietot resursus"-vecākus, radniekus, draugus, skolotājus, konsultantus, grāmatas, filmas u.c. Karjeras pētniecība atšķiras no karjeras plānošanas. Karjeras pētniecība saistās ar to, cik daudz informācijas skolēni ir ieguvuši no dažādiem informācijas avotiem, bet karjeras plānošana attiecas uz domāšanu un nākotnes plānošanu un veidojas saistībā ar resursu lietošanu. Taču abi – kar-

ieras pētniecība un karjeras plānošana – fokusējas uz attieksmi pret darbu. Konsultēšanas darbā var atklāties, ka skolēni dažādu iemeslu dēļ ir negribīgi lietot resursus informācijas iegūšanai vai reizēm skolēnu attieksme ir noraidoša pret šādas informācijas ieguvu. Tāpēc konsultanta uzdevums ir noskaidrot šādus domāšanas cēloņus. Reizēm skolēni ir neiecietīgi pret autoritātēm un likumiem kā noteiktiem vērtību resursiem – tādiem kā vecāki un skolotāji. Savukārt citi var baidīties lietot resursus, jo ir nobažījušies, vai vecāki un skolotāji viņus uztvers nopietni. Karjeras pētniecību var iedrošināt ar dažādām aktivitātēm, piemēram, piedāvājot 1 nedēļu, 3 mēnešus vai citu laika perioda ilgumu sarunām ar skolotājiem, grāmatu izpētei, kas satur profesionālo informāciju. Fokusējoties uz attieksmi pret darbu, konsultants var noteikt nākamo palīdzības soli skolēnu karjeras attīstībā.

Lēmumu pieņemšana. Šis jēdziens attiecas uz spējām lietot zināšanas un domās veidot karjeras plānu. Šajā attīstības ciklā skolēni ir situācijā, kurā vēro, kā citi veido karjeras lēmumu un izlemj, kāds lēmums ir vislabākais. Kopumā, ja skolēni zina, kā citi veido karjeras lēmumu, viņi kļūst spējīgāki apgūt šo karjeras lēmumu pieņemšanas procesu.

Konsultanta uzdevums ir jautāt skolēniem, kā viņi plāno darboties, veidojot karjeras lēmumu. Protams, daži skolēni nebūs spējīgi atbildēt uz šo jautājumu vai teiks kaut ko līdzīgi – “es nezinu, gan jau izdomāšu, kad vajadzēs”. Taču konsultantam ir nepieciešams izskaidrot šo karjeras lēmuma procesa daļu un norādīt uz kļūdainām skolēnu atbildēm.

Informācija par nodarbinātību. Informācija par nodarbinātību satur 2 pamatkomponentus. Pirmais saistās ar zināšanām par to, kā citi cilvēki izskaidro savas intereses un spējas, kā citi mācās un iegūst informāciju par savu darbu un kāpēc cilvēki maina savu darbu. Otrā šī jēdziena daļa ietver zināšanas par darba pienākumiem dažādās darbības jomās, kā arī par uzvedību darbā. Dažiem skolēniem ir nepareiza informācija par to, kā iegūt darbu un kā uzvesties darba meklēšanas procesā. Bieži informācija ir neprecīzi iegūta no TV vai filmām. Tāpēc konsultēšanas uzdevums ir veidot un labot skolēnu neprecīzo izpratni par darba pasauli.

Karjeras orientācija. Karjeras orientācija ir galvenais termins. Karjeras orientācijas kopums sniedz vienkāršu kopsavilkumu par šādām iedaļām: karjeras plānošana, karjeras pētniecība, karjeras lēmumu veidošana un informācija par darba pasauli.

Identitāte un konteksts. Profesionālā identitāte var parādīties četros attīstības statusos, kam jaunieši virzās cauri: difūzija, moratorijs, tiesību atņemšana (*foreclosure*), sasniegumi.

Difūzija attiecas uz dažu skaidru ideju esamību par to, ko cilvēks grib, bet viņam nav intereses par savu nākotni.

Moratorijs ir laiks (bieži vairāk nekā daži mēneši), kurā tiek izpētīta tā izvēle, kas vēl nav apzināta.

Tiesību atņemšana attiecas uz nosacītas izvēles izdarīšanu par labu citu pārliecībai un bieži bāzējas uz konkrētām, pēctecīgām ģimenes tradīcijām, neparedzot citu izvēļu izpēti.

Sasniegumi attiecas uz apzinātām zināšanām, vēlmēm un konkrēta plāna veidošanu, lai sasniegtu profesionālos mērķus.

F. Vondračeks, balstoties uz šiem profesionālajiem statusa rādītājiem, lieto vienkāršus definējumus, lai identificētu profesionālās identitātes statusu. Katrs no šiem sekojošiem paziņojumiem ir vienkāršs instrumentārijs, lai izmēritu katra statusu.

Difūzija – *es nezinu, ko es vēlos, kas notiks – notiks.*

Moratorijs – *es nezinu, ko es vēlos, bet es vēlētos to noskaidrot.*

Tiesību atņemšana – *es zinu, ka es zinu, ko es gribu, un es sekoju jau zināmam noteiktam ceļam (piemēram, vecāku profesijai).*

Sasniegumi – *es zinu, ko es gribu un jau veidoju tam plānu (Vondracek, 1997).*

Konsultēšanas līdzdalība. Ir svarīgi, lai konsultants varētu nodrošināt dažādas iespējas meitenēm un zēniem plānot savas karjeras izvēles. Sekmējot karjeras plānošanu, meitenes ir jāiedrošina meklēt resursus karjeras informācijas ieguvei gan grāmatās, gan izmēģinot savus spēkus sev interesējošā darbības jomā. Arī zēnus nepieciešams iedrošināt interesēties par profesijām un jomām, ko daudzi stereotipiski uzskata par sievišķīgām. Karjeras pētniecībā konsultantam kopā ar jauniešiem ir svarīgi diskutēt par daudzveidīgām informācijas izvēlēm, jo žurnāli, filmas un TV reizēm sniedz stereotipisku priekšstatu par profesijām.

Konsultanta darba specifika. Konsultēt jauniešus ir grūti. Jāatceras, ka jaunieši var demonstrēt zināmu egocentrismu, kas izpaužas pieņēmumā "man ir taisnība, konsultantam ne". Konsultanta dzīves situācija ir kontrastā ar jauniešiem. Bieži jaunieši ir ierobežoti laika perspektīvā, un viņiem ir grūti apzināties sevi 5-10 gadus uz priekšu. Dzīves ciklu teorijas karjeras attīstībā nodrošina iespēju redzēt, kā atšķirīgi konsultēšanas mērķi var ietekmēt klientu un veicināt skolēnu profesionālo gatavību.

Karjeras attīstība pieaugušo periodā

Pieaugušo perioda vispārīgs raksturojums

Pieaugušo periodu nosacīti var dalīt divos posmos:

- agrīnais pieaugušo periods (20–40 gadi),
- vidējais pieaugušo periods (40–60 gadi).

Tie raksturojas ar augstākajām garīguma, intelektuālo un fizisko sasniegumu tendencēm. Pieaugušo periodu var aplūkot kā nepārtrauktu savas personības izmaiņu un izaugsmes periodu. Pieaugušā cilvēka attīstība ir atkarīga no iepriekšējo periodu uzdevumu atrisināšanas – uzticēšanās, autonomijas, iniciatīvas un darba mīlestības apguves (Крайн, 2003).

Būtiskākais jaunveidojums šajā periodā ir personības brieduma attīstība. Šis jēdziens bieži tiek lietots psiholoģijā, taču tā saturs ir izprasts dažādi. I. Malkina-Piha, raksturojot pieaugušo cilvēku, atsaucas uz K. Holla un

G. Lindseja darbiem un izdala šādas raksturīgākās iezīmes: plašas "Es" robežas, spējas uz ciešām savstarpējām attiecībām, pašuztveres esamība, pieredzes reālistiska uztvere, pašizziņas spēja, humora izjūta, noteiktas dzīves filozofijas esamība (*Малкина-Пых, 2005*). B. Livehuds ir aplūkojis trīs pieauguša cilvēka pamatipašības: gudrība, kas rodas prāta nobriešanas procesā, maigums un pazemība, ko rada spēja kontaktēties, un pašizziņas rezultātā veidojusies uzticība (*Ливехуд, 1994*). E. Eriksons brieduma sākumu (no jaunības beigām līdz vidējā brieduma sākumam) raksturo kā vīrieša uzmanības izrādīšanas laiku sievietei un saista ar ģimenes dzīves uzsākšanu. Viņš pieņem, ka "Es" apziņa un cilvēka iesaistīšanās darba dzīvē ir notikusi iepriekšējā stadijā, un norāda uz šīs stadijas specifisko izpausmi, kas pozitīvi izpaužas kā tuvība un negatīvi – kā vientulība (*Eriksons, 1998*). Ar tuvību E. Eriksons saprot ne tikai divu cilvēku fizisko tuvību, bet arī cilvēka spēju rūpēties par otru cilvēku un dalīties ar viņu visā, nebaudoties pazaudēt sevi. Tuvības izjūtas veidošanās ir cieši saistīta ar identifikāciju: veiksmē vai zaudējums šajā posmā nav atkarīgs tieši no vecākiem, bet no tā, cik veiksmīgi cilvēks ir "izgājis" iepriekšējos posmus. Arī identifikācijas gadījumā sociālie nosacījumi var atvieglot vai apgrūtināt tuvības izjūtu. Tuvības izpratne starp diviem cilvēkiem attiecas arī uz draudzības izpratni. Taču, ja ne laulībā un ne draudzībā netiek panākta tuvība, tad, pēc E. Eriksona domām, rodas vientulība – cilvēkam nav ar ko dalīt savu dzīvi un nav par ko rūpēties.

Agrīnā brieduma vidū (apmēram ap 30 gadiem) cilvēks pārdzīvo krīzes stāvokli, saistītu ar dzīves priekšstatiem, kas radīti starp 20 un 30 gadiem, tie viņu vairs neapmierina. Analizējot savu noieto ceļu, veiksmes un neveiksmes, cilvēks atklāj, ka viņa dzīve nav pilnīga, ka varbūt daudz spēka un laika ir izšķiesti nelietderīgi, ka maz ir izdarīts utt. Citiem vārdiem, notiek vērtību pārvērtēšana, kritisks sava "Es" izvērtējums. Pašrealizējot sevi šajā posmā, cilvēks atklāj, ka atrodas tā paša uzdevuma priekšā kā jaunībā – meklējumi, pašnoteikšanās jaunos dzīves apstākļos, konkrētu dzīves nosacījumu ievērošana. Šī krīze parādās cilvēka izjūtās pēc nepieciešamības "kaut ko pārmainīt" un liecina, ka cilvēks pāriet jaunā attīstības pakāpē – brieduma pakāpē. "Trīsdesmitgadnieku krīze" ir nosacīts apzīmējums. Šis stāvoklis var rasties arī ātrāk vai vēlāk, vai krīzes izjūtas stāvoklis var rasties vairākkārt, jo attīstības process pa spirāli neapstājas.

Vīriešiem šis laiks raksturojas ar darbavietas vai dzīvesveida maiņu, taču viņu koncentrēšanās uz darbu un karjeru ir nemainīga. Bieži par labprātīgu aiziešanas iemeslu no darba kļūst neapmierinātība ar to – neatbilstoši ražošanas apstākļi, spriedze darbā, mazs atalgojums utt., kā arī vēlme sasniegt labākus darba rezultātus, pilnveidojot sevi. D. Levinsona (*D. Levinson*) un G. Kraigas (*G. Craig*) pētījumi liecina, ka sievietēm 30 gadu krīzes laikā parasti mainās prioritātes salīdzinājumā ar tām, kas bija noteiktas jaunībā. Agrāk sievietes bija orientētas uz ģimenes dzīves izveidi, bet tagad lielā mērā uzmanība veltīta profesionālajiem mērķiem. Un otrādi, tās, kuras bija vairāk uzmanību veltījušas karjerai, darbam, tagad vairāk uzmanības pievērš laulībai un ģimenei.

Pārdzīvojot trīsdesmitgadnieka krīzi, cilvēki vairāk meklē veidus, kā nostiprināt savas iespējas un atrast savu vietu, apstiprināt sava pieaugušā cilvēka statusu, vēloties sev labāku darbu, stabilitāti un drošību. Šajā posmā cilvēks vēl ir pārliecināts, ka, citīgi strādājot, var īstenot visas savas ieceres, vēlmes un iemiesot savus sapņus.

Sasniedzot otro brieduma periodu, parādās jauns personības parametrs, vienā pusē vispārcilvēciskums – otrā, egoistiskā stagnācija (самонеглощенность). Ar vispārcilvēciskumu E. Eriksons saprot cilvēka spēju interesēties par cilvēku likteņiem ārpus savas ģimenes, aizdomāties par nākamo paaudžu dzīvi, nākotnes sabiedrību un pasauli. Šādai interesei par nākamajām paaudzēm ne vienmēr ir jābūt saistītai ar saviem bērniem – tā var īstenoties ikvienam, kas aktīvi rūpējas par nākamo paaudzi un par to, lai viņiem būtu vieglāka dzīve. Savukārt egoistiskajā stagnācijā iegrimumšajiem cilvēkiem visa uzmanība ir koncentrēta pašiem uz sevi, un par viņu galvenajām rūpēm kļūst savu vajadzību apmierināšana un personiskais komforts.

Identitātes jautājumi ir aktuāli visos pieaugušā cilvēka dzīves periodos, un tās sasniegšanas procesi nodrošina nepārtrauktu pieaugušā dzīves pieredzi. Uz to ir norādījis Dž. Vailants, kurš ir piedāvājis divus papildinājumus E. Eriksona teorijai. Pirmkārt, viņš ir izteicis pieņēmumu, ka starp tuvības un ģenerativitātes izveidošanos ir nosacīts iekšējā miera periods. Dž. Vailants šo periodu ir nosaucis par "karjeras nostiprināšanas" stadiju, jo indivīds koncentrējas mācībām, sava sociālā statusa nostiprināšanai un ģimenes nodrošināšanai. Līdzko viņa karjera ir izveidojusies, viņš var atgriezties pie identitātes jautājumiem un tieši pie ģenerativitātes (*Vaillant, 1997*).

Dž. Vailants ir definējis vēl vienu attīstības stadiju, kas rodas vidējā vecumā starp E. Eriksona piedāvāto ģenerativitātes un "Ego" veselumu. Šī starpstadija iezīmējas ar konfliktu starp jēgas saglabāšanu un neelastību. Autors uzsver nozīmīgo citu cilvēku lomu brieduma attīstības uzdevumu risināšanā, apgalvojot, ka identitātes un interiorizācijas procesi ļauj subjektam uzņemt sevī pievilcīgas īpašības, kuras piemīt citiem cilvēkiem, kas dod viņiem papildu spēkus un iespējas veiksmīgi atrisināt savus attīstības uzdevumus. Bez tam Dž. Vailants parāda, ka veiksmīgas personības attīstības uzdevumu izpildei nepieciešams aplūkot neapzināto aizsardzības mehānismu evolūciju, kas ranžējas pēc "brieduma" pakāpes un kuriem piemīt sava attīstības trajektorija, taču, mijiedarbojoties ar vecumposmu izmaiņu procesiem, veicina vai kavē attīstības uzdevumus.

R. Heivighersts ir noteicis galvenos notikumus cilvēka dzīvē vidējā brieduma periodā, nosaucot tos par dzīves uzdevumiem:

- nobrieduša pilsoņa un sociālas atbildības sasniegšana,
- mērķtiecīga dzīves līmeņa sasniegšana un saglabāšana,
- atbilstoša brīvā laika pavadīšanas veida izvēle,
- palīdzība bērniem kļūt par atbildīgiem un laimīgiem pieaugušajiem,
- personiskā aspekta pastiprinājums laulāto attiecībās,
- fizioloģisko izmaiņu pieņemšana vidējā dzīves posmā un pielāgošanās,
- pielāgošanās attiecībām ar novecojošiem vecākiem (*Havighurst, 1973*).

K. Junga (*C. G. Jung*) teorijas analīze liecina, ka, tikai tuvojoties dzīves vidus posmam, cilvēkam šķiet, ka viņš ir atradis pareizos ideālus un uzvedības principus (*Хьелл, Зиглер, 1997*). Diemžēl bieži šo dzīves uzdevumu izvērtējums var novest pie izjūtas, ka "dzīve nodzīvota bezjēdzīgi un laiks pazaudēts". Rezultātā par dominējošo fonu sabiedrībā kļūst depresīvs stāvoklis. Sociālie apliecinājumi notiek uz personības vienotības rēķina, kā rezultātā vērojama kāda hipertrofēta personības iezīmes attīstība. Daudzi mēģina "pārnest" jaunības psiholoģiskās fāzes pāri brieduma sliekšnim. Tāpēc 35 – 40 gados biežākas kļūst depresijas vai citas neirotikas izpausmes, kas liecina par krīzes tuvošanos. Lai to veiksmīgāk pārvarētu, cilvēkam ir jāistejno pāreja no ekstensīvas pozīcijas uz intensīvu, no tieksmes paplašināt un iegūt dzīves telpu uz uzmanības koncentrēšanu uz savu patību. Tad dzīves otrā puse kļūst par gudrības, radošās kulminācijas sasniegšanas vietu, bet ne neurožu un vilšanās laiku. Līdzīgas atziņas par dzīves cikla vidusposma krīzi ir izteicis arī B. Livehuds. Viņš vecumu no 35 līdz 45 gadiem nosaucis par savdabīgu, dažādos virzienos ejošu ceļu krustpunktu. Viens no ceļiem – tā ir cilvēka pakāpeniska psihiskā involūcija (samazināšanās) atbilstoši viņa fiziskajai involūcijai. Cits ceļš – psihiskās evolūcijas turpināšanās ir neskatoties uz fizisko involūciju. Abu ceļu izvēles pamatojums saistīts ar cilvēka garīgās attīstības sākumu. Tāpēc par krīzes pamatu kļūst cilvēka pievēršanās savai garīgai attīstībai, un tad, pārvarot šo krīzi, viņš turpina intensīvi attīstīties. Pretējā gadījumā, ieejot 50. gadu desmitā, cilvēks kļūst par traģisku personību, kas izjūt ilgas pēc iepriekšējiem gadiem ("agrāk debesis bija zilākas, zāle zaļāka"), izjūt pastāvīgu sevis apdraudējumu visā jaunajā (*Ливехуд, 1994*).

Lielu uzmanību dzīves vidusposma krīzei ir pievērsis E. Eriksons. Viņš to ir nosaucis par "liktenīgo iezīmju desmitgadi", kur galvenā problēma ir fizisko spēku, dzīves enerģijas un seksuālās pievilcības samazināšanās. Šajā vecumā parādās sapratne par sapņu, dzīves mērķu un viņa reālā stāvokļa nesakritību. Ja divdesmitgadnieku periods tiek uzskatīts par daudzsološu, tad laika posms ap četrdesmit gadiem ir doto solījumu izpildes laiks. Veiksmīga krīzes atrisināšana noved pie ģenerativitātes veidošanās (produktivitāte, neapstāšanās), kas sevī ietver cilvēka izaugsmi, rūpes par nākamo paaudzi un sava personiskā ieguldījuma došanu visai cilvēcei. Pretējā gadījumā veidojas sastingums, stagnācija, kura laikā cilvēks var izjust tukšumu, regresiju. Cilvēks var sākt nekritiski izturēties pret savām vēlmēm, it kā viņš pats būtu sev bērns.

M. Peks (*M. Peck*) īpašu uzmanību pievērš pārejas jūtīgumam no vienas dzīves stadijas uz otru. lemesls tam ir cilvēka grūtības atteikties no savām iznēsātajām idejām, pierastajām darba metodēm, rakursiem, no kuriem viņš ir pieradis skatīties uz pasauli. Daudzi cilvēki, pēc M. Peka domām, negrib vai nespēj izturēt šo dvēseles stāvokli, kas saistīts ar atteikšanos no tā, ko jau pārauguši (*Пек, 1996*). Tāpēc viņi "pieķeras" vecajiem domāšanas un uzvedības stereotīpiem, atsakoties atrisināt krīzi. Bailes no izmaiņām apgrūtina un pat padara neiespējamu veiksmīgu krīzes atrisinājumu.

Karjeras attīstība pieaugušo periodā

Pieaugušo cilvēku karjeras attīstībā svarīgi ir divi jēdzieni: dzīves posmi (cikli) un dzīves lomas. Abi šie jēdzieni atrodas savstarpējā mijiedarbībā.

Uz pieaugušā cilvēka dzīvi, kurā norit viņa karjeras attīstība, attiecas četri cikli – pētniecības, nostabilizēšanās, uzturēšanas un intensitātes samazināšanās posms (sk. 3. attēlu).

Profesijas izvēles laiks, kad jaunie cilvēki mēģina saprast un apjaust savas vajadzības, intereses, spējas, vērtības un iespējas, parasti beidzas ap 25 gadiem ar atbilstošas profesijas izvēli un tās īstenošanas sākumu. Šajā laikā sākas karjeras nostabilizēšanās posms, kad par dominējošo vajadzību kļūst nepieciešamība ieņemt stabilu vietu izvēlētajā darbības jomā.

Parasti jau pirmajos 7–10 darba gados cilvēks apzinās savas profesionālās izvēles pareizību vai kļūdainību. Šajā periodā visbiežāk tad arī notiek darba vai specialitātes maiņa.

Dž. Holanda (*J. Holland*) personības tipu teorijā apgalvots, ka cilvēks izvēlas to profesiju, kas atbilst viņa personības tipam – pētnieciskajam, sociālajam, uzņēmējdarbības, reālistiskajam, konvenciālajam, mākslinieciskajam. Autors apgalvo, ka jebkuras profesijas izvēli var aprakstīt šo tipu skatījumā.

Savukārt A. Ādleris (*A. Adler*) pretēji uzskata, ka profesijas izvēle ir balstīta uz centieniem hiperkompensēt savas personības neapmierinātās īpašības. Tādā veidā cilvēks izvēlas tieši to profesiju, kas vismazāk atbilst viņa individuālajām īpatnībām, bet var palīdzēt apliecināt sevi savās pašā acīs (*Adlers, 1992*).

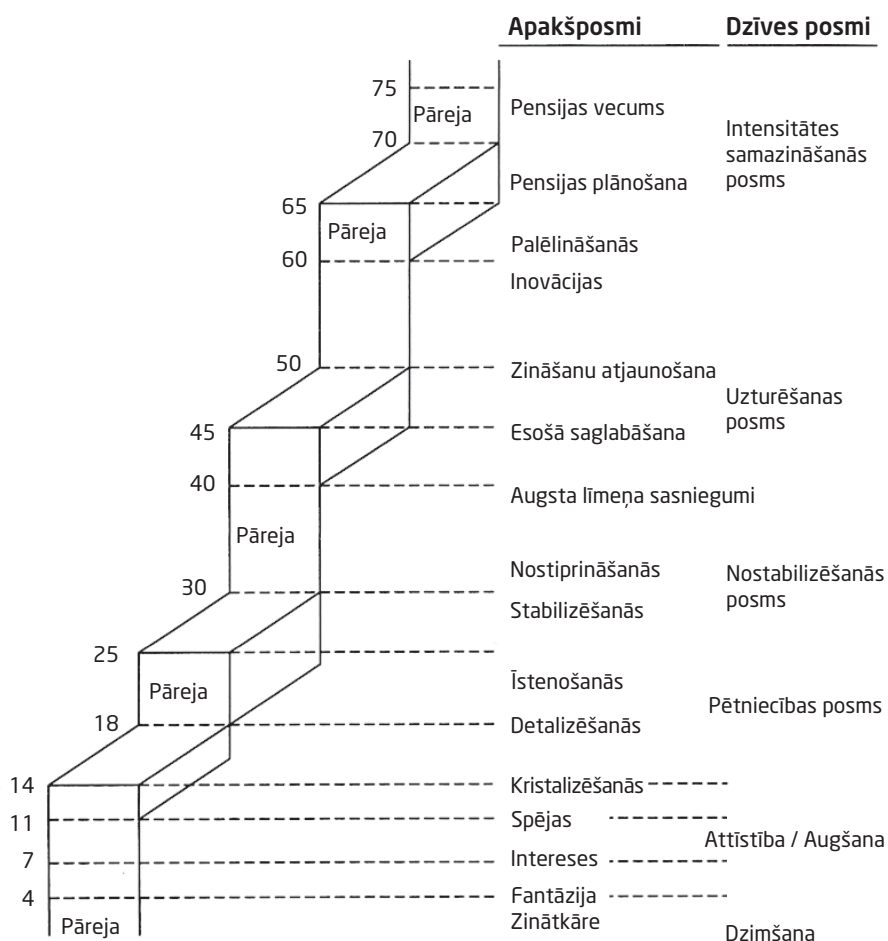
Literatūras analīze (I. Malkina-Piha, A. Maslovs, A. Roe u.c.) rosina noteikt vēl citus būtiskus profesijas izvēles faktoros.

Vecāku uzstādījums. Bērni, kuri atrodas ģimenes uzmanības centrā, pastāvīgi saņemot uzmanības, mīlestības un cieņas apliecinājumus, var izaugt īpaši jūtīgi pēc šīs vajadzības apmierinājuma (*Roe, 1956*).

Turpmākajos dzīves gados viņi īpaši sensitīvi var izjust vajadzību pēc apkārtējo uzmanības un pozitīvas attieksmes. Rezultātā viņus piesaista profesijas, kas sniedz iespēju kontaktēties ar cilvēkiem un izbaudīt viņu cieņu. Šādi cilvēki dod priekšroku darbam, ko izpildot viņi var palīdzēt apkārtējiem, vai arī tieksies pēc profesijām, kas ir saistītas ar kultūru, iespējams, mākslu vai izklaidi. Bez tam ģimene kalpo par noteiktu dzīves tēla modeli, un ir cilvēkam svarīgs vērtību un pārliecības avots.

Nepieciešamība realizēt savas spējas, t. i., panākt pašaktualizāciju. Citiem vārdiem sakot, cilvēks dara to, kas, viņaprāt, var atnest vislielāko apmierinājumu un maksimāli veicināt viņa personības izaugsmi. Cilvēka iedzimtā vajadzība pēc pašaktualizācijas izpaužas vēlmē kļūt par visu to, par ko cilvēks var kļūt, tiekšanos uz pašpilnveidi, sava radošā potenciāla īstenošanu (*Роджерс, 1994; Маслоу, 1997*).

Interese par profesiju. Reizēm šai interesei ir romantisks raksturs, kas gūts no literatūras, filmām, televīzijas pārraidēm. Šajā gadījumā romantika ātri pagaiš un paliek "rūgtā ikdiens". Ja cilvēks izrādās nesagatavots šim darbam, tad šāds darbs kļūst par nastu un parasti beidzas ar profesijas maiņu.



3. att. Dzīves posmu un apakšposmu attīstības uzdevumi

(pēc: Brown)

Sabiedrības prestižs. Profesiju izvēlas atkarībā no izpratnes par tās prestižu sabiedrībā.

Dzimumlomas faktors. Piemēram, sievietes retāk izvēlas zinātnieces karjeru, šauboties par savām spējām zinātnē. Viņas dod priekšroku tādām profesijām, kas vairāk ļauj laiku veltīt ģimenei (nepilna darbdiena, mazāka piepūle un laika patēriņš, bet tādējādi ir ierobežotas karjeras izaugsmes iespējas un saņem zemāku atalgojumu), vai tradicionāli "sievšķīgām" profesijām pedagoģijas vai aprūpes jomā.

Orientācija uz sabiedrībā izveidojušos sociālo vērtību sistēmu, kas atspoguļo profesijas izvēles apzināto ceļu.

Vajadzība pēc drošības un aizsardzības. Dodot priekšroku drošam darbam ar stabiliem ienākumiem, labu izglītību un ieguldījumu tajā, var aplūkot kā rīcību, pat kā motivētus meklējumus personiskai drošībai (Masлоу, 1997).

3. tabula

Profesionālās krīzes personības veidošanās procesā

(pēc: Зеер, Симанюк, 2005)

Krīze	Krīzes noteicošie faktori	Krīzes pārvarēšanas veidi
Mācību profesionālās orientācijas krīze (14-15 vai 16-17 gadi) optācijas (profesionālo nodomu veidošanās) stadijā	Nespēja realizēt profesionālos nodomus. Profesijas izvēle bez individuāli psiholoģisko un psihofizioloģisko īpašību ievērošanas. Situatīva profesionālās mācību iestādes izvēle.	Psiholoģiski kompetenta profesionālā konsultēšana. Profesionālo nodomu korekcija.
Profesionālās izvēles krīze (16-18 vai 19 - 21 gads) profesionālās izglītošanās stadijā	Neapmierinātība ar profesionālo izglītību un profesionālo sagatavotību. Sociāli ekonomiskās situācijas izmaiņas. Vadošās darbības pārkārtošanās.	Mācību izziņošās darbības aktivācija. Mācību profesionālās darbības motīvu maiņa. Profesijas izvēles korekcija.
Profesionālās ekspektācijas (gaidu) krīze (18-20 gadi vai 21-23 gadi) profesionālās adaptācijas posmā	Profesionālās adaptācijas grūtības. Jaunu vadošo darbību apguve. Profesionālo gaidu nesakrītība ar reālo īstenību.	Profesionālās piepūles aktivācija. Darba motīvu un "Es- koncepcijas" korekcija. Specialitātes un profesijas maiņa.
Profesionālās izaugsmes krīze (30-33 gadi) pirmējās profesionalizācijas stadijā	Neapmierinātība ar ieņemamā amata iespējām un ar savu profesionālo izaugsmes iespēju. Vajadzība pēc profesionālās pašnoteikšanās un grūtības tās īstenošanā.	Sociāli profesionālās aktivitātes un kvalifikācijas paaugstināšana. Darba vietas un darbības veida maiņa.
Profesionālās karjeras krīze (38 - 40 gadi) otrējās profesionalizācijas stadijā	Neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu, amatu. Jauna profesionālo vērtību dominante. Vecumposmu attīstības krīze.	Sociāli profesionālās aktivitātes paaugstināšana. Darbības individuālā stila izveide, kvalitatīva izpildāmās darbības veidu uzlabošana. Jaunas specialitātes apguve, kvalifikācijas paaugstināšana. Pāreja uz jaunu darbu.
Sociāli profesionālās pašaktualizācijas krīze (48-50 gadi) meistarības stadijā	Neapmierinātība ar iespējām realizēt sevi izveidojušajās profesionālajās situācijās. Neapmierinātība ar savu sociāli profesionālo statusu. Profesijas psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanās. Profesionālā deformācija.	Pāreja uz darbības izpildes inovatīvu pakāpi. Virsnormatīva sociāli profesionālā aktivitāte. Profesionālās pozīcijas maiņa.

Profesionālās darbības zaudējuma krīze (55-60 gadi) profesijas zaudējuma stadijā	Aiziešana pensijā un jauna sociālā loma. Sociāli profesionālā darbības lauka sašaurināšanās. Psihofizioloģiskās izmaiņas un veselības pasliktināšanās.	Sociāli psiholoģiskā sagatavošanās jaunam dzīvesveidam. Sociāli ekonomiskās savstarpējās palīdzības organizēšana starp pensionāriem. Iesaistīšanās sabiedriskajā/ labdarības darbībā.
--	--	---

Agrīnas laulības un nepieciešamība uzturēt ģimeni pamudina jaunos cilvēkus meklēt darbu citā darbības sfērā nekā tajā, ko viņš būtu izvēlējis, ja nebūtu šīs vajadzības nodrošināt savu ģimeni.

Karjeras nostabilizēšanās posma otrajā pusē (33–35 gados un vēlāk) ir vērojama tendence saglabāt izvēlēto nodarbošanos. Šajā vecumā cilvēks pamatojas uz darbu un apzinās savas karjeras reālās iespējas. Daudzi neriskē krasi izmainīt savu dzīvi un izmēģināt spēkus pilnīgi citā darbības jomā, pat ja interese par kādreiz izvēlēto profesiju/ darbu ir ļoti zema un motivācija ir zudusi.

Taču intereses saglabāšana par savu darbu un uzticība tam visā pieaugušā brieduma periodā ir nepieciešamais nosacījums, lai uzturētu apmierinājuma izjūtu. Tajā pašā laikā tieši cilvēka apmierinājuma pakāpe ietekmē vai nu motivu nostiprināšanos pret izvēlēto profesiju, vai arī sagrauj tos un rosina cilvēku mainīt darbu. Tādējādi tiek risināta profesionālā krīze (sk. 3. tabulu).

30 gadu vecumā lielākai daļai cilvēku gaidas kļūst daudz reālistiskākas, bet pirmajā plānā izvirzās ārējie darba motivācijas faktori – alga un materiālā stimulēšana. Daudzi maina darbavietu, paliekot uzticīgi savai profesijai, cerībā iegūt augstāku darba samaksu, ieņemt labāku amatu vai strādāt komfortablākos apstākļos. Sievietei turklāt svarīgas vēl ir savstarpējās attiecības kolektīvā un darba apstākļi (PeaH, 2003).

Aptuveni ap 40 gadiem rodas apziņa, ka virzīšanās pa karjeras kāpnēm nav nemaz tik viegla, kā cerēts. Daudzās darbības sfērās karjeras kāpņu augšpusē ir palicis ļoti maz vietas, tāpēc vilšanās ir tipiska šī vecuma izjūta, kam vēl jauca klāt noteikta deva cinisma. Tā kā sākotnējie sapņi izrādās nesasniedzami, vērojama pretenziju (tieksmju) līmeņa pazemināšanās.

Taču brieduma posms parasti tiek uzskatīts arī par karjeras stabilizācijas posmu un parasti izrādās visradošākais. Strādājošie cenšas ieņemt stabilu stāvokli izvēlētajā darbības sfērā.

Atsevišķi ir nepieciešams aplūkot darba zaudējuma situācijas, kad cilvēks pilnībā vairs nevar turpināt savu darbu profesijā, piemēram, ja tiek likvidēts uzņēmums. Ja cilvēkam nav sevišķi spēcīgs personīgais "Es", tad viņa reakcija uz darba zaudējumu var būt līdzīga bēdām, ko izsauc tuva cilvēka nāve (Крайг, 2003). Bēdu pārdzīvojumi var sākties ar satricinājumu un atteikšanos ticēt notikušajam, vēlāk tos nomaina naida un protests. Pēc tam seko depresija. Svarīgi atzīmēt, ka var parādīties tie vai citi psihosomatiskie simptomi. Psihosomatiskās saslimšanas, kas attīstījušās šīs situācijas rezultātā, var būt nopietnas un pat bīstamas dzīvībai, īpaši, ja cilvēkam šajā periodā

profesionālā "Es" sagraušana vēl pievienojas ģimenes "Es" iziršanas draudī. Diemžēl prakse apliecina, ka darba zaudējuma gadījumā cilvēks bieži pakļauts regresijai, rodas konflikti, aizkaitinātība, kas prasa no apkārtējiem paaugstinātas rūpes, kā rezultātā palielinās konfliktsituācijas ģimenē. Ģimene ne vienmēr var saprast darbu zaudējušo cilvēku un sniegt viņam atbalstu. Darba zaudējumu īpaši smagi pārdzīvo cilvēki vidējā dzīves posmā, kas ilgi nostrādājuši vienā darbavietā un bez pieredzes darba meklējumos.

Profesijas apguve nenoliedzami ir saistīta ar izmaiņām personības struktūrā, kad notiek intensīva profesionālās darbības sekmējošu īpašību attīstība vai šo īpašību sagraušana, ja cilvēks nepiedalās profesijas apguves procesā. Ja šīs izmaiņas tiek vērtētas kā negatīvas, tas ir, cilvēka personības veselumu graujošas, radot disharmonisku attīstību, to var uzskatīt par profesionālu deformāciju (*Малкина-Пых, 2005*).

Profesionālā deformācija rada tā saucamo profesionālo izdegšanu, piemēram, emocionālu iztukšošanos cilvēkiem, kuri strādā citu cilvēku aprūpes jomā. Pēdējos gados termins "profesionālā izdegšana" tiek lietots ne tikai emocionālās iztukšošanās gadījumā, bet arī lai apzīmētu vilšanās profesionālajā darbībā. Tas var notikt dažādu iemeslu dēļ: nepietiekoša materiālā atalgojuma dēļ par darbu, kas prasa lielu emocionālo ieguldījumu (pedagogi), nespēja paaugstināt profesijas zemo statusu (medmāsas, policisti).

Profesionālai izdegšanai visvairāk ir pakļauti cilvēki ar zemiem "Es" spēka rādītājiem un pazeminātu pašcieņu. Profesionālo izdegšanu vēl rada sociālās neaizsargātības izjūta, nepārlicinātība par sociāli ekonomisko stabilitāti un citi negatīvi pārdzīvojumi, saistīti ar sociālo taisnīgumu un nepietiekošu sociālo atbalstu. Svarīgi atcerēties, ka profesionālā izdegšana nav saistīta tikai ar emocionālo iztukšošanos. To pavada attiecību deformācija ar citiem cilvēkiem, piemēram, pedagogiem paaugstinās autoritārisms, agresivitāte pret bērniem. Deformāciju var novērot arī savu profesionālo sasniegumu novērtēšanā (neadekvāts paaugstinājums vai pazeminājums) vai iespēju un pienākumu izvērtēšanā attiecībā pret citiem cilvēkiem, ar ko strādā kopā. Tāpat brieduma gados cilvēka "Es" profesionālā attīstība ir cieši jāaplūko ar viņa personības attīstību kopumā. Dzīves laikā profesionālais "Es" var līdzdarboties personības identitātes nostiprināšanā vai pilnībā pat to aizvietot. Šajā gadījumā nopietnas personības krīzes ir iespējamās laikā, kad cilvēks aiziet pensijā un kad tiek atņemts viņa profesionālais "Es" (*Малкина-Пых, 2005*).

Karjeras attīstību pieaugušo periodā raksturo arī viņa dzīves lomas (*Gibson, 2006*), kuras dažādā intensitātē un satura kvalitātē realizējas dažādos cilvēka dzīves ciklos. Atsaucoties uz D. Supera pamatpētījumiem, R. Šarfs (R. Sharf) apraksta šādas dzīves lomas: bērni, studējošie, "laiskuļi" (*leisureite*), pilsoņi, strādājošie, māsaimniecībā nodarbinātie, tās ir saistītas ar tādām darbības jomām kā studijas, darbs, sabiedriskais darbs, mājas un ģimenes darbs, brīvā laika aktivitātes.

Tā kā dzīves lomām dažādos dzīves ciklos ir atšķirīga izpausmju intensitāte, svarīgums un vērtība, būtiski ir minēt kritērijus, kas ļauj šīs lomas labāk atpazīt un izziņāt (sk. 4. tabulu).

4. tabula

Darbību kritēriji dzīves lomu izzināšanai

Darbības, saistītas ar dzīves lomām	Kritēriji
Studēšana	Aktivitāšu skaits dzīves laikā (iešana skolā, kursi, mācīšanās bibliotēkā, mājās). Izglītības turpināšana visos dzīves posmos. Izglītošanās nepilna laika studijās (savam priekam vai darba progresam).
Strādāšana	Strādāšana bērnībā (palīdzēšana vecākiem – ejot uz veikalu, pieskatot mazākos bērnus utt.). Jauniešu darbs ar nepilnu slodzi pēc skolas vai vasaras brīva laikā vai abējādi. Pieaugušo strādāšana vienā vai vairākos darbos. Pensionāta cilvēka darbs ar nepilnu slodzi vai dažām stundām nedēļā.
Sabiedriskais darbs	Brīvprātīgais darbs (sociāla, politiska vai reliģiska rakstura). Jauniešu dalība <i>Skautu</i> un <i>Gaidu, Mazpulcēnu</i> u.c. organizācijās vai dažādos sporta klubos. Līdzdalība politisko partiju, arodbiedrību, nevalstisko organizāciju darbībā visos dzīves posmos.
Māja un ģimene	Šī loma var variēt atkarībā no indivīda vecuma. Bērnu palīdzība mājas darbos (sakārtot savu istabu, nomazgāt traukus u.c.). Jaunieši var demonstrēt lielāku atbildību, darot jau sarežģītākus uzdevumus, piemēram, mazāko bērnu pieskatīšana. Pieaugušie rūpējas ne tikai par saviem bērniem, bet arī par saviem novecojušiem vecākiem. Kļūstot vecākiem, atbildība par māju un ģimeni var vai nu ievērojami palielināties, vai samazināties. Piemēram, vecvecāki var dzīvot kopā ar saviem bērniem vai mazbērniem, vai dzīvot veco ļaužu mītnēs vai dzīvot vieni paši.
Brīvā laika aktivitātes	Tās var mainīties visā dzīves laikā, tomēr brīvā laika aktivitāšu saturs ir mainīgs. Brīvais laiks ir svarīga un vērtīga aktivitāte gan bērnībā, gan jaunībā. Bieži šis laiks ietver sevi aktīvo sportu, kā arī daudz mazkustīgākas aktivitātes kā TV skatīšanos, lasīšanu un datorspēles. Pieaugušajiem cilvēkiem brīvais laiks kļūst vairāk izsmalcināts un intelektuālāks, piemēram, teātra un muzeju apmeklējums vai iesaistīšanās citu brīvprātīgo organizāciju aktivitātēs. Bieži brīvā laika aktivitātes kļūst par izmēģinājuma vietu jaunām aktivitātēm, kas var sekmēt darba procesu. Bērnībā vecākiem ir liela ietekme uz spēles un zinātkāres attīstību. Vecumā no 6 līdz 12 gadiem skolas un interešu pulciņi nodrošina iespēju attīstīt kognitīvās un motorās prasmes rotaļās vai brīvā laika aktivitātēs. Jaunībā komandas un individuālās aktivitātes kā sports, klubi un hobijs palīdz indivīdiem noteikt savas intereses un spējas. Starp 19 un 25 gadiem indivīdi var attīstīt brīvā laika darbības, kas ir saistītas ar darbu vai izglītību. Pieaugušie brīvo laiku var fokusēt uz darba vai ģimenes aktivitātēm. Pensijā brīvais laiks bieži kļūst daudz svarīgāks nekā darbs, un tas izriet no cilvēku interesēm un prasmēm. Brīvo laiku var aplūkot kā aktīvu, izaicinājumiem bagātu, veselību atjaunojošu vai pasīvu.

Piedāvātie kritēriji atspoguļo visu lomu nozīmīguma pakāpi konkrētajā cilvēka dzīves ciklā. Taču konsultēšanas procesu veicina arī dzīves lomu īpašību izzināšana un ievērošana. Tās ir:

- piedalīšanās,
- uzticēšanās,
- zināšanas,
- vērtību gaidas.

Dzīves lomu īpašību identifikāciju atvieglo noteiktie indikatori (sk. 5. tabulu).

5. tabula

Dzīves lomu īpašību indikatori

Īpašības	Indikatori
Piedalīšanās	Piedalīšanās var būt dažādās formās un skaitā. Tā var ietvert pavadīto laiku, darot kaut ko, izpildījuma uzlabošanu, būt aktīvam kādās konkrētās darbībās un izpausmes formās. Netiešs piedalīšanās veids var būt cilvēku sarunas vai lasīšana par aktivitātēm. Piedalīšanās jēdziens ir īpaši lietderīgs, tāpēc ka izmēra indivīda aktuālu uzvedību, ne tikai to, ko viņš vai viņa saka. Piemēram, persona var teikt, ka viņa atbalsta dabas aizstāvjus, bet īstenībā pati nekad nav piedalījusies nevienā no akcijā vai pasākumā.
Uzticēšanās	Uzticēšanās bieži attiecas uz nākotnes plāniem. To var aplūkot saistībā ar vēlmēm būt iesaistītam vai būt aktīvam. Tā arī attiecas uz tagadni, tas ir, justies lepnam par labi padarīto, būt lojālam.
Zināšanas	Informācijas iegūšana par lomu, eksperimentējot ar to tieši vai novērojot to, tādējādi radot zināšanas, izpratni par lomas svarīgumu, tās kognitīvo aspektu. Bērna zināšanas var ierobežot brīvo laiku un studijas. Zināšanas par vecāku lomu ir iegūtas, to novērojot; tikai daudz vēlāk tās var būt pārbaudītas tieši. Zināšanas par darba darītāja lomu var būt atšķirīgas viena indivīda dažādos dzīves ciklos, piemēram, studentam, kas papildus strādā sabiedriskās ēdināšanas sistēmā, vai 15 gadus vēlāk, strādājot par inženieri. Īpašību novērtēšanas kritēriji nevar izmērīt zināšanas. Taču, kad runājam ar klientu par viņa studijām, brīvo laiku vai sabiedriskā darba lomām, konsultantam informācija par klienta zināšanām var būt vajadzīga. Piemēram, jaunajiem studentiem bieži ir maz zināšanu par studējošā lomām, ar ko viņi drīz saskarsies. Tomēr viņi (studenti) uzticas šai lomai un tajā piedalās.
Vērtību gaidas (sk. 6. tabulu)	Līdzīgi uzticēšanās jēdzienam, vērtību gaidas attiecas uz dažādu lomu izvēlēm, kam klients dod priekšroku. Daudzas vērtības ir saistītas ar karjeras avotiem. D. Supers un D. Nevila (<i>D. Nevill</i>) vērtību skalā ir iekļāvuši 21 dažādu vērtību un 14 no tām tiek lietotas karjeras konsultēšanā vērtību gaidu noteikšanai. Šīs 14 vērtību gaidas var novērot piecās dzīves lomās. Konsultants var noteikt sava klienta vērtību svarīgumu un tad nolemt, kura no tām aktualizējas, kad tiek konceptualizētas klienta vajadzības.

6. tabula

Vērtību gaidas

Vērtību gaidas	Raksturojums
Spēju izmantošana	Tā izpaužas veidā, kā tiek lietotas prasmes un zināšanas. Tas nozīmē, ka spējas tiek attīstītas, darot darbu vai studējot. Tas attiecas arī uz prasmju lietošanu, piemēram, lomā – būt labiem vecākiem.
Sasniegumi	Nedomājot par lomu, sasniegumi attiecas uz izjūtām, ka ir radīts labs rezultāts. Individīdi ar augstiem vērtību standartiem izvirza augstas prasības strādāšanai vai studēšanai. Ja loma ir brīvā laika pavadīšana, sasniegumi var nozīmēt izjūtas būt nozīmīgiem sportā vai mūzikā.
Estētiskās vērtības	Estētiskās vērtības saistās ar skaistā atrašanu lomā, kad tā ir izvēlēta. Tās bieži ir asociācijas ar mākslinieciskām vērtībām.
Altruisms	Attiecas uz palīdzēšanu citiem viņu problēmās. Vajadzības pēc altruisma var būt skaidri sastopamas noteiktās lomās. Vieni palīdz cilvēkiem ar personiskajām problēmām ģimenē vai karjerā (piemēram, sociālie darbinieki, psihologi). Tās ir sabiedriskās organizācijas, kas arī palīdz citiem, piemēram, Sarkanais Krusts.
Autonomija	Daži indivīdi dod priekšroku izdevībai strādāt neatkarīgi un privāti. Viņi var gribēt veidot paši savus lēmumus par studēšanu, par sportu vai kā citādi.
Kreativitāte	Iespēja atklāt vai veidot jaunas lietas var būt svarīga noteiktās situācijās. Spēja veidot jaunas idejas hobijs vai sabiedriskajās organizācijās var būt svarīga arī profesionālajā darbībā, piemēram, kā veidot jaunus produktus darbā.
Ekonomiskā atlidzība	Tie ir augsti dzīves standarti vai materiālais novērtējums, kas gūts no lomas realizācijas. Kaut gan studijas, iespējams, nodrošina augstus ienākumus un ģimenes labklājību, primārā loma ekonomiskā atlidzinājumā ir strādājošā lomai.
Dzīves stils	Plānot savas aktivitātes – tas ir, dzīvot tā, kā vēlaties. Piemēram, studēšana var būt arī individuāla aktivitāte. Reizēm brīvā laika aktivitātes tiek izvēlētas, vadoties no citu cilvēku vajadzībām. Tomēr strādāšana ir loma, kas daudz biežāk tiek veikta kopā ar citiem, arī sabiedriskajā darbā un ģimenē ir grūti dzīvot kā pats vēlies, īpaši, ja nav atrasti cilvēki, kas vēlas to darīt līdzīgi.
Fiziskās aktivitātes	Viens var darīt sabiedrisko darbu, piemēram, palīdzot vides sakopšanā. Ģimenē visi var būt aktīvi, piemēram, dodoties ceļojumā, laivojot vai gatavojot kopīgas lietas.
Prestižs	Daudzas lomas nodrošina izdevību indivīdiem apliecināt viņu veikumu. Kaut arī prestižs parasti ir saistīts ar darba lomu, skolotāji atzīst studentus un vietējās pašvaldības atzīst savus pilsoņus. Tas ir saistīts ar sociālo atzīšanu. Sieva, vīrs, bērni vai laulātie var atzīt savu vecāku palīdzību.

6. tabulas turpinājums

Risks	Dažiem cilvēkiem patik bīstamas vai izaicinošas lietas. Šādas iespējas nodrošina gan brīvais laiks, gan darbs. Tā brīvajā laikā var nodarboties ar alpīnismu, lēkšanu ar gumiju utt. Darbā cilvēki var izvēlēties profesijas, kas saistītas ar paaugstinātu risku, piemēram, ceļamkrānu vadītāji vai tālbraucēji šoferi. Risks sabiedriskajā darbā, studijās vai mājās vairāk var būt saistīts ar psiholoģisko risku nekā ar fizisko. Studējot tas var izpausties kā darba nodošana vai tā izstrādes uzsākšana pēdējā brīdī, tā var būt arī izklaidēšanās līdz rītam pirms eksāmeņiem.
Sociālās interakcijas	Sadarbība un darbs grupā var būt izdevīgs visām lomām. Daži cilvēki dod priekšroku studēšanai grupā, daži priecājas par darbu pie kāda projekta mazākā grupā vai divatā, kas ir daļa no komandas. Laulātie, vecāki un bērni kopā pavada brīvdienas vai veic kopīgus darbus. Brīvā laika aktivitātes nodrošina daudz izdevību, kā īstenot sociālo interakciju, piemēram, sports, pasākumi, draugu apmeklēšana.
Izvēles dažādība	Dažiem cilvēkiem ir svarīga iespēja mainīt darba aktivitātes, būt iesaistītiem daudzos sporta veidos vai sabiedriskajās organizācijās. Savukārt citi dod priekšroku vienatnei mājās vai laika pavadīšanai kopā ar bērniem vai radniekiem, vēlas gatavot, tīrīt un socializēties.
Darba nosacījumi	Dažiem cilvēkiem nepieciešamie nosacījumi ir piemērots apgaismojums, ērti iekārtota telpa vai labs aprīkojums sporta aktivitātēm u. c. Arī darba nosacījumi, kas iekļauj apgaismojumu, atbilstošu temperatūru, labu aprīkojumu, ir svarīgi darbam sabiedriskajās organizācijās vai citās darbavietās.

Karjera vecumā

Vecuma vispārīgs raksturojums

Vecums ir laiks, kad cilvēki sāk uzdot sev eksistenciālus jautājumus – *kāda ir dzīves jēga; vai esmu piepildījis visu, ko biju iecerējis; ko es atstāšu pēc sevis; kas notiek ar cilvēku, kad tas ir nomiris?* Laiks vairs neļauj atlikt nepadarīto un lolot ilūzijas. Var noteikt vairākus novecošanās veidus (sk. 7. tabulu).

Latvijā pieaug vecu cilvēku īpatsvars, tas savukārt ietekmē sociāli ekonomisko sfēru, psiholoģisko komfortu un attiecību sociāli emocionālo veidošanos paaudžu vidū.

Vecu cilvēku emocionālo sfēru lielā mērā ietekmē somatiskie stāvokļi: trauksme, nepilnvērtības izjūta, pašpārliecinātības mazināšanās. Vecumā (atšķirībā no jaunības) pārdzīvojumi var būt maznozīmīgāki un īslaicīgāki, taču tie izsauc paradoksālas reakcijas. Ir gadījumi, kad it kā atmiņā atjaunojas un summējas veci, sen aizmirsti fakti, pārdzīvojumi un aizvainojumi. Tas provocē tādus emocionālos stāvokļus kā skumjas, bailes, bažas.

Veci cilvēki baidās plānot rītdienu. Viņi nereti kļūst raudulīgi, egoistiski. Aiz vārdiem "es neko vairs nespēju" slēpjas pilnīga bezatbildība, bailes uzdrošināties. Šādi veci cilvēki būtībā līdzinās trīsgadīgam bērnam. Viņi it kā atrodas hroniskā regresīvā stāvoklī.

7. tabula

Novecošanās veidi (pēc: *Pumpriņa, 2004*)

Novecošanās veids	Raksturojums
Hronoloģiskais	Novecošanās definēšana, pamatojoties uz personas gadu skaitu kopš dzimšanas.
Bioloģiskais	Attiecas uz fiziskām izmaiņām orgānu sistēmā.
Psiholoģiskais	Attiecas uz izmaiņām uztveres, sajūtu un mentālajos procesos, izmaiņām vajadzību un motīvu sfērā.
Sociālais	Raksturo indivīda lomu un mijiedarbības izmaiņas sociālajā struktūrā.

Var izdalīt arī citu grupu – cilvēkus, kuri, neskatoties uz savu dzīves pieredzi, pārciestajām eksistenciālajām krīzēm, ir spējīgi saglabāt gaišu, atvērtu skatu uz dzīvi. Viņi veido kontaktus ar apkārtējiem, dalās pārdzīvojumos, līdzpārdzīvo citu bēdām (*Абрамова, 1997; Pumpriņa, 2004; Шихи, 2005*). Taču darbā ar veciem cilvēkiem ir jāatceras – nepabeigtām darbībām, emocionāli neizdzīvotiem notikumiem nav noilguma. Cilvēki tos kā smagu nastu nes līdzī.

Veciem cilvēkiem ir zināmas grūtības emociju izpausmēs, īpaši agresīva rakstura, jo ir pieņemts, ka šīs emocijas izrādīt ir nepieklājīgi.

Veciem cilvēkiem ir grūti adaptēties jaunus apstākļos. Kā iemesls tam tiek minēta dogmatiska domāšana, labilitātes trūkums. Lēnāks ir lēmumu pieņemšanas process. Taču, no otras puses, palēninātā vai ierobežotā rīcības spēja ļauj apdomīgāk veikt dažādas darbības, saskatīt iepriekš nepamanītus faktus, izdarīt secinājumus. Uzkrātā pieredze, teorētiskās zināšanas ļauj attīstīt spriešanas spējas. Var secināt, ka uz veciem cilvēkiem pamatoti var attiecināt jēdzienu "dzīvesgudrība". Prāta jeb racionālajā sfērā daudz kas ir atkarīgs no paša cilvēka un viņa vēlēšanās pilnveidot sevi, būt dzīves aprītē. Būtiski tiek ietekmēta arī sociālā sfēra, jo, aizejot pensijā, mainās sociālais statuss sabiedrībā. Parādās daudz brīva laika, ko pilnībā aizpildīt ir grūti. Strauji mainās sociālo kontaktu loks, kas tomēr ir cieši saistīts ar paša cilvēka aktivitāti un vēlmi komunicēt. Tie vecie cilvēki, kuriem ir tuvi draugi, no kuriem viņi saņem atbalstu, sapratni, iejūtību, vieglāk īsteno savus attīstības uzdevumus.

Attīstības uzdevumi vecumā

Sabiedrībā pastāv stereotipiski uzskati par vecumu: no vienas puses – par atpūtas periodu, no otras puses – apdzīšana un pat daļējas eksistēšanas periods. Tāpēc pats vārdu salikums "vecuma attīstība" var šķist neparasts. Taču vēlīnais vecums specifiski ietekmē cilvēka dzīves ciklu, jo tikai šajā periodā var izjust un saprast, izskaidrot konkrētā cilvēka dzīvi veselumā, viņa dzīves jēgu un vērtības.

Balstoties uz E. Eriksonu, pēdējā dzīves cikla stadijā parādās psihosociāls konflikts starp "veselumu un vilšanos". Galvenā vajadzība šajā vecumā – pārliecināties par nodzīvotās dzīves vērtību. Atbilstoši uzmanība ir jāfokussē no nākotnes uz pagātņi. Tas kļūst iespējams tikai tad, kad veiksmīgi ir atrisinājušās iepriekšējās stadijas. Vēlīnais briedums raksturojas ar jaunu, pabeigtu *Ego* formu – identitāti un vienotību/ veselumu. Veseluma ieguve pamatojas uz to uzvedību, kas apgūta iepriekšējos posmos, un to uztveri veselumā, kurā neko vairs nevar izmainīt. Ja cilvēks nevar savienot savu pagātņi vienotā veselumā, viņš pabeidz savu dzīvi bailēs no nāves un izmisumā no izjūtas, ka dzīvi nevar sākt no jauna.

I. Malkina-Piha norāda, ka, lai sasniegtu "veiksmīgu vecumu", cilvēkam ir jāatrisina trīs pamatzdevumi (*Малкина-Пых, 2005*).

Pirmkārt, tā ir diferenciacija, t. i., transcendācija pret iegrimšanu lomās. Profesionālās darbības laikā cilvēks ir pārņemts ar lomām, ko nosaka profesija. Ar aiziešanu pensijā viņam ir jānosaka sev vesela rinda nozīmīgu darbību tā, lai viņa laiks būtu pilnībā aizpildīts. Ja cilvēks definē sevi tikai sava darba vai ģimenes robežās, tad, aizejot no darba un sastopoties ar situāciju, ka no ģimenes aiziet pieaugušie bērni ("tukšās ligzdas" sindroms), rodas liels negatīvo emociju pieplūdums, ar kuru indivīds nevar tikt galā.

Otrkārt, ķermeņa transcendence pret ķermeņa absorbciju – izmaiņas, kas attiecas uz indivīda spējām izvairīties no pārmērīgas koncentrēšanās uz pieaugušo nespēku, sāpēm un fizisko vājumu, kas pavada vecumu. Veciem cilvēkiem ir jāmācās tikt galā ar pakāpenisku labas pašizjūtas samazināšanos, sāpīgām atmiņām un jābauda dzīve, pirmkārt cilvēciskajās attiecībās.

Treškārt, tā ir *Ego* transcendēncija pret absorbciju (iegimšanu). Novecošanās procesā liela nozīme ir tieši *Ego*. Veciem cilvēkiem ir jāsaprot, ka, lai arī nāve ir neizbēgama un, iespējams, nemaz nav tik tālu, viņiem būs vieglāk, ja apzināsies, ka viņi ir snieguši savu devumu nākotnei ar savu bērnu izaudzināšanu, ar saviem darbiem utt. Saskaņā ar E. Eriksonu, cilvēki, kuri sagaida vecumu bez bailēm un vientulības, viegli pārkāpj nāves perspektīvas robežu, pateicoties jaunajai paaudzei.

Neviena no cilvēka dzīves cikla izmaiņām neaprobežojas tikai ar vidējā brieduma vai vecuma īpatnībām. Lēmumi, kas pieņemti dzīves sākumā, kļūst par tiem celtniecības ķieģelišiem, no kuriem veidojas visi pieaugušā cilvēka lēmumi, bet cilvēki vidējā posmā sāk risināt perspektīvā vecuma problēmas (*Крайт, 2000*). Pusmūžā cilvēks sāk apjaust ne tikai notiekošo, bet jau nodzīvoto dzīvi. Pilnvērtīgs, veselīgs vecums saistīts ar sava dzīves ceļa pieņemšanu.

Pirmspensijas vecums

Pirmspensijas vecums (apmēram no 55 gadiem līdz aiziešanai pensijā) – vispirms tā ir pensijas gaidīšana vai, pat gatavošanās pensijai.

Attīstības sociālā situācija ir šāda:

- Pensijas gaidīšana. Kādam tas nozīmē pēc iespējas drīzāk uzsākt atpūtu, citam – pārtraukt aktīvo darbību un neskaidrību, ko darīt ar savu pieredzi un ar vēl ne mazo palikušo enerģiju.

- Centieni sagatavot sev pienācīgu maiņu darbā.
- Esošo kontaktu atjaunojošs raksturs. Turklāt vieni kolēģi var gaidīt, lai konkrētais cilvēks pēc iespējas ātrāk aiziet no darba, un pats cilvēks to jūt; no otras puses – cilvēku negrib atlaist, un viņš pats klusībā cer, ka pensija viņam pienāks daudz vēlāk nekā viņa laikabiedriem.
- Attiecības ar radniekiem. No vienas puses, cilvēks vēl pietiekoši var apmierināt savu ģimeni, ieskaitot mazbērnus (un tajā ir jēga – viņš ir “noderīgs” un “interesants”); no otras puses, viņš izjūt savu drīzo “nevajadzību”, kad vairs tik daudz nepelnīs un saņems tikai pensiju.

Vadošā darbība ir šāda:

- Centieni paspēt izdarīt to, kas vēl nav paspēts (īpaši profesionālajā jomā), atstāt par sevi labas atmiņas darbavietā.
- Centieni nodot savu pieredzi saviem skolēniem un sekotājiem.
- Parādoties mazbērniem, pirmspensijas cilvēki it kā “sadalās” starp darbu, kurā viņi grib sevi maksimāli realizēt, un savu mazbērnu audzināšanu, kuri viņiem ir ne mazāk svarīgi kā dzimtas turpinājums.
- Pirmspensionēšanās beigu posmā (īpaši, ja ir liela ticamība aiziešanai no darba) ir novērota tieksme izvēlēties sev nodarbošanos pensijas laikam, it kā saplānot savu turpmāko dzīvi.

Aiziešana pensijā

Aiziešana pensijā (pirmie gadi pēc aiziešanas pensijā) – tā vispirms ir jaunās sociālās situācijas apguve un jaunā statusa pieņemšana.

Attīstības sociālā situācija ir šāda.

- Pirmajā laikā saglabājas vecie kontakti ar bijušajiem darba kolēģiem, bet turpmāk tie kļūst neregulāri un mazāk izteiksmīgi.
- Pamatā tiek uzturēti kontakti ar sev tuvajiem cilvēkiem un radniekiem. No viņu puses tagad tiek gaidīts īpašs taktiskums un uzmanība pret “nepieredzējušo” pensionāru. Taču pakāpeniski parādās draugi – pensionāri un pat gados jaunāki cilvēki – atkarībā no tā, ar ko sāk nodarboties pensionāri un ar ko tiekas.
- Parasti tuvie cilvēki tiecas uz to, lai pensionāri, “kuriem ir tik daudz brīva laika”, vairāk nodarbotos ar mazbērnu audzināšanu, tāpēc saskarsme un komunikācija ar bērniem un mazbērniem ir svarīga pensionāru sociālās situācijas raksturojoša iezīme.

Vadošā darbība ir šāda:

- Vispirms tā ir sevis meklēšana jaunajā situācijā, savu spēku pārbaude dažādos darbības veidos (mazbērnu audzināšanā, mājsaimniecībā, hobbija realizēšanā, jaunās attiecībās, sabiedriskajā darbā utt.). Pensionāram ir daudz laika, un viņš var atļauties sevi izmēģināt dažādās pašnoteikšanās un pašizpausmes darbībās un kļūdoties (protams, tas notiek uz izjūtu fona, ka “dzīve ar katru dienu saīsinās un saīsinās”).
- Daudziem pensionāriem pirmajā pensijas posmā vēl notiek darba turpinājums savā pamatprofesijā (īpaši, kad saņem pensiju un algu vienlaicīgi); šajā

- gadījumā strādājošais pensionārs īpaši paaugstina savas nozīmības izjūtu.
- Pieaug vēlme pamācīt un pat kaunināt gadus jaunākus cilvēkus.
 - Daudziem pensionāriem tie var būt centieni mierīgi apdomāt savu nodzīvoto dzīvi, dalīties savā pieredzē un pārdzīvojumos.

Karjera, tāpat kā cilvēka attīstība, ir nedalāms un dinamisks process, kas attīstās visos cilvēka dzīves ciklos. Veiksmīgi atrisināts attīstības un karjeras izaugsmes uzdevums vienā no tiem veido bāzi nākamajam ciklam (sk. 8. tabulu). Protams, cilvēka attīstības procesā var būt vērojama arī izaugsmes stagnācija, taču visos gadījumos mēs runājam par noteiktiem uzdevumiem, ko cilvēks īsteno patstāvīgi vai ar konsultanta palīdzību.

8. tabula

Attīstības uzdevumu dinamika dažādos cilvēka dzīves ciklos

(pēc: Gibson, Mitchell, 2006)

Vecums					
Dzīves posmi	uzdevumi katrā posmā	jauniešu vecums (14-25 gadi)	agrīnais pieaugušo periods (25-45 gadi)	vidējais pieaugušo periods (45-65 gadi)	vēlīnais pieaugušo periods (65 gadi un vairāk)
	Samazinās	Laiks hobijs	Dalība sporta aktivitātēs	Fokuss uz būtiskāko	Darba stundas
	Saglabājas	Vajadzība pierādīt pašreizējo profesionālo izvēli	Vajadzība padarīt nodarbošanos drošu	Saglabāt sevi konkurences apstākļos	Vajadzība turpināt to, kas patīk
	Izveidojas	Darbības uzsākšana izvēlētajā jomā	Profesionālā statusa nostabilizēšanās	Jaunu prasmju apguve	Iespēja darīt lietas atbilstoši vēlmēm
	Izpēte	Jaunu iespēju izziņāšana	Atrast vēlamo nodarbošanos	Identificēt jaunus uzdevumus darbam	Atrast labu pensijas laika pavadīšanas veidu
	Izaugsme	Attīstīt savu pašuztveri	Mācīties veidot attiecības ar citiem	Apzināties pašam savas iespēju robežas	Attīstīt un novērtēt neprofesionālās dzīves lomas

Literatūra

- Ādlers, A.** (1992). *Psiholoģija un dzīve*. Rīga: IdeA.
- Apsīte, V.** (2004). *Pusaudžu psiholoģiskās tiesības*. Psiholoģija Mums, Nr.1 (3), 6.-11. lpp.
- Brown, D., Brooks, L. and Associates** (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. 2nd ed. San Francisko: Jossey-Bass.
- Eriksons, E.** (1998). *Identitāte: jaunība un krīze*. Rīga: Jumava.
- Pumpiņa, B.** (2004). *Gešaltterapija darbā ar veciem cilvēkiem*. Psiholoģijas Pasaule, Nr. 8. 22.-26. lpp.
- Bandura, A.** (1997). *Social learning theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Chak, A.** (2002). *Understanding children's curiosity and exploration thought the lenses of Lewin's field theory: On developing an appraisal framework*. Early Child Development and Care, 172, pp. 77-87.
- Gibson, L. Robert, Mitchell, H. Marianne.** (2006). *Introduction to career Counseling for the 21 st Century*. Pearson, Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, Columbus, Ohio.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., Herma, J.** (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L.** (1981). *Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations* [Monograph]. Journal of Counseling Psychology, 28, pp. 545-579.
- Havighurst, R. J.** (1964). *Youth in Exploration and Man Emergent*. American Counseling Association.
- Havighurst, R. J.** (1973). *History of Developmental Psychology: Socialization and Personality Development through Lifespan*. In: Baltes P.B&Schaie (Ed.) Lifespan Developmental Psychology: Personality and Socialization. - New York: Academic Press, pp. 3-24.
- Havighurst, R. J.** (1972). *Education through the adult life span*. Educational Gerontology, 1, pp. 41-51.
- Jones, Lawrence K.** *Holland's Theory of Career Choice and You*. Available: http://www.careerkey.org/asp/your_personality/hollands_theory_of_career_choice.asp Skatīts 03.05.2008.
- Jordaan, J. P.** (1963). *Exploratory behavior: The Formation of Self and Occupational concepts*. In: D. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, J. P. Joordan (Ed.), *Career Development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board, pp. 42-78.
- Levinson, D.** (1986). *A conception of adult development*. American Psychologist, 41, pp. 3-13.
- Morisson, G.** (1996). *Early Childhood Education Today*. 7th ed. Merril: Prentice Hall.
- Rich, N.** (1979). *Occupational knowledge: To what extent is rural youth handicapped?* Vocational Guidance Quarterly, 27, pp. 320-325.

- Roe, A.** (1956). *The Psychology of Occupations*. New York: John Wiley and Sons.
- Sharf, R.** (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Belmont, CA: Thomson, Brooks/ Cole.
- Super, D.E.** (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D., Bowsbey J. A.** (1981). *Career Development in Britain. Report to the Board of Education of Charles County, Maryland*. Cambridge, UK: Hobson Press.
- Vaillant, G.** (1997). *The Wisdom of the Ego*. 3rd. Ed. London, England, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Watts, A.G., Super, D. E., Kidd, J. M.** (1981). *Career Development in Britain*. Cambridge, UK: Hobson Press.
- Vondracek, F. W., Skorikov, V. B.** (1997). *Leisure, school, and work activity preferences, and their role in vocational identity development*. *The Career Development Quarterly*, 45, pp. 322–340.
- Абрамова, Г.** (2003). *Возрастная психология*. Москва: Академия.
- Крайг, Г.** (2003). *Психология развития*. СПб.: Питер.
- Ливехуд, Б.** (1994). *Кризисы жизни – шансы жизни*. Калуга: Духовная познание.
- Малкина-Пых, И.** (2004). *Возрастные кризисы детства*. Москва: изд.-во Эксмо.
- Малкина-Пых, И.** (2005). *Кризисы пожилого возраста*. Москва: изд.-во Эксмо.
- Малкина-Пых, И.** (2005). *Возрастные кризисы взрослости*. Москва: изд.-во Эксмо.
- Маслоу, А.** (1997). *Дальние пределы человеческой психики*. СПб.: Евразия.
- Мухина, В.** (2003). *Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество*. Москва: Academia.
- Пек, М.** (1996). *Нехоженые тропы: Новая психология любви, традиционных ценностей и духовного роста*. Москва: Авиценна.
- Пиаже, Ж.** (1994). *Избранные психологические труды*. Москва: Международная педагогическая академия.
- Реан, А.** (2003). *Психология среднего возраста, старения, смерти*. СПб.: Прайм – Еврознак.
- Роджерс, К.** (1994). *Взгляд на психотерапию. Становление человека*. Москва: Прогресс.
- Хьелл, Л., Зиглер, Д.** (1997). *Теории личности*. СПб.: Питер.
- Зеер, Э.Ф., Симанюк, Э.Э.** (2005). *Психология профессиональных деструкций*. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга.
- Шихи, Г.** (2005). *Возрастные кризисы. Ступени личностного роста*. СПб.: ООО Каскад.

2. nodaļa

Komunikāciju teorijas

Lāsma Latsone

Anotācija

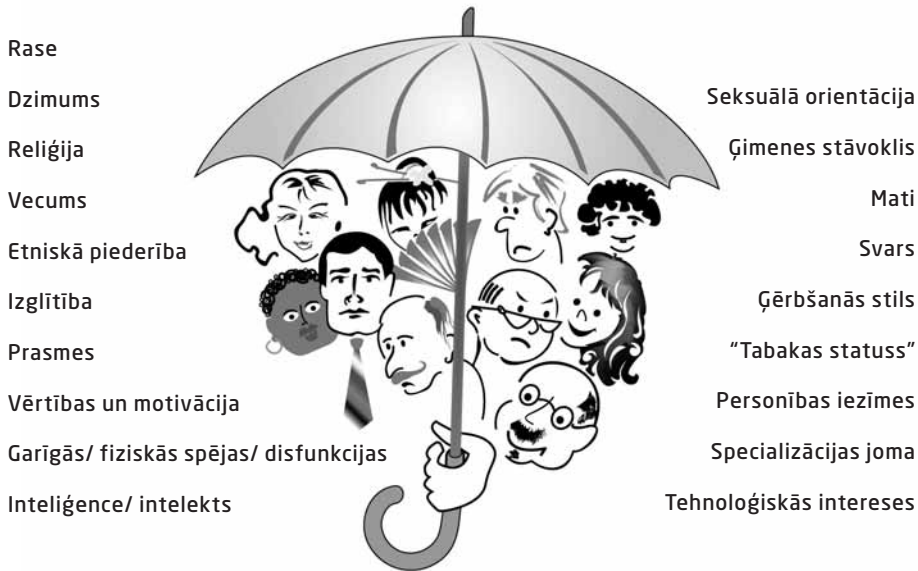
Jēdziens "komunikācija" caurstrāvo šodienas realitāti. Mēs priecājamies par komunikāciju iespējām, ko sniedz globalizācijas laikmets, tajā pašā laikā raižējamies par negācijām, ko tas nes, – datoratkarību, saskarsmes trūkumu, informācijas pārslodzi. Karjeras konsultēšana visciešākā veidā ir saistīta ar komunicēšanu, jo klienta un konsultanta komunikāciju prasmes lielā mērā nodrošina konsultēšanas procesa izdošanos vai neizdošanos. Līdzīgi informācijas ieguve un tās tālāknodošana, kā arī dažādu sadarbības tīklu veidošana ir neatņemama daļa karjeras konsultanta ikdienā. Komunicēšanas prasmes ir saistītas arī ar katra cilvēka individuālo karjeru, jo bieži vien nespēja būt par labu saskarsmes partneri ir šķērslis indivīda karjeras izaugsmei. Šajā nodaļā tiks aplūkotas dažādas komunikāciju teorijas, kas varētu palīdzēt karjeras konsultantiem saprast, kādā veidā un kāpēc cilvēki sarunājas, kā piešķir vārdiem jēgu un nozīmes, kā veido attiecības. Akcentēta tiks personību dažādība, uztveres atšķirības, kultūras un dzimuma ietekme uz saskarsmes procesiem, kā arī plašsaziņas līdzekļu ietekme uz attieksmēm, vērtībām un attiecībām.

Ievads

Cilvēks sāk komunicēt, ienākot pasaulē. Jaundzimušam bērnam nav pieredzes saskarsmē ar citiem cilvēkiem un apkārtējo vidi. Bērns to iegūst, esot attiecībās ar tiem, kas par viņu rūpējas, un tieši šie komunicēšanas procesi nosaka, kas ar viņu notiks šajā pasaulē: kā viņš izdzīvos, kā veidos un attīstīs attiecības, cik jēgpilna būs viņa dzīve. Komunikācija nenozīmē tikai vārdus, ko izrunājam; šajā procesā piedalās gan viss cilvēka ķermenis un viņa domas, jūtas un maņu orgāni, gan attiecības, pārliecības un vērtības, uz kurām balstīta dzīve, sapņi un cerības (*Satir, 1998*). Saskarsmes prasmes ne tikai veido dzīves pieredzi, bet ietekmē arī katra cilvēka veselību: ir pierādīts, ka pozitīvas attiecības uzlabo veselību, bet negatīvas un strespilnas attiecības bojā noteiktus gēnus, kas kontrolē vīrusu aizsargšūnas, padarot cilvēku ievainojamu pret slimībām un iedarbojoties uz ķermeni kā lēna inde (*Goleman, 2006*).

Komunikācija ir apzinīgi veidota sociāla aktivitāte, kas bāzējas uz iepriekš gūtajām zināšanām un nodrošina informācijas nodošanu un uztveršanu, komunikācijas dalībniekiem mijiedarbojoties. Tas ir divvirzienu process, ar kura palīdzību realitāte tiek radīta, uzturēta, atjaunota un pārveidota un

kura laikā partneri cenšas realizēt savus mērķus, vajadzības un intereses, savstarpēji ietekmējot vienu otru. Komunicējot tiek izmantoti simboli, lai veidotu un skaidrotu nozīmes, kas sastopamas apkārtējā vidē, kā arī lai otru cilvēku informētu, motivētu un pārliecinātu, sasniedzot galamērķi – savstarpējo sapratni, kas ir atkarīga gan no situāciju kontekstiem un kulturāliem pieņēmumiem, gan komunikācijas procesa dalībnieku vecuma, dzimuma, sociālā statusa un citām iezīmēm (sk. 1. attēlu).



1. att. **Dažādības lietussargs** (pēc DuBrin, 2004, 112)

Mūsdienās ir palielinājusies sabiedrisko attiecību nozīme katra cilvēka ikdienā, un komunikatīvās prasmes ir būtisks ikviena speciālista sociālās kompetences rādītājs, ko augstu vērtē visā pasaulē. Agrāk cilvēki vairāk strādāja individuāli, bet šodien palielināties apkalpojošo sfēru skaits, kļuvis populārs komandu darbs, globalizācija atvērusi durvis saskarsmei ar citām kultūrām. Aizvien aktuālāka kļūst vajadzība apgūt svešvalodas, izprast citu tautu tradīcijas un dzīvesveidu, kā arī rodas iespējas veidot karjeru starptautiskā kontekstā.

Tai pašā laikā informācijas pārbagātība un viena stāsta (metastāsta) trūkums rada zināmu psiholoģisku nedrošību un apjukumu, sarežģījot izvēles visu vecumu cilvēkiem. Vērtības neskaidras padara arī postmodernismam raksturīgā ekletiskā pasaules uztvere, kad tiek izmantota tā sauktā *kafejnīcu pieeja*, kad tiek likts uz dzīves *pusdienu šķīvja* pa drusciņai no visa, kas *garšo*, pat tad, ja tas nenāk par labu ne garīgajai, ne fiziskajai veselībai. D. Goulmens, raksturojot šo laikmetu, lieto tādus jēdzienus kā "sociālā korozija" un "sociālais autisms", akcentējot, ka cilvēkiem rodas komunikāciju problēmas tādēļ, ka viņi pārāk daudz laika pavada pie televizora ekrāna vai

datora, vai arī dodoties uz darbu savās automašīnās. Pieeja darbam brīvdienās, kā arī telefona un elektroniskā pasta radītās barjeras arī atņem laiku sarunām gan ar kolēģiem, gan ģimenes locekļiem (*Goleman, 2006*).

Dž. B. Šovs ir teicis, ka lielākā kļūda komunikācijā ir uzskats, ka viss notiks pats no sevis. Līdzīga kļūda būtu nenovērtēt komunikācijas prasmju nozīmi karjeras konsultanta ikdienā. Iemācīties prasmīgi komunicēt – tas ir nopietns darbs katram ar sevi.

Komunikāciju modeļi piedāvā šādus apzīmējumus komunikācijas procesa skaidrošanai:

- sūtītājs jeb ziņas avots (kodētājs),
- saņēmējs (dekodētājs),
- kanāls (informācijas nodošanas veids),
- ziņa (vēstījums), kods (valoda),
- konteksts (vide),
- atgriezeniskā saite,
- trokšņi (traucēkļi, šķēršļi).

Modeļi ir metaforas, kas idealizētā vai abstraktā formā atspoguļo sarežģītās attiecības starp komunikācijas procesa elementiem, ļaujot vizuāli uztvert un saprast šos procesus, kā arī palīdz uzdot jautājumus, interpretēt novērojumus un atklāt sakarības, kas ir par pamatu jauniem atklājumiem.

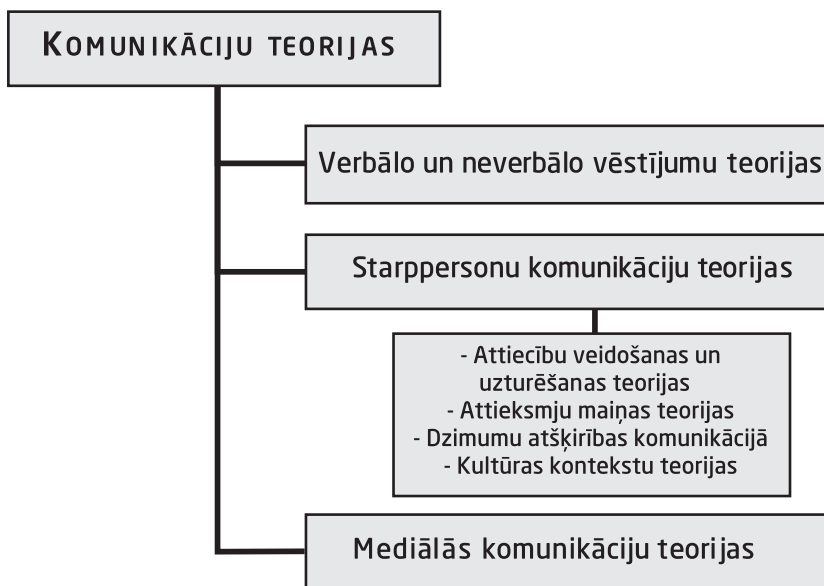
Pirmo lineāro komunikāciju modeļu autori (*C. Shannon, W. Weaver, H. Laswell, D. Berlo*) mēģināja rast atbildes uz jautājumiem: Cik precīzi ziņa var tikt pārraidīta? Cik precīzi ziņa tiek nodota? Cik efektīvi saņemtā ziņa ietekmē uzvedību? Lineārie komunikāciju modeļi tiek kritizēti par atgriezeniskās saites trūkumu un pārāk tehnisku komunikāciju procesa attēlošanu.

Personiskā pieredze un atgriezeniskā saite ir galvenās interaktīvo komunikācijas modeļu iezīmes. Interaktīvie modeļi attēlo komunikāciju dinamismu, to daudzās dimensijas, kā arī ģenerē daudz jautājumu. Piemēram, F. Danss (*F. Dance*) attēlo komunikāciju spirāles formā (*Helical Spiral* modelis) – kā nepārtrauktu kustību uz priekšu, kas vienmēr sakņojas pagātnē, ietekmējot tagadni un nākotni. Katru jauno pagrieziena ietekmē iepriekšējais, atbrīvojoties no sākotnējām nepilnībām. S. Bekera (*S. Becker*) Mozaikas modelī tiek uzsvērtā komunikāciju procesa sarežģītība un nepārtraukti mainīgās vides ietekme, akcentējot dažādus ziņas nodošanas veidus, kā rezultātā dažos apstākļos saņēmējs var tikt appludināts ar informāciju, bet citos – saņemt tikai dažas izolētas informācijas daļiņas. G. Brauns (*G. Brown*) aicina ieraudzīt komunikatīvos procesus kā hologrammu – nevis daļas vienā veselumā, bet veselo katrā daļiņā (Hologrāfiskais modelis), savukārt matemātiķa B. Mandelbrota (*B. Mandelbrot*) Fraktāļu modelis (*fraktālis – vienkārša forma, kas var tikt radīta, atkārtojot vienu un to pašu formulu atkal un atkal*) palīdz saskatīt komunikāciju kā intensīvu, blīvu procesu (pēc *S. Kaminski*).

Labai komunikāciju teorijai piemīt izskaidrošanas un paredzēšanas spēks, tā ir pietiekami vienkārša, pārbaudāma un iekšēji vienota, tai piemīt turpinātības potenciāls, un tā atklāj, kādā veidā komunikācijas process rada informāciju, veido nozīmes, attieksmes un savstarpējās attiecības, kā arī

ietekmē kultūru. Labai teorijai jāsniedz jauna izpratne, jābūt sabiedriski vērtīgai, estētiski pievilcīgai un tā jāakceptē arī citiem teorētiķiem (*Wright, Flores, 1998*). Komunikāciju teorijas cieši saistītas ar tādām sfērām kā retorika, semiotika, fenomenoloģija, kibernetika, sociopsiholoģija, sociokultūra, kas arī savstarpēji ir saistītas un cita citu ietekmē (*Miller, 2005*).

Teoriju iedalījums dažādos literatūras avotos atšķiras. Šajā nodaļā netiks apskatītas visas komunikāciju teoriju grupas, bet tikai verbālo un neverbālo vēstījumu teorijas, starppersonu komunikāciju teorijas, ietverot ne tikai attiecību veidošanas un uzturēšanas principus, bet arī vīriešu un sievietes saskarsmes īpatnības un starpkultūru saskarsmes kompetences, kā arī teorijas, kas atklāj mediju ietekmi uz cilvēku uztveri, dzīvesveidu un komunikāciju procesiem (sk. 2. attēlu).



2. att. Komunikāciju teorijas

Verbālo un neverbālo vēstījumu teorijas

Cilvēki veido savu vēstījumu, izvēloties verbālus un neverbālus simbolus – burtus, vārdus, notis, krāsas utt., savukārt simboli tiek radīti, lai aprakstītu to, kas piedzīvots konkrētos apstākļos, konkrētā vidē. Komunicējot notiek nevis apmaiņšanās ar idejām, bet gan ar simboliem, kas šīs idejas pauž. Sapratne ir atkarīga no tā, kādu nozīmi simboliem piešķir saņēmējs, tādēļ, lai panāktu sapratni, jākodē ziņa ar sarunu biedram saprotamiem vārdiem un simboliem. Vēstījumu teorijas sniedz izpratni par valodas, simbolu un metaforu lietošanu, par informācijas nodošanas procesiem un nozīmju radīšanu, par neverbālās komunikācijas nozīmi un izpausmēm, kā arī par sapratnes konteksta veidošanos komunikāciju procesā (sk. 1. tabulu).

1. tabula

Vēstījumu teorijas

Teorijas	Pamatidejas
<p>Informācijas teorija K. Šanons, V. Vīvers <i>(C. Shannon,</i> <i>W. Weaver)</i></p>	<p>Precizē lineāro procesu izpausmi: <i>sūtītājs-ziņojums-kanāls-saņēmējs</i>, uzsverot, ka ikvienu situācija atstāj plašu telpu runātāja izvēles brīvībai. Troksnis (jebkurš komunikāciju šķērslis vai barjera) piešķir vēstījumam bojājumus, kļūdas, nenoteiktību.</p>
<p>Nozīmju nozīmes <i>(Meaning of Meaning)</i> teorija I. A. Ričards <i>(I. A. Richard)</i></p>	<p>Nozīmes neslēpjas vārdos, bet gan pašos cilvēkos. Lietotie vārdi mijiedarbojas ar neizteiktajiem vārdiem noteiktā kontekstā, tādā veidā radot nozīmes. Ziņa ir kā vidutājs, kas rada komunikācijai nepieciešamo kopīgo pieredzi. Vārdi dažādiem cilvēkiem atklāj dažādas nozīmes atšķirīgās situācijas.</p>
<p>Koordinētās nozīmes menedžmenta teorija <i>(Management of Coordinated Meaning)</i> V. B. Pīrss, V. Kronens <i>(W. B. Pearce,</i> <i>V. Cronen)</i></p>	<p>Komunicējot mēs ne tikai runājam par pasauli, bet arī literārā veidā piedalāmies sociālā universa radīšanā. Vēstījuma saturs (dati un informācija zīmju vai valodas formā) vieni paši nevar radīt nozīmi, tādēļ ir svarīgi vārdu izteikt. Attiecības balstās ne tikai uz informācijas apmaiņu, bet arī uz starppersonālu uztveri. Cilvēki nekad nezina tiešo kontekstu, kurā viņu ziņas tiek atkodētas, tādēļ runātāji ir atkarīgi no klausītāju izpratnes par sarunas kontekstu.</p>
<p>Simboliskās interakcijas teorija <i>(Symbolic Interactionism)</i> Dž. H. Mīds, H. Blumers <i>(G. H. Mead,</i> <i>H. Blumer)</i></p>	<p>Cilvēki apdzīvo pasauli, kas ir sociāli konstruēta, tādēļ objektu un notikumu nozīmes izriet no interpretācijām, kas dažādām cilvēku grupām ir atšķirīgas. Teorija izvirza trīs pamatprincipus: cilvēki savu rīcību balsta nozīmēs, ko viņi piešķir lietām vai cilvēkiem; valoda dod cilvēkiem iespēju pārraidīt nozīmes ar simbolu palīdzību, un runājot cilvēki šīs nozīmes identificē; doma (<i>thought</i>) nosaka, kā simboli tiek interpretēti, un tā pieļauj paraudzīšanos uz lietām no dažādiem skatu punktiem. Sociālā uzvedība un attieksmes pret apkārtējo vidi pamatojas vērtībās.</p>
<p>Konstruktīvisma teorija <i>(Constructivism)</i> Dž. Delia <i>(J. Delia)</i></p>	<p>Teorija balstās uz simboliskās interakcijas un Dž. Kellija (<i>G. Kelly</i>) konstruktīvo teorijām, pētot, kā cilvēka uztvere ietekmē komunikācijas galarezultātu un dažādu vēstījumu interpretāciju, kā arī nozīmju rašanos un cilvēka izziņas procesu sarežģītību. Svarīga ir simbolu analīze. Cilvēki, kas spēj veiksmīgāk konstruēt nozīmes no simboliem un saskarsmes zīmēm, spēj izpaust savas vēlmes daudz skaidrākā formā.</p>

1. tabulas turpinājums

<p>Ekspektāciju (gaidu) sagraušanas teorija (<i>Expectation Violation</i>) Dž. Burgons (<i>J. Burgoon</i>)</p>	<p>Teorija skaidro, kā neverbālas ziņas tiek strukturētas un kas notiek tad, kad tiek pārkāptas komunikatīvās normas. Veids, kā ziņa tiek pasniegta, bieži ir svarīgāks par pašiem vārdiem. Informācijas apmaiņa ir cieši saistīta ar attiecībām, un tā var arī tikt izmantota, lai sagrautu otra ekspektācijas, atkarībā no sarunas dalībnieku savstarpējām simpātijām vai antipātijām. Cilvēkiem ir zināma brīvā griba, tādēļ viņi var paust patiku vai nepatiku vienam pret otru, kā arī izlemt, vai piepildīt otra cerības vai – nē atkarībā no galarezultāta, ko viņi vēlas sasniegt. Jebkura komunikācija pakļaujas vienām un tām pašām normām, tādēļ, ja tās tiek pārkāptas, iespējams paredzēt galarezultātu.</p>
<p>Runas - rīcības teorija (<i>Speech Act</i>) L. Vitgenšteins, Dž. Ostins, Dž. Serle (<i>L. Wittgenstein,</i> <i>J. Austin, J. Searle</i>)</p>	<p>Valoda ir kā spēle, jo sastāv no likumiem, kuriem cilvēki pakļaujas runājot. Valodas nozīme atkarīga no tās lietojuma. Lai saprastu teikto, jāsaprot arī runātāja nodoms.</p>
<p>Narratīvā paradigma (<i>Narrative Paradigm</i>) V. Fišers (<i>W. Fisher</i>)</p>	<p>Jebkura nozīmīga komunikācija ir stāstu stāstīšana vai ziņošana par notikumiem, tādēļ cilvēks saskaras ar turpinošu stāstu sērijām, ar konfliktsituācijām un raksturiem. Pasaule ir stāstu kopums, kur katrs izvēlas tos stāstus, kas saskan ar viņa vērtībām un pārliecībām. Cilvēki ir stāstu veidotāji, un viņu stāstu racionalitāte ir balstīta iespējamībās. Stāsts ir veids, kā cilvēki skaidro savu pagātnes pieredzi un iespējamo rīcību nākotnē, tas ietekmē visus dzīves aspektus un liek cilvēkam noteiktā veidā komunicēt gan verbāli, gan neverbāli. Gandrīz katrs var atšķirt labu stāstu no slihta un izvērtēt tā plusus un mīnus, kas ir kā pamats pārliecībām un rīcībai. Stāsta ticamību nosaka tā sasaukšanās ar dzīves pieredzi.</p>

(pēc *Delia, O'Keefe, O'Keefe, 1982; Searle, 1969; Griffin, 1997; Fisher, 1984; Garleja, 2006; Veinberga, 2004*).

Starppersonu saskarsme

Starppersonu komunikācijai ir vairākas funkcijas. Cilvēki komunicē, lai iegūtu informāciju, veidotu attiecības, kā arī lai veidotu savu identitāti. Attiecības ir starp jebkuriem diviem cilvēkiem, kas dzīvo vai strādā līdzās, un labu attiecību pamats ir brīva un atvērta komunikācija. Attiecības pieprasa mijiedarbību, un tās dzimst savstarpējas izpratnes brīdī. Nav absolūti neitrālu attiecību pat tad, ja sakām, ka mums vienalga. Attiecību saites var būt ekonomiskas, sociālas, emocionālas, ģeogrāfiskas, morālas un kulturālas. Tāpat arī attiecību veidi ir dažādi: ekspresīvas attiecības (mīlestība, draudzība,

naids), apliecinošas attiecības (formalizē esošās saites), attiecības, kas paredz pārmaiņas un ietekmi, instrumentālas attiecības (uzdevums sasniegt konkrētu mērķi), horizontālas un vertikālas attiecības (Veinberga, 2005).

Starppersonu komunikācijai raksturīgas šādas iezīmes:

- no tās nav iespējams izvairīties – mēs komunicējam nepārtraukti, pat miegā;
- tā ir neatgriezeniska – pateikto nav iespējams paņemt atpakaļ, jo efekts paliek;
- tā norisinās dažādos kontekstos: psiholoģiskajā kontekstā (kas es esmu un ko piedāvāju saskarsmei); attiecību kontekstā (mana attieksme pret otru cilvēku); situācijas kontekstā, vides kontekstā (mēbeles, vieta, trokšņu daudzums, temperatūra, gadalaiks, diennakts stunda); un kultūras kontekstā (iemācītās uzvedības normas un likumi, kas ietekmē saskarsmi).

Mēs mācāmies caur attiecībām. Saskarsme ar citiem ļauj veidot jaunu izpratni par sevi, savām vēlmēm un iecerēm, kā arī virza mūsu garīgo attīstību.

2. tabula

Attiecību veidošanas un uzturēšanas teorijas

Teorijas	Pamatidejas
<p>Dialogiskās satikšanās teorija (<i>Dialogic Meeting</i>) M. Bubers (<i>M. Buber</i>)</p>	<p>Katra īsta dzīvošana ir satikšanās. Pastāv atšķirības <i>Es-Tu</i> un <i>Es-Tas</i> attiecībās. <i>Es-Tas</i> attiecībās citi cilvēki ir kā instrumenti mērķa sasniegšanai; raksturīgs empātijas trūkums, otra cilvēka subjektīvās realitātes neievērošana, emocionālās sasaistes trūkums, neprasmē ieklausīties otrā; tā ir virspusēja saskarsme. <i>Es-Tu</i> attiecības ir dziļākas, jo jau pašam vārdam <i>Tu</i> ir transcendentāla dimensija. <i>Es-Tu</i> nozīmē sajūst otra vajadzības. Katrs <i>Tas</i> var pāraugt par <i>Tu</i> un otrādi. Katram cilvēkam ir nepieciešamība pēc <i>Es-Tu</i> attiecībām.</p>
<p>Sociālās iedzījināšanās teorija (<i>Social Penetration</i>) A. Altman, D. Teilers (<i>I. Altman,</i> <i>D. Taylor</i>)</p>	<p>Teorija skaidro attiecību tuvības dinamiku, uzsverot sevis atklāšanas nozīmi, kas notiek gan apzinātā, gan neapzinātā līmenī. Sevis atklāšana tiek uzskatīta par noderīgu stratēģiju, lai dalītos informācijā, caur ko mēs nonākam intīmākās attiecībās un mūsu starppersonālās attiecības tiek stiprinātas. Tikai sevi atklājot un kļūstot ievainojamam iepretim otram cilvēkam, iespējams izveidot tuvas attiecības. Sevis atklāšanai jābūt abpusējai, īpaši attiecību veidošanās sākumā.</p> <p><i>Sīpola metafora</i>: ārējā personības kārta satur publisko "es", t.i., informāciju, kas pieejama visiem (augums, svars, dzimums, u.c.); nākamā kārta satur privāto informāciju (pārlicības, aizspriedumus, vispārīgu informāciju par attiecībām); bet dziļi serdē ir aplēptas cilvēka vērtības, paškonceptija un dziļākās emocijas. Tā ir indivīda unikālā privātā vide, kura, lai arī neredzama apkārtējai pasaulei, spēcīgi ietekmē visas pārējās kārtas. Sociālā iedzījināšanās sākumā ir strauja, bet tad ātri palēninās, jo tiek aizsniegtas cieši saķļautās iekšējās "sīpola" kārtiņas.</p> <p>Cilvēki, pat paši to neapzinoties, katru saskarsmi izsver uz "ieguvums-izmaksas" skalas, īpaši ja saskarsme ir negatīva. Attiecību veidošanu nedrīkst sasteigt. Ir jāzina, cik tālu un cik ātri attiecībās gribam iet.</p>

2. tabulas turpinājums

<p>Nenoteiktības mazināšanas teorija (<i>Uncertainty Reduction</i>) K. Bergers (<i>C. Berger</i>)</p>	<p>Teorija skaidro, kā paredzēt un izskaidrot attiecību attīstību (vai attīstības trūkumu), satiekoties svešiem cilvēkiem, un kā tiem mazināt nenoteiktību un neskaidrības vienam par otru. Priekšstats par otru cilvēku veidojas 3 posmos: ievada posmā tiek ievērotas uzvedības pamatnormas, personīgajā posmā tiek iepazītas attieksmes un pārlicības, palielinās emocionālā iesaiste, bet iziešanas posmā tiek izlemts, vai attiecības tiks turpinātas vai ne. Sveši cilvēki vienmēr iesāk saskarsmi ar augstu neskaidrības līmeni, kas liek uzdot daudz jautājumu, bet, sarunai turpinoties, neskaidrības līmenis un jautājumu daudzums samazinās. Svarīgas ir neverbālās izteiksmes, jo arī tās palīdz mazināt savstarpējo neskaidrību un nedrošību. Jo līdzīgāki personu tipi, jo zemāks nedrošības līmenis.</p>
<p>Mijiedarbības teorija (<i>Interaction Theory</i>) P.Vatslaviks (<i>P. Watzlawick</i>)</p>	<p>Teorija skata attiecības kā sistēmas, izvirzot 5 aksiomas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mēs nevaram nekomunicēt: jebkas, ko mēs darām verbāli vai neverbāli, ir komunikācija un nodod kādu ziņu. 2. Cilvēki komunicē gan digitāli, gan analogiski (mēs varam rīcības nosaukt vārdā, un tās var tikt interpretētas). 3. Komunikācija = saturs (kas tiek teikts) + attiecības (kādā veidā). 4. Attiecību daba ir atkarīga no tā, kā abas puses ievēro komunikāciju sekvenci. 5. Visas komunikācijas ir vai nu simetriskas (vienlīdzīgas attiecības) vai komplementāras (papildinošas, nevienlīdzīgas attiecības).
<p>Attiecību dialektikas teorija (<i>Relational Dialectics</i>) L. Baksters, B.Montgomeri (<i>L. Baxter, B.Montgomery</i>)</p>	<p>Jo tuvākās attiecībās nonākam, jo pastāv lielāka iespēja, ka radīsies konflikti un problēmas. Attiecības vienmēr ir kustībā un attīstībā, un vienīgais drošais lielums ir tas, ka viss nepārtraukti mainās. Pastāv trīs pretstati, uz kuru fona veidojas attiecības un kam vienmēr jābūt līdzsvarā:</p> <ul style="list-style-type: none"> • savienotība/ atdalītība (<i>connectedness-separateness</i>): katram vajadzīga sava dzīves telpa, bet tai pašā laikā arī pastāv vēlme pavadīt laiku kopā; • noteiktība/ nenoteiktība (<i>certainty-uncertainty</i>): visās attiecībās jābūt spontanitātes momentam, jo, ja pilnīgi viss būs stingri paredzams, abām pusēm zudīs interese; • atvērtība/ aizvērtība (<i>openness-closeness</i>): sevis atklāšana un privātās informācijas paturēšana sev darbojas cikliski visu attiecību gaitā.
<p>Savstarpējās atkarības teorija (<i>Interdependence</i>) K. Rusbults (<i>C. Rusbult</i>)</p>	<p>Partneri maina viens otra rīcību, vērtības un uzvedības tendences, tādā veidā pietuvinot vai attālinot otru no iedomātā ideāla. Teorijas centrā – piedošana kā iekšējs intrapersonāls process, kas situēts interpersonālā kontekstā. Teorija palīdz saprast, kā un kāpēc dažas attiecības iztur grūtus laikus, bet citas, sākotnēji daudzsolīgas attiecības tomēr ar laiku izbeidzas.</p>

(pēc: Goleman, 2006; Berger, Calabrese, 1975; West, Turner, 2000; Reņģe, 2002; Griffin, 1997)

Attieksmes tiek iegūtas caur pieredzi: bērnībā, ģimenē, skolā, no vecākiem, skolotājiem un draugiem, kā arī tās veido prese, televīzija un citi plašsaziņas līdzekļi. Attieksmes pret lietām un cilvēkiem ir cieši saistītas ar to, kas esam, kā sevi uztveram; tās veido vērtības un liek attiecīgi rīkoties un komunicēt. Attieksmes atdzīvina katra cilvēka rakstura iezīmes. Arī apmierinātība ar dzīvi, karjeru vai padarīto darbu ir balstīta uz attieksmēm.

Mūsdienu psiholoģijā tiek akcentēta pozitīvo attieksmju nozīme katra cilvēka dzīvē. Tie, kuri uz dzīvi raugās pozitīvi, ir enerģiskāki, motivētāki, produktīvāki un dzīvespriecīgāki. Pozitīvām attieksmēm un humora izjūtai piemīt magnēta spēks – mēs visi gribam atrasties pozitīvi domājošu cilvēku sabiedrībā. Savukārt negatīva domāšana izsūc enerģiju, un daudzas durvis aizveras dzīvi negatīvi uztverošu cilvēku priekšā. Mēs nepārtraukti saskaramies ar jaunu informāciju, kas liek mums pārdomāt savus uzskatus un mainīt viedokļus par lietām, cilvēkiem un situācijām. Tas nereti ir sāpīgs, iekšējus un ārējus konfliktus izraisošs process, ko var palīdzēt saprast teorijas, kas apskatītas 3. tabulā.

Veiksmīga starppersonu komunikācija nav iedomājama bez izpratnes par sarunas partnera kultūru un kultūras kontekstu. Ikvienu kultūru nosaka komunikācijas darbarīkus: valodu, žestus, simbolus, mūzikas instrumentus, tehniskās ierīces; regulē, ar ko drīkst un ar ko nedrīkst runāt (dzimums, statuss); par kādām tēmām drīkst vai nedrīkst runāt (seksualitāte, garīgums, bailes, nauda, nāve). Līdzīgi no konkrētas kultūras ir atkarīgs, kāda literatūra tiek lasīta vai kādi televīzijas raidījumi skatīti. Kultūra atspoguļo arī konkrētas kopienas vēsturi un tradīcijas (*Fogel, 1993*). A. Fantini (*Fantini, 1999*) uzsver, ka starpkultūru kompetence nozīmē attīstīt un uzturēt attiecības, efektīvi komunicēt, gūt piekrišanu un sadarboties ar citiem. Savukārt M. Birams (*M. Byram*) akcentē 5 starpkultūru kompetences elementus, kas cieši saistīti arī ar starppersonu attiecību veidošanu. Šie elementi ir šādi:

- pozitīva attieksme pret otru kultūru (zinātkāre un atklātība; gatavība novērtēt citus un neizcelt tikai savu kultūru);
- zināšanas par sociālām grupām, to radītiem produktiem un praktisko darbību savā un citās zemēs, kā arī par vispārējām norisēm sabiedrībā un individu mijiedarbību;
- interpretēšanas un attiecību veidošanas prasmes (spēja interpretēt dokumentus vai notikumus no citas kultūras pozīcijām, izskaidrot tos un salīdzināt ar savu kultūru);
- atklāsmes un mijiedarbības prasmes (spēja apgūt jaunas zināšanas par kultūru un tās izpausmēm dzīvē, un spēja izmantot šīs zināšanas, attieksmes un prasmes komunikācijas/ mijiedarbības procesā);
- kritiska kultūras apzināšanās/ politiskā izglītība: spēja kritiski izvērtēt savas un citas kultūras praksi un produktus (*Byram, 2000*).

V. Gudikunsta (*W. Gudykunst*) Raižu/ neskaidrību menedžmenta (*Anxiety/ Uncertainty Management*) teorija uzsver, ka komunikāciju procesi pamatā visām kultūrām ir vienādi, tikai atšķiras interpretāciju metodes un datu ieguves procesi. Teorijas autors uzskata, ka tad, kad cilvēki rīkojas apzināti un ar apdomu, viņi spēj labāk kontrolēt savu komunikatīvo uzvedību, izvairīties no stereotīpiem, kas nereti jau iepriekš nosaka rīcību.

3. tabula

Attieksmju veidošanās teorijas (pēc: *Weiner, 1980; Ajzen, 1988; Ajzen, 2002; Reņģe, 2002; Fishbein, Ajzen, 1975; Petty, Wegener, 1998*)

Teorijas	Pamatidejas
<p>Sociālā taisnīguma teorija (<i>Social Judgment</i>) M. Šerifs (<i>M. Sherif</i>)</p>	<p>Attieksmes un attieksmju maiņas aspekti definēti no psiholoģijas pozīcijām. Viena no attieksmju maiņas metodēm ir pārliecināšana, kas ietver jau esošo spriedumu par konkrēto tēmu, pretrunu un attieksmes maiņu. Pirmais solis ir saprast, cik daudz jaunais vēstījums atšķiras no klausītāja pašreizējās pozīcijas, bet otrais solis – attieksmes maiņa no nolieguma uz akceptēšanu.</p>
<p>Kognitīvās disonanses (KD) teorija (<i>Cognitive Dissonance</i>) L. Festingers (<i>L. Festinger</i>)</p>	<p>Cilvēki parasti izvairās no informācijas, kas varētu palielināt iekšēju disonansi: cenšas satīties ar sev līdzīgiem jeb <i>saviem cilvēkiem</i>, skatās TV pārraides, kas pamato jau esošās pārliecības.</p> <p>Lēmumu pieņemšana gandrīz vienmēr ietver sevī disonansi, ko paaugstina šādi apstākļi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jautājuma svarīgums; • cik ilgs laiks tiek pavadīts, izšķiroties starp divām vienādi svarīgām lietām; • cik neatgriezenisks ir pieņemtais lēmums. <p>Pēc lēmuma pieņemšanas vienmēr tiek meklēts kāds, kas šo lēmumu atbalstītu.</p> <p>Cilvēkiem raksturīgas neskaitāmas kognīcijas (<i>cognitions</i>) jeb zināšanu daļiņas, kas ietver domas, vērtības, faktus, emocijas. Kognīcijas var būt savā starpā saistītas vai nesaistītas, kā arī tās var nonākt pretrunās (piemēram, “<i>man garšo saldējums</i>” un “<i>es cenšos notievēt</i>”). No kognitīvām disonansēm var atbrīvoties, tās ignorējot vai izmainot kognīciju nozīmīgumu. Jaunu kognīciju izveide samazina disonansi un palīdz ignorēt nevēlamu informāciju.</p> <p>KD teorijai ir liela nozīme konfliktu uzturēšanā vai risināšanā. KD ir arī izglītības darbarīks, jo var ietekmēt uzvedības vai attieksmju maiņu, liekot cilvēkiem reaģēt, rīkoties, pārdomāt savu rīcību. Uzzinot jaunu informāciju vai akcentējot citas vērtības, tiek radīta jauna izpratne, kas var novest pie izlīguma vai izpratnes.</p>
<p>Varbūtējās apstrādes modelis (<i>Elaboration Likelihood</i>) R. Petijs, Dž. Kačioipo (<i>R. Petty, J. Cacioppo</i>)</p>	<p>Pastāv centrālais un perifērais informācijas apstrādes un attieksmes maiņas ceļš. Centrālais ceļš nozīmē to, ka cilvēks ir spējīgs pats pie informācijas strādāt, ir motivēts domāt par vēstījumu, un, ja pati ziņa ir spēcīga, tad arī mainās attieksme. Perifērais ceļš nozīmē to, ka cilvēks pats pie ziņas nestrādā, bet viņu var pārliecināt faktori, kam tieša sakara ar pašu ziņu nav, bet kas ir labi pazīstami un pret kuriem jau ir pozitīvas attieksmes. Šīs attieksmes asociējas ar jauno ziņu, un tādā veidā cilvēks tiek pārliecināts mainīt savas attieksmes, taču uz īsāku laiku un ne tik spēcīgi kā pirmajā gadījumā.</p>

<p>Vērtību-gaidu teorija (<i>Expectancy-Value</i>) M. Fišbeins (<i>M. Fishbein</i>)</p>	<p>Mūsu attieksmes veido vērtības, un pret to, ko augstāk vērtējam, automātiski veidojas pozitīva attieksme. Cilvēki ir uz mērķi orientētas būtnes, un viņu rīcība vienmēr būs saskaņā ar viņu vērtībām un pārliecībām: mēs rīkojamies, vadoties pēc savām gaidām, vērtībām un izvirzītā mērķa svarīguma. Diskusija par vērtībām reti kad noved pie tā, ka otrs mainītu savus uzskatus. Svarīga ir atvērtība iepretim citu vērtībām.</p>
<p>Plānotās uzvedības/ pārdomātās rīcības teorija (<i>Planned Behavior/ Reasoned Action</i>) M. Fišbeins, A. Eidžens (<i>M. Fishbein, I. Ajzen</i>)</p>	<p>Teorija pēta attiecības starp attieksmēm un rīcību. Cilvēka rīcību nosaka viņa nodoms rīkoties, un šis nodoms ir cieši saistīts ar viņa attieksmēm. Nodoms parāda cilvēka gatavību veikt noteiktu rīcību, tādēļ, lai paredzētu nodomus, svarīgi zināt otra cilvēka pārliecības un attieksmes.</p>

Raizes un nedrošība parasti rodas no bailēm, ka saskarsmei varētu būt negatīvas konsekvences. Komunikācijas efektivitāte atkarīga no tā, kā mēs šīs raizes pārvaldām, kā ar tām tiekam galā. Jo līdzīgākas ir sarunas partneru atskaites sistēmas, jo komunikācija ir efektīvāka. Savukārt S. Tingas-Tomejas (*Ting-Toomey*) *Acs-pret-aci* vienošanās (*Face-Negotiation*) teorija, kā arī *Runas kodu* (*Speech Codes*) teorija skaidro konfliktu risināšanu, uzsverot, ka konflikti var tikt mazināti, atpazīstot, saprotot, pieņemot un adaptējot citas kultūras atšķirības (*Griffin, 1997*).

Dzimumu socializācijas aktualitātes

Jautājumi par atšķirībām pretējo dzimumu saskarsmē kļuvuši aktuāli gan globalizācijas, gan feminisma kustības ietekmē. Feminisma kustībai industriāli attīstītajā pasaulē ir vismaz 150 gadu vēsture, un mūsdienų Eiropas un Ziemeļamerikas feminisma kustības ir tikpat daudzskaitlīgas, cik feminisma doktrīnas filozofiskie strāvojumi. Šīs teorijas skaidro un palīdz pārvērtēt daudzkārt nepamatoti izveidojušos pieņēmumus sabiedrībā par dzimumu lomām un funkcijām.

Ikvienai kultūrai ir savi dzimumu lomu stereotipi, un pirmais un vissvarīgākais solis būtu tos nosaukt vārdā un atzīt, cik dziļi tie ir iespiedušies mūsu domāšanā un kā tie ietekmē mūsu uzvedību (*Durka, 1982*). Mūsu pieņēmumi par sievišķību un vīrišķību ietekmē saskarsmi gan ģimenē, gan darbavietā un apkārtējā sabiedrībā, tāpēc komunikāciju teorijas, kas skaidro sieviešu-vīriešu komunicēšanas atšķirības, varētu būt ļoti noderīgas šo procesu izpratnei (sk. 4. tabulu).

Jautājumi par sieviešu un vīriešu uztveres un komunicēšanas atšķirībām mūsdienās ir ļoti aktuāli. Uztveres atšķirību un šo atšķirību neizpratnes dēļ

rodas daudz konfliktu gan ģimenēs, gan darba vidē. Jau 20. gs. 80. gados K. Giligana (C. Gilligan) pētīja sievietes psiholoģisko attīstību, balstoties uz pazīstamo psihologu E. Eriksona un L. Kolberga personības un morāles attīstības teorijām, secinot, ka sieviete savā būtībā ir vairāk tendēta uz attiecībām, bet vīrietis – uz neatkarību, līdz ar to kļūdaini ir uzskats par pieķeršanos (*attachment*) kā aizkavēšanos attīstībā (*Gilligan, 1982*).

Pēc E. Libertas (*E. Liebert*) domām, dzimumu *nelīdztiesība* aizsākas jau agrā bērnībā, kad, augot ģimenē, bērns apgūst dažādas lomas un vērtības. Bērns sevi identificē ar vecākiem, imitējot viņu uzvedību un attiecību modeļus.

4. tabula

Dzimumu komunikācijas atšķirības (pēc: *Griffin, 1997; Wood, 2007; Miller, 2005; Kramarae, 1981; DuBrin, 2004*)

Teorijas	Pamatidejas
<p>Dzimumu komunikāciju stili (<i>Genderlect Styles</i>) D. Tannena (<i>D. Tannen</i>)</p>	<p>Teorijā uzsvērts, ka tieši komunikāciju atšķirības ir tās, kas noved pie nesapratnes un pārpratumiem. Vīriešu un sieviešu sarunu stili nav tikai divi atšķirīgi saskarsmes veidi (pakļautais un pārākais), bet gan divi atšķirīgi kultūru dialekti. Komunikāciju atšķirības parādās jau spēļu laukumā: puisiem svarīgāki spēles noteikumi, sacensība, hierarhija un skaidri mērķi, taču meitenēm – kooperēšanās un saruna. Meitenēm spēles noteikumu mainīšana nesagādā problēmas.</p> <p>Sievietes izmanto sarunu, lai izrādītu interesi par citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām, lai sadarbotos, bet vīrieši – lai nostiprinātu savu identitāti, parādītu zināšanas, sacenstos, pierādītu sevi, pievērstu uzmanību. Vīrietim raksturīga citu pārtraukšana, tēmas mainīšana, lai paturētu centrā savas idejas, savukārt sievietes izmanto sarunu kā instrumentu, lai raisītu idejas, risinātu problēmas, veidotu attiecības. Vīrietim svarīgi nonākt pie risinājuma, sievietei svarīgs pats sarunas process. Vīrieša pasaules redzējums balstās likumos, taisnīgumā un tiesībās, bet sievietes – uz rūpēs un atbildībā.</p> <p>Sieviešu-vīriešu komunikāciju raksturo atšķirīgas saskarsmes normas un atšķirīgi valodas lietošanas principi, un šīs atšķirības var traucēt sapratnei. Katrā valodā ir vārdi, ko biežāk attiecina uz sievietes darbības jomām (šūšana, mājsaimniecība, ēst gatavošana, bērnu audzināšana). Sarunā sievietēm raksturīgas priecīgākas balss intonācijas, apstiprinājumu meklējoši jautājumi (<i>vai ne? ja?</i>), pastiprinātāji (<i>tāds, daudz</i>), īpaši pieklājīgas teikuma konstrukcijas (<i>vai jūs, lūdzu, neaizvērtu durvis</i>). Atšķirības ir arī klausīšanās prasmēs (vīrieši grib dominēt sarunā un klausīšanos nereti uzskata par pakļaušanos), paravaldas lietošanā un atgriezeniskās saites sniegšanā. Vīriešiem raksturīga bieža tematu maiņa, savukārt sievietes spēj ilgstoši palikt vienas tēmas robežās.</p>

<p>Klusējošo grupu teorija (<i>Muted Group</i>) K. Kramare (<i>C. Kramarae</i>)</p>	<p>Teorija skaidro, kā sievietes uztver pasauli un kā pasaule uztver sievietes, un kāpēc dažas grupas sabiedrībā ir klusas vai netiek sadzirdētas. Sievietes un vīrieši uztver pasauli atšķirīgi, jo ir atšķirīgas pieredzes, kas veidojas, pildot sabiedrībā atšķirīgus uzdevumus. Vīrieša uztvere sabiedrībā ir dominējoša, savukārt sievietes uztvere tiek uzskatīta par mazāk kompetentu un mazāk efektīvu. Uz vīriešu dzimumu orientētā valoda ir viens no iemesliem, kāpēc sievietes bieži netiek sadzirdētas. Lai tiktu sadzirdētas, sievietēm būtu jāpārveido savas idejas un pieredzes vīriešu valodā.</p> <p>Svarīgi, lai sievietes un vīrieši kļūtu par vienlīdzīgiem partneriem valodas veidošanas un lietošanas ziņā. Ja valoda kļūst vienlīdzīga, arī vara izlīdzināsies.</p>
<p>Interaktīvā universālisma teorija (<i>Interactive Universalism</i>) S. Benhabiba (<i>S. Benhabib</i>)</p>	<p>Teorija piedāvā jaunu komunikatīvu ētiku, balstītu visu cilvēku universālās mijiedarbības konceptā. S. Benabibas (<i>Benhabib</i>) mērķis nav kontekstualizēt normas, pielāgojot tās konkrētas grupas vajadzībām, bet paplašināt normas, lai tās derētu visiem. Komunikatīvā ētika nozīmē, ka visi esam atbildīgi par balsīm, kas netiek sadzirdētas, saprast klusējošās balsis. No feministiskās perspektīvas S. Benabiba uzskata, ka sievietes "es" nevar tikt dalīts publiskajā un privātajā "es". Sieviete bieži nevar atļauties būt autonoma mātišķās atkarības dēļ. S. Benabiba aicina izvairīties no stingra relativisma un pieprasa cieņu pret visiem un diskusijas iespējas.</p>

Bērns iemācās ģimenē, ka meitenēm jāspēj ar lellēm, bet puisiem – ar mašīnām un ieročiem. Vēlāk kultūra un sabiedrība mums rāda ideālas sievietes un ideāla vīrieša paraugus, tā iezīmējot robežas un vēlāk sodot tos, kas "krāso pāri līnijām šai kulturāli akceptējamai uzvedībai" (*Liebert, 2000, 34*).

N. Slī (*N. Slee*) akcentē sabiedrības androcentrisma ietekmi uz profesijas izvēli, sakot, ka bieži tiek noliegti sievietes talanti un apdāvinātība tieši ģimenes pienākumu dēļ (*Slee, 2003*). Sievietes pašapziņa bieži ir saistīta ar ķermeņa izmēriem, tievumu/ resnumu, seksuālo pievilcību, matu un ādas krāsu, jaunību (*Stevenson-Moessner, 2000*). Savukārt S. Kasla (*C. Kasl*) akcentē faktu, ka plašsaziņas līdzekļos ir maz rakstu, reklāmu, šovu, kas iedrošinātu sievietes būt spēcīgas, attīstīt savas prasmes un inteligenci, lai viņas varētu pašas par sevi pastāvēt: "Pārāk daudz mediju tiek izmantoti propagandai, nevis izglītībai, piedāvājot neīstu dzīves modeli, kas nepieļauj vientulību, dusmas, ievainojumus, vecumu," un visi, gan vīrieši, gan sievietes, mēģina šos modeļus izdzīvot (*Kasl, 1989, 116*).

Domāšanas specifika maina arī notikumu interpretēšanu. Kad sieviete apzinās savu iekšējo balsi, viņa sāk vairāk uzticēties savai pieredzei un spēj pilnvērtīgāk iekļauties sabiedrības un kopienas dzīvē. Mēs esam attiecībās tikai tad, ja mums ir balss un ja varam paust savas atšķirības.

5. tabula

Mediālās komunikācijas teorijas

Teorijas	Pamatidejas
Tehnoloģiskais determinisms <i>(Technological Determinism)</i> M. Makluens <i>(M. McLuhan)</i>	<p>Televīzija pārveido lietas, ko izmantojam, un samazina mūsu uzmanību; automašīnas pārveido pilsētu un palielina izolācijas izjūtu; pulkstenis sinhronizē darbu un paātrina laika izjūtu. Laiks, ko pavadām internetā, ir laiks, ko atņemam savām ģimenēm, kaimiņiem un darba kolēģiem. Internets sasaista jaunos medijus ar veciem, ļauj sastapt cilvēkus otrā pasaules malā un ar viņiem sarunāties. Mēs dzīvojam globālā ciematā, savienoti ar elektroniskām ierīcēm. No cilvēku dzīvesveida ir atkarīgs tas, kā viņi pārstrādā iegūto informāciju. Katrs komunikāciju jauninājums vēstures gaitā ir izmainījis to, kā cilvēki par sevi domā un kā uztver apkārtējo pasauli. Komunikāciju maiņa izmaina arī kultūru, ģimenes dzīvi, darbavietas, skolas un veselības aprūpi, izpratni par draudzību un attiecībām, garīgās vērtības, atpūtas veidus, politiku. Komunikāciju tehnoloģijas skar pilnīgi visas dzīves sfēras.</p>
Kultivēšanas teorija <i>(Cultivation)</i> G. Gerbners <i>(G. Gerbner)</i>	<p>Televīzijas skatīšanās ietekmē cilvēka pasaules uztveri. TV lietošanai ir ilgtermiņa efekts, un tā veido cilvēkos vēlmi līdzināties TV ekrānā redzētajai pasaulei, nevis dzīvot reālajā ikdienā. TV ir nevis logs uz pasauli, bet gan pati pasaule. TV pasaule ir daudz vardarbīgāka nekā reālā dzīve, ļoti androcentriskā (vairāk tiek akcentētas vīrišķās profesijas). Bērni, kas daudz skatās TV, vairāk baidās atrasties vienatnē. Teorija uzskata, ka TV skatīšanās ar laiku maina skatītāja uztveri par realitāti, tādā veidā ietekmējot visu kultūru.</p>
Secības noteikšanas teorija <i>(Agenda-Setting)</i> M. Makombss, D. Šo <i>(M. McCombs, D. Shaw)</i>	<p>Mediji nosaka, kādiem jautājumiem jāpievērš vairāk uzmanības, kādiem mazāk, atstājot individuālam iespēju izvēlēties, kam ticēt un kam ne. Cilvēks uzticēsies vairāk tiem medijiem, kas atspoguļo jautājumus saistībā ar viņa dzīves pieredzi.</p>
Prioritāšu izvirzīšana <i>(Priming)</i>	<p>Mediji atvēl daudz vietas un laika noteiktiem jautājumiem, iedzīvinot tos lasītāju/ skatītāju/ klausītāju apziņā. Tas izskaidro, kāpēc daži jautājumi ir prioritāri un tiek daudz biežāk diskutēti, bet daži netiek pievērsti uzmanība. Ja cilvēki izmanto vienu un to pašu mediju, var paredzēt, ka viņi visi par svarīgiem uzskatīs vienus un tos pašus jautājumus.</p>
Klusuma Spirāle <i>(Spiral of Silence)</i> E. N. Nūmena <i>(E. N. Neumann)</i>	<p>Cilvēks ir sociāla būtne, kas spriež un rīkojas, vadoties pēc vides impulsiem, ko regulē vides sabiedriskās domas klimats. Vairums cilvēku reaģē uz sabiedriskās domas klimata svārstībām un mēģina tām pielāgoties. Labāk jūtas tie, kuru domas saskan ar vairākuma viedokli, un viņi atklāti savas domas pauž, taču tie, kas domā citādāk, patur savas domas pie sevis.</p>

<p>Strukturēšana (<i>Framing</i>)</p>	<p>Mediji nosaka, par ko jādomā, fokusējot uzmanību uz noteiktiem notikumiem un tad ieliekot tos noteiktā nozīmju spektrā. Veids, kā tiek pasniegtas ziņas, arī ir žurnālistu izvēle. Struktūras – abstrakti pieņēmumi, kas palīdz vienu nozīmi nostādīt augstāk par citu. Strukturēšana sastāv no 3 elementiem: valoda, doma un tālredzība (apdomība).</p>
<p>Atkarības teorija (<i>Dependency</i>) S. Balls-Rokečs, M. Deflērs (<i>S. Ball-Rokeach,</i> <i>M. DeFleur</i>)</p>	<p>Mediji ir atkarīgi no sociālā konteksta, savukārt mēs – no mediju informācijas, lai sasniegtu kādus noteiktus mērķus. Šo atkarību ietekmē divi faktori: sociāli nestabilos laikos uzticēšanās mediju informācijai pieaug, savukārt stabilā laikā – var samazināties. Mūsu vajadzības bieži ietekmē sociālie apstākļi, tādēļ ne vienmēr mēs tās varam kontrolēt.</p>
<p>Hipodermiskās adatas (<i>Hypodermic Needle</i>) vai Maģiskās lodes teorija (<i>Magic Bullet</i>)</p>	<p>Plašsaziņas līdzekļiem ir tieša un spēcīga ietekme uz auditoriju, kā "lode no mediju ieroča uz skatītāja smadzenēm". Pasīvā auditorija nekavējoties tiek ietekmēta caur ziņu. Mediji – bīstams komunikācijas veids, jo saņēmējs bieži ir nespējīgs vēstījuma ietekmei pretoties. Cilvēki sāk domāt mediju ietekmē, ja nav cita informācijas avota.</p>
<p>Zināšanu plaisas teorija (<i>Knowledge Gap</i>) P. Dž. Tičenors, Dž. A. Donohjū, K. N. Oljens (<i>P. J. Tichenor,</i> <i>G. A. Donohue,</i> <i>C. N. Olien</i>)</p>	<p>Teorija akcentē plaisu starp vairāk un mazāk izglītotiem cilvēkiem. Informācija visiem sabiedrības locekļiem nav pieejama vienādi: cilvēkiem ar augstāku socioekonomisko statusu ir lielākas iespējas iegūt informāciju. Tas noved pie dalījuma divās grupās: ir labāk un sliktāk izglītoti cilvēki. Sliktāk izglītotajiem ir mazākas zināšanas par publiskiem notikumiem, viņi nezina jaunākos atklājumus, un parasti nav satraukušies par savu zināšanu trūkumu. Plašsaziņas līdzekļi šo plaisu var palielināt. Cilvēkiem ar augstāku socioekonomisko statusu ir labākas komunikāciju prasmes, labāka izglītība un informācijas iegūšanas prasmes; viņi var vieglāk uzglabāt informāciju un atcerēties tēmas; viņiem ir piemērotāks sociālais konteksts; plašsaziņas līdzekļi ir vairāk tendēti uz šādiem cilvēkiem.</p>
<p>Mediju bagātības teorija (<i>Media Richness</i>; <i>Daft & Lengel, 1984</i>)</p>	<p>Teorija uzsver, ka komunikāciju medijiem ir dažādas iespējas mazināt neskaidrības, mainot interpretācijas un veicinot sapratni. Kritēriji: a) nepārtrauktas atgriezeniskās saites pieejamība, b) spēja pārraidīt dažādas ķermeņa valodas zīmes, balss toni, c) dabiskās valodas lietošana, d) medija personīgais fokuss. <i>Acs pret aci</i> ir bagātākais komunikāciju medijs, kam seko telefons, elektroniskais pasts, vēstules, zīmītes, īpaši ziņojumi un, visbeidzot, pamfleti un biļeteni. Teorija uzsver, ka efektīvs menedžeris pieņem racionālus lēmumus, lai izvēlētos vajadzīgo mediju konkrētam uzdevumam.</p>

(pēc Griffin, 1997; Weng, 2000; Tichenor, Donohue & Olien, 1970; Evra, 1990; Miller, 2005; Fairhurst & Sarr, 1996; Veinberga, 2005)

Mediālā komunikācija

Sabiedrība šodien nebūtu iedomājama bez laikrakstiem un žurnāliem, radio un televīzijas, kā arī bez datora un interneta, jo tie caurstrāvo visas mūsu dzīves sfēras, ietekmējot gan mūsu uzskatus un vērtību sistēmu, gan visas sabiedriskās domas veidošanās procesus. S. Veinberga uzsver, ka lielākā sabiedrības daļa ir atkarīga no medijos dotās informācijas, gaumes un uzskatu svārstībām, citiem vārdiem, no to apzinātas un neapzinātas ietekmes (Veinberga, 2005). Mediālās komunikāciju teorijas skaidro mediju ietekmi uz cilvēka dzīvi, attieksmju maiņu, saskarsmes procesiem un arī dzīves kvalitāti (sk. 5. tabulu).

Teoriju izmantojamība karjeras konsultēšanas atbalsta sistēmā

Verbālo un neverbālo vēstījumu teorijas

- Uztvere ir cieši saistīta ar veiksmīgas saskarsmes veidošanu. Uztveres procesā mēs izvēlamies, sakārtojam un interpretējam vides ietekmi caur mūsu sajūtām. Uztveres atšķirības ir viena no būtiskākām komunikāciju barjerām.
- Komunicējot jāapzinās iespējamie *trokšņi* – gan fiziskie trokšņi, gan visi citi komunikāciju šķēršļi un barjeras.
- Nepieciešams runāt skaidri, izvēloties vārdus, kas viennozīmīgi saprotami abām pusēm, apzinoties valodas simboliskumu, stāstu un metaforu spēku. Stāsts – ietekmīgs veids, kā skaidrot savu pieredzi.
- Saprātnei vajadzīga kopīga pieredze un abpusēja izpratne par sarunas kontekstu. Teiktā nozīmi veido katrs cilvēks, nevis izteiktie vārdi vai informācija, tādēļ neviens nekad nevar būt pārliecināts par to, kā otrs cilvēks ziņu ir uztvēris un sapratis. Svarīgi rēķināties ar savu un sarunu partnera subjektīvo pieredzi, sajūtām un domām, kā arī ar otra cilvēka klausīšanās spējām, pieredzi, zināšanām, radot vietu dialogam.
- Svarīgi raudzīties uz vēstījumu no vairākiem viedokļiem; domu daudzveidība palīdzēs atrast labāko risinājuma variantu.
- Nepieciešams paust domas un jūtas gan verbālā, gan neverbālā līmenī, tā, lai tās būtu kongruentas. Neverbālā komunikācija ir pakļauta cilvēka zemapziņai, tāpēc ir patiesāka un pasaka par cilvēku pašu būtiskāko.
- Cilvēki par daudz pievērš uzmanību savam izskatam, bet vairāk tiek vērtēti pēc tā, kā viņi izklausās. Valoda ir muzikāla, un izrunātā vārda iedarbību ietekmē gan izteiksmes veids, gan skaņas augstums, gan melodijas līkne. Monotoni izklāstīts teksts garlaiko un nogurdina, savukārt "dzīvs" izpildījums var padarīt vēstījumu interesantu pat tad, ja tā saturs ir nenozīmīgs (Raue, 2006). Balss toni nav iedzīmti, mēs tos varam mainīt. Lielākā daļa cilvēku nedzird, kā viņi izklausās, tikai to, kā viņi vēlētos izklausīties. Balss intonācijām ir nozīmīga loma informācijas uztverē.

- Jāapzinās, ka pastāv dubultinformācija, kad vārdi pauž vienu informāciju, bet ķermenis pretējo. V. Satira (*V. Satir*) piedāvā 5 iespējas, kā reaģēt uz dubultinformāciju: ņemt vērā vārdus un ignorēt pārējo; ņemt vērā žestus un mimiku, bet ignorēt vārdus; ignorēt visu informāciju un mainīt tematu; pamest situāciju (piemēram, iet gulēt); pateikt skaidri, ka es uztveru divas pilnīgi pretrunīgas informācijas (*Satir, 1998*).
- Sava neverbālā komunikācija jāapzinās un nepārtraukti jācenšas to uzlabot. Karjeras konsultants var lūgt kolēģus komentēt žestus un sejas izteiksmes vai arī studēt savu ķermeņa valodu. Jāmācās atbrīvoties, sarunājoties ar citiem. Svarīgi izmantot žestus kā papildinājumu runai, bet tos nedrīkst pārspīlēt, jo žesti var zaudēt savu jēgu, ja tiek lietoti vienīgi aiz ieraduma.

Starppersonu komunikāciju teorijas

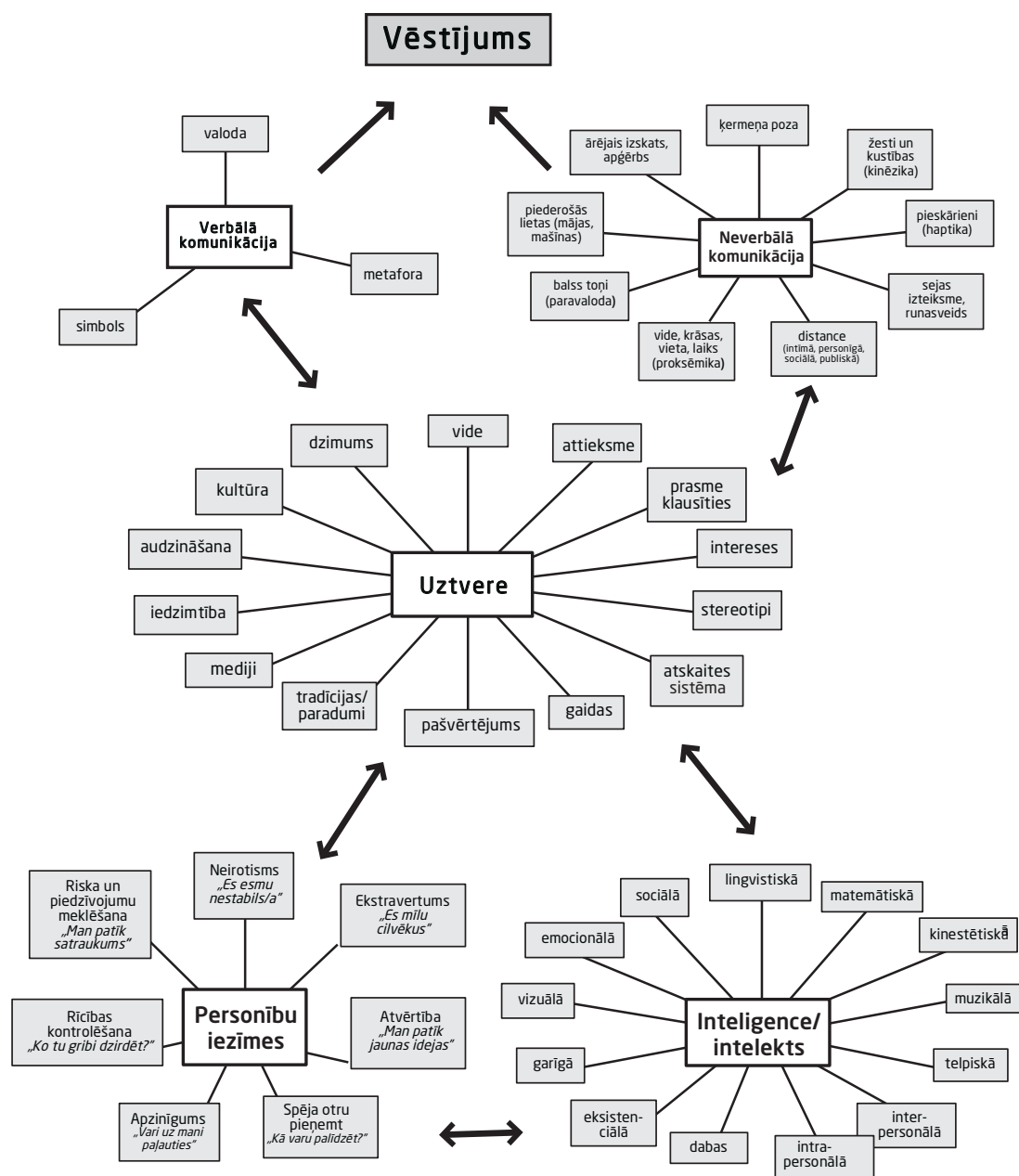
- *Es-Tas* attiecības bieži ir virspusējas, tām raksturīgs empātijas trūkums. Cilvēki ir izslāpuši pēc *Es-Tu* attiecībām un pēc attiecību dziļuma.
- Sevis atklāšana notiek gan apzinātā, gan neapzinātā līmenī. Veidojot attiecības, sevis atklāšanai jābūt abpusējai. Satiekoties svešiem cilvēkiem, svarīgi pēc iespējas ātrāk mazināt neskaidrības vienam par otru, nenoteiktības un nedrošības sajūtu. Jo tuvākās attiecībās nonākam, jo ir lielāka iespēja, ka radīsies konflikti.
- Cilvēku vieglāk pārliecināt, ja viņš pats ir motivēts domāt par dzirdēto un ja pats vēstījums ir spēcīgs.
- Cilvēkiem raksturīga vēlme izvairīties no disonējošām sajūtām, tādēļ cilvēki mēģina atbrīvoties no kognitīvām disonansēm. Šis process var būt izglītojošs un izsaukt uzvedības vai attieksmju maiņu.
- Komunikāciju tīkls pakļauj cilvēkus noteiktai informācijai, attieksmēm un rīcībai. Cilvēki ir uz mērķi orientētas būtnes, un viņu rīcība vienmēr ir saskaņā ar vērtībām. Vērtības ir attieksmes veidotājas.
- Piedošana – fenomens, kas paldzina attiecību veselīgu pastāvēšanu.
- Svarīgi izzināt personību atšķirības un to ietekmi uz uztveres un vēstījuma izpratnes procesiem, kā arī starppersonu attiecību veidošanu un uzturēšanu (sk. 3. attēlu).
- Attiecības jāaplūko kā sistēmas, kas vienmēr ir attīstībā.
- Strādājot ar klientu no citas kultūras, konsultantam vispirms jāciensava kultūras mantojums un vērtības, jānovērtē atšķirības. Konsultantam jāapzinās sava iespējamā negatīvā reakcija pret citām rasēm un etniskām grupām, jāapzinās savi stereotipi un aizspriedumi, lai uzlabotu saskarsmi un atvirzītu nevajadzīgus pārpratumus un starpgadījumus. Jārespektē arī klienta reliģiskā pārliecība un vērtības (*Sue & Sue, 1992*).
- Sabiedrībā pastāv cilvēku grupas, kas nav sadzirdētas, jo tām dažādu iemeslu dēļ netiek dota iespēja sevi izteikt. Karjeras konsultants var celt šo cilvēku pašapziņu, iedrošināt izteikties, veidot savu patstāvīgu dzīves ceļu, jo katrs cilvēks ir pelnījis cieņu un pozitīvu attieksmi.

A. Dubrins piedāvā desmit vadlīnijas, kā pārvarēt komunikāciju problēmas un palielināt komunikāciju efektivitāti. Nepieciešams:

- Mēģināt saprast otra cilvēka emocionālo stāvokli, motivāciju un atskaites sistēmu. Jo vairāk zināsim par vēstījuma saņēmēju, jo efektīvāk varēsim savu ziņu pasniegt.
- Diskutēt par paradigmu atšķirībām. Komunikāciju problēmas rodas, kad divi cilvēki uz vienu un to pašu situāciju raugās no atšķirīgu paradigmu pozīcijām. Pirmais solis – atzīt paradigmu atšķirības.
- Samazināt aizsargkomunikāciju, neaizstāvēties ikreiz, kad kāds jautā vai kritizē. Tas ir sarežģīti, jo aizsargreakcijas ir psiholoģiski procesi, ko ne vienmēr cilvēks spēj kontrolēt.
- Izmantot daudzveidīgus ziņas nosūtīšanas kanālus. Ja viena un tā pati ziņa būs nosūtīta vismaz divos dažādos veidos, pastāv iespēja, ka tā tiks mazāk sagrozīta un precīzāk uztverta.
- Izmantot verbālu un neverbālu atgriezenisko saiti, summējot tikšanās reizē norunāto. Kā atgriezeniskā saite var būt parafrāzēšana, dialogs, pamudinājums vai iedrošinājums, galvas mājieni.
- Veidot pozitīvu attieksmi. Pozitīvisms vienmēr liek izskatīties uzticamam, un lielākā daļa cilvēku dod priekšroku komunicēšanai ar pozitīvi domājošiem cilvēkiem.
- Lietot pārliecinošas un pamudinošas komunikāciju formas: zināt, ko tieši grib panākt, paskaidrot, kāds no tā būs labums, ņemt vērā saņēmēja intereses, apdomāt iespējamās atteikuma iemeslus, sekot līdzī balsi tonim, pamatot domu ar konkrētiem faktiem, izvairīties no tukšām frāzēm un valodas kļūdām.
- Aktīvi klausīties. Cilvēks bieži dzird tikai skaņas, bet ziņu neuztver. Svarīgi ieklausīties stāstījumā, saprast stāstīto, atrast "atslēgu", uztvert galvenos notikumus, veidojot jēgpilnas attiecības. Lai klausīšanās būtu efektīva, vispirms jābūt pilnai uzmanībai, klātesamībai un vēlmei otru sadzirdēt. Aktīvs klausītājs ir empātisks iepretim runātājam. Par aktīvu klausīšanos liecina atgriezeniskā saite, ko klausītājs sniedz runātājam.
- Gatavoties stresainām sarunām, iespējamiem nepatīkamiem pārsteigumiem.
- Ievērot dzimumu atšķirības komunicējot, jo sieviešu un vīriešu komunikācijas atšķirību nezināšana var novest pie nopietniem pārpratumiem un savstarpējas nesapratnes (DuBrin, 2004, 48-58).

Mēs dzīvojam atšķirību pilnā pasaulē. Mēs nevaram izmainīt ne gadsimtu, kurā dzīvojam, ne valsti, ne globalizācijas tendences. Gan karjeras konsultantus, gan klientus ietekmē un turpinās ietekmēt prese, televīzija un internets, mainot gan mūsu priekšstatus par dzīves vērtībām, gan mūsu vēlmes un profesiju izvēles. Taču mēs varam mainīt attieksmi pret sevi, pret saviem pienākumiem un visiem sabiedrībā notiekošajiem procesiem. Tāpat mēs apzināti varam tiekties pēc augstāka emocionālās un sociālās inteliģences koeficienta, kļūstot iekļūtīgāki ne tikai pret ģimenes locekļiem, kolēģiem un apkārtējiem cilvēkiem, bet arī pret dabu un vidi, kurā dzīvojam. Tikai no mums pašiem ir atkarīgs: spējām vai nespējām dzīvot jēgpilnu dzīvi, vai vēlamies uzlabot savas saskarsmes prasmes, kā arī –

esam vai neesam atvērti visaugstākajām vērtībām – citam pret citu un pret dzīvību kopumā.



3. att. Atšķirību ietekme uz komunikāciju procesiem un starppersonu attiecībām
(Personību iezīmes adaptētas pēc: DuBrin, 2004, 18)

Literatūra

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Milton-Keynes, England: Open University Press & Chicago, IL: Dorsey Press.

Ajzen, I. (2002). *Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior*. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, pp. 665–683.

Berger, C., Calabrese, R. (1975). *Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication*. *Human Communication Research*, Vol 1, pp. 99–112.

Byram, M. (2000). *Assessing Intercultural Competence in Language Teaching*. *Sprogforum*, No 18, Vol. 6, pp. 8–13.

Delia, J. G., O'Keefe, B. J., O'Keefe, D. J. (1982). *The constructivist approach to communication*. In: F. E. X. Dance (Ed.), *Human communication theory: Comparative essays* (pp. 147–191). New York: Harper and Row.

DuBrin, A. J. (2004). *Human Relations: Interpersonal Job-Oriented skills*. Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice-Hall.

Durka, G. (1982). *Is Partnership Possible? Ordained Men and Unordained Women in Ministry*. In *Women and Religion*, R. Coll (ed.), Paulist Press, pp. 45–59.

Evra, J. (1990). *Television and Child Development*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fairhurst, G. T., Sarr, R. A. (1996). *The Art of Framing: Managing the Language of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. Kiel, Douglas.

Fantini, A. E. (2000). *A Central Concern: Developing Intercultural Competence*. In *About Our Institution*, A. E. Fantini (ed.), pp. 25–42. SIT Occasional Papers Series. Brattleboro, VT: The School for International Training.

Fishbein, M., Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Fisher, W. R. (1984). *Narration as Human Communication Paradigm: The Case of Public Moral Argument*. *Communication Monographs*, Vol. 51, pp. 1–22.

Fogel, A. (1993). *Developing Through Relationships: Origins of Communication, Self, and Culture*. The University of Chicago Press, Chicago, IL.

Garleja, R. (2006). *Cilvēkpotenciāls sociālā vidē*. Rīga: RaKa.

Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Dell.

- Griffin, E.** (1997). *A first look at communication theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill. N/ A.
- Herbsts, D.** (2007). *Komunikācija uzņēmumā*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Kaminski, S.** *Komunikāciju modeļi. Pieejams:* <http://www.shkaminski.com/Classes/Handouts/Communication%20Models.htm>. (skatīts 10.06.2008).
- Kasl, C. D.** (1989). *Women, sex, and addiction*. NY: Harper and Row Publishers.
- Kramarae, C.** (1981). *Women and men speaking: Frameworks for analysis*. Rowley, MA: Newbury House.
- Kramarae, C.** (1996). Classified information: Race, class, and (always) gender. In J. Wood (Ed.), *Gendered relationships* (pp. 20–38). Mountain View, CA: Mayfield.
- Liebert, E.** (2000). Seasons and Stages: Models and Metaphors of Human Development. In *In Her Own Time: Women and Developmental Issues in Pastoral Care*, ed. J. Stevenson-Moessner. Minneapolis. Fortress Press, pp. 19–45.
- Miller, K.** (2005). *Communication Theories: Perspectives, processes, and contexts*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Petty, R. E. , Wegener, D. T.** (1998). Attitude change. In: *The Handbook of Social Psychology*, ed. D. Gilbert, S. Fiske & G.Lindzey. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Raue, H.** (2006). Tonis veido mūziku: Valodas muzikalitātes loma komunikācijas procesā. No: *Cilvēku, zīmolu, mediju, kultūras menedžments*, red. I. Bērziņš, K. P. Nēbels. Rīga: Jāņa Rozes apgāds.
- Reņģe, V.** (2002). *Sociālā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Reņģe, V.** (2007). *Mūsdienu organizāciju psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Satir, V.** (1998). *The New Peoplemaking*. Mountain View, CA: Science and Behavior Books.
- Searle, J.** (1969). *Speech acts: An essay in the philosophy of language*. Cambridge, England: Cambridge University.
- Slee, N.** (2003). *Faith and Feminism: An Introduction to Christian Feminist Theology*. London: Darton, Longman and Todd.
- Stevenson-Moessner, J.** (2000). Interactional Theology. Restructuring Developmental Theory. In: *In Her Own Time: Women and Developmental Issues in Pastoral Care*, ed. J. Stevenson-Moessner. Minneapolis. Fortress Press, pp. 7–19.
- Sue, D.W., Sue, D.** (1992). *Counseling the culturally different*. 2nd ed. New York: Wiley.

Tichenor, P.J., Donohue, G.A. and Olien, C.N. (1970). Mass Media Flow and Differential Growth in Knowledge, *Public Opinion Quarterly* 34: Columbia University Press.

Veinberga, S. (2004). *Publiskās attiecības PR: teorija un prakse*. Rīga: Zvaigzne ABC.

Veinberga, S. (2005). *Masmediji: Prese, radio un televīzija*. Rīga: Zvaigzne ABC.

Weiner, B. (1980). *Human Motivation*. NY: Holt, Rinehart & Winston.

Weng, S. (2000). *Mass Communication Theory and Practice*. Taipei: San-ming.

West, R., Turner, L. H. (2000). *Introducing communication theory: Analysis and application*. Mountain View, CA: Mayfield. N/A.

Wood, J. T. (2007). *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*, 5th ed. Wadsworth/ Thompson Learning.

Wright, R., Flores, M. (1998). Criteria for Communication Theory. Available: <http://www.ic.arizona.edu/~comm300/mary/general/criteria.html>. (Skatīts 10.06.2008.)

3. nodaļa

Karjeras attīstības atbalsts un teorijas

Gunārs Strods,
Eridiana Oļehnoviča

Anotācija

Nodaļā raksturota karjeras atbalsta un karjeras teoriju izveide un attīstība pasaulē. Rietumu valstu pieredzes apskatam izmantoti avoti angļu valodā. Ņemot vērā karjeras teoriju lielo un arvien pieaugošo skaitu, apskatam izvēlētas biežāk izmantotās karjeras teorijas un karjeras atbalsta pieejas, kā arī teorijas, kurās pirmo reizi parādās noteikta pieeja karjeras attīstībai. Teorijas apskatītas, ievērojot hronoloģisko principu, lai gan tā ievērošanu apgrūtina tas, ka teorijas laika gaitā vairākkārt papildinātas.

Sniegts īss krievu zinātnieku izstrādāto karjeras attīstības teoriju pārskats, kurā analizēti indivīda profesionālās pašnoteikšanās procesa dažādi aspekti. Raksturota indivīda karjeras attīstības periodizācija, pamatojoties uz atšķirīgiem kritērijiem.

Nodaļā aplūkots arī karjeras attīstības atbalsta jomas pārskats Latvijā, īsi analizējot padomdošanu arodu izvēlē Latvijas pirmās brīvvalsts laikā, profesionālās orientācijas sistēmu padomju varas periodā, profesionālo orientāciju un karjeras attīstības atbalstu pēc Latvijas neatkarības atgūšanas un karjeras izglītības politiku pēc Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai, kā arī karjeras attīstības atbalsta aktuālākos jautājumus.

Ievads

Raksturojot karjeras teorijas un prakses saistību, Briseles Universitātes profesors Starptautiskā karjeras izglītības un atbalsta žurnāla redaktors R. Van Esbruks (*R. Van Esbroeck*) norāda, ka karjeras teorijas sniedz izprotamu karjeras izvēles un attīstības procesu raksturojumu un lietojamas kā ceļu kartes, kas palīdz orientēties karjeras attīstības procesos (*Krumbolcs, 1994*). Karjeras teorijas ir piemērojamas dažādām grupām, kultūrām un dažādam sociāli ekonomiskajam kontekstam. Tās palīdz:

- izprast karjeras lēmumus un attīstību ietekmējošus faktoros;
- izskaidrot karjeras attīstības procesus;
- rast risinājumus tajos gadījumos, kad karjeras atbalsta sniedzējiem trūkst empīrisko datu.

Taču R. Van Esbruks arī atzīst, ka ne visas teorijas atbilst šim raksturoju-

mam. Karjeras atbalsta sniedzēji ne vienmēr izmanto teoriju un reizēm ir pat naidīgi noskaņoti, dodot priekšroku empiriskiem datiem un pieredzei. Praktiķi pārmet, ka teorijas:

- neizskaidro sarežģīto realitāti, ko piedāvā ikdienas dzīve;
- satur daudz nenoteiktību un atsauču uz nekonkrētiem apstākļiem, tādēļ tās ir neiespējami piemērot praksē;
- nepārtraukti mainās, bet tomēr nespēj izsekot pārmaiņām sabiedrībā.

Šī kritika daudzreiz ir patiesa, un teorijas patiešām ir tālu no pilnības. Taču arī daudzu praktiķu pieredze ir fragmentāra un nepilnīga. Viņi bieži pieņem lēmumus un izvēlas atbalsta pasākumus, pamatojoties uz nepilnīgu informāciju par klientu un jau iepriekš izdarītiem secinājumiem. Protams, pastāv klientu individuālās atšķirības, mainās arī sabiedrība. Kas der vienam, neder otram un, kas derēja vakar, nedarbojas šodien. Tas attiecināms gan uz teoriju, gan praksi. Tāpēc R. Van Esbruks uzdod jautājumu – ko darīt tikko darbu sākušiem karjeras konsultantiem? Tā kā viņu pieredze vēl nav liela, ir nepieciešams atbalsts, kas palīdzētu saprast, kādēļ vienā gadījumā rezultāts ir tāds un otrā – citāds (Esbroeck, 2007).

Karjeras atbalsta un teoriju attīstība Rietumu valstīs

Gunārs Strods

Laikmets pirms karjeras teoriju izveidošanās

Mēģinājumus skaidrot cilvēka un darba attiecības var atrast jau kopš senajiem laikiem. Indijas kastu sistēma, sengrieķa Platona "iedzimto ideju" un Dž. Loka "*tabula rasa – balta lapa*" jēdzieni 17. gs. ir tikai daži piemēri. Par karjeras teoriju veidošanās sākumu zinātniskā literatūra atzīst 19. gs. beigas un 20. gs. sākumu. F. Galtons (*F. Galton*) Anglijā, V. Vunts (*W. Wundt*) Vācijā, A. Binē (*A. Binet*) Francijā pievērsās eksperimentālajai psiholoģijai, aizsākot psihometrijas virzienu un izstrādājot testus. Mēģinājumi ar laboratorijas ierīcēm fiksēt un izmērīt cilvēka intelektuālo darbību un ar dažādu testu palīdzību atklāt individuālas īpatnības, sniedza apjomīgu datu daudzumu un veidoja pamatus diferenciālajai psiholoģijai. Tas deva iespēju psihologiem 19. gs. beigās noteikt un izmērīt cilvēku garīgās darbības individuālās atšķirības, kas veidoja pamatu arī karjeras teorijām.

Par pirmo teoriju, kas skaidro profesijas izvēli, uzskata **F. Pārsonsa** (*F. Parsons*) darbu "**Choosing a Vocation**" ("**Izvēloties profesiju**"), kas iznāca 1909. gadā ASV laikā, kad vērojams straujš industriāls progress, sociāls protests un sociālas reformas. Par sociālām reformām, lai novērstu industriālās izaugsmes negatīvās sekas (bērnu nodarbināšana, strauja urbānizācija, imigrācija, darbu nodalīšana, īpašu darba prasmju un piemērotības pieprasīšana), iestājās Progresīvā kustība (*Progressive Movement*). Eiropā un ASV pazīstamā marksisma pieeja, skaidrojot darbu kapitālismā, uzsvēra darba graužošo ietekmi uz cilvēku. Proti, kapitālismā strādājot, cilvēks

zaudē sevi, savu individualitāti. Tādēļ jāatrod darbs, kas sagrauj vismazāk. Arod biedrības, gūstot atbalstu reliģijā, izvirzīja saukli "svētdienā tētis pieder ģimenei", pieprasot atcelt darbu svētdienās. Šajā kontekstā F. Pārsons, strādājot Bostonas Nodarbinātības birojā, saskatīja vajadzību pēc jaunas pieejas – "labākais cilvēks labākajā darbā" ("matching man and job"), lai panāktu harmoniju starp cilvēku un darbu. Viņš noteica šādus principus karjeras konsultēšanai:

- labāk izvēlēties profesiju, nekā tikai meklēt darbu;
- nevienam nevajag izvēlēties nodarbošanos bez rūpīgas un godīgas pašanalīzes un karjeras konsultēšanas;
- jauniešiem jāveic plaša nodarbinātības jomas izpēte, nevis vienkārši "jāiekrīt" ērti sasniedzamā vai nejaušā amatā;
- karjeras konsultants, kurš veicis rūpīgu cilvēka, profesijas un panākumu apstākļu izpēti, padomu sniegšanā jauniešiem dod lielāku drošību nekā padomu trūkums;
- visi apsvērumi, kas pierakstīti uz papīra, izskatās vienkārši, bet tas ir vis-svarīgākais izpētes gaitā (Parsons, 1909, 8).

Minētie principi ir pamatā F. Pārsonsa izveidotajām karjeras konsultēšanas tehnikām – biogrāfiju lasīšanai, darba procesa vērošanai darbavietā, profesiju aprakstu lasīšanai. Profesijas izvēli "Pārsonsa pieeja" raksturo trīs pamatelementi.

1. Skaidra izpratne par sevi, savu piemērotību darbam, spējām, interesēm, resursiem, ierobežojumiem un citām īpašībām.
2. Skaidra izpratne par nepieciešamajiem apstākļiem panākumu gūšanā, priekšrocībām un trūkumiem, samaksu, iespējām un izredzēm dažādās darba jomās.
3. "Patiesa spriešana" par abām iepriekšējām faktu grupām (Parsons, 1909, 5). "Pārsonsa pieeja" iedrošināja karjeras konsultantus izmantot standartizētas tehnikas klientu interešu, vērtību un spēju noskaidrošanai, lai palīdzētu izvēlēties piemērotāko profesiju.

lezmiju un faktoru teorija (20. gs. 20.-50. gadi)

F. Pārsonsa pieejas pamatelementi – izpratne par sevi, izpratne par profesiju un lēmumu pieņemšanas prasmes ir "iezmiju un faktoru" (trait-and-factor theory) teorijas pamatā (Spencer, Harris-Bowlsbey, 2002). Iezīmes raksturo indivīdu un sākotnēji tiek uzskatītas par bioloģiskas dabas, tātad nemainīgām iezīmēm, bet vēlāk kā iegūtas un tātad mainīgas. Faktori raksturo darbu un tā specifiku.

Pamatojoties uz F. Pārsonsa darbu, 20. gs. 20.-40. gados karjeras atbalsts tika uztverts kā process, kurā cilvēkiem palīdz izvēlēties profesiju, sagatavoties tai, iegūt to un pilnveidoties tajā (McDaniels, 1992).

Karjeras atbalsta attīstību veicināja arī notikumi pasaulē. Pirmais pasaules karš paātrināja tehnikas progresu, un tādēļ pieauga armijas vajadzība pēc karavīriem, kas spēj darboties ar tehniku. Lai armijā iesauktos karavīrus sa-

dalītu pēc to atbilstības uzdevumiem, 1917. gadā tika izveidots Armijas alfa tests – pirmais rakstveida IQ tests. Ņemot vērā testa lietošanas pieredzi, pēc kara tika radīti daudzi profesionālās atbilstības testi. Karjeras konsultēšanas praksi 20. gs. 20. – 40. gados var raksturot kā “*testē viņu, izstāsti viņam*” (“*test him, tell him*”) periodu. ASV 1920. gadā bija uzsākts Minesotas Mehānisko prasmju projekts (*Minnesota Mechanical Abilities Project*), kura mērķis bija ar testu palīdzību nodrošināt sekmīgu daudzo Eiropas imigrantu asimilāciju darba tirgū. 1931. gadā Lielās krīzes laikā ASV šajā projektā iesaistītie psihologi lika pamatus Minesotas Nodarbinātības stabilizācijas pētījumu institūtam. Institūta mērķis bija izveidot metodikas un testus spēju un interešu noteikšanai (sevišķi bezdarbniekiem), lai veidotu atbilstošas pārkvalifikācijas un tālākizglītības programmas. Testu skaitam pieaugot, 20. gs. 30. gados radās vajadzība pēc to rezultātu salīdzināšanas un apkopošanas. Datu apstrādē, izmantojot faktoru analīzi, tika izveidota Vispārējo spēju testu kopa (*General Aptitude Test Battery*); (Osipow, 1996). Savukārt Eiropā 20. gs. 20. gados E. Šprangers (*E. Spranger*) un G. Keršēnšteiners (*G. Kerschensteiner*) piedāvāja savu pieeju karjerai, uzsverot, ka “*profesija ir instruments cilvēka izglītībai*”. Šīs idejas tika paustas Darba skolu kustībā.

Otrā pasaules kara iespaidā darba tirgū iepriekš nepārstāvētās jomās un amatos iesaistījās liels skaits sieviešu. Pēc kara lielākā daļa sieviešu gan atgriezās pie iepriekšējām sociālajām lomām, bet uzkrātā pieredze radīja Sieviešu līdztiesības kustību, kas aizsākās 20. gs. 60. gados un turpinās vēl joprojām (Osipow, 1996). Savukārt demobilizēto karavīru atgriešanās civilajā dzīvē radīja jaunus izaicinājumus karjeras atbalstam un palīdzēja uzkrāt datus, kas veidoja pamatu turpmāko teoriju izveidei.

20. gs. 40.–50. gados “*iezīmju un faktoru*” teorijas ietvaros direktīvu pieeju konsultēšanā piedāvāja Minesotas Universitātes dekāns E. Viljamsons (*E. G. Williamson*). Viņa piedāvātajā karjeras konsultēšanas modeli ir iekļautas sešas pakāpes.

1. Analīze.
2. Sintēze.
3. Diagnoze.
4. Prognoze.
5. Konsultēšana.
6. Sekošana līdzī (*Follow-up*).

Šajā modeli konsultantam svarīgi ir iegūt klīniskos un statistiskos datus, kā arī informāciju un, sintezējot datus, noskaidrot klientu vājās un stiprās puses. Tas palīdz raksturot klienta problēmas un to cēloņus. E. Viljamsons klientu problēmas iedala.

1. Nav izvēles.
2. Neskaidra izvēle.
3. Nezināma izvēle.
4. Nesaskaņa starp interesēm un piemērotību.

Kad klienta problēma ir diagnosticēta, konsultants piedāvā programmu ar alternatīvām darbībām un to iespējamiem rezultātiem. Konsultants vada darbību, pārbaudot konsultēšanas efektivitāti un novērtējot turpmākas palīdzības nepieciešamību. Klasiskajā "ieziņju un faktoru" pieejā klients ir relatīvi pasīvs, bet konsultants aktīvs un direktīvs. Konsultanta uzdevums ir ievākt, integrēt un organizēt klienta datus, saistot tos ar informāciju par profesiju, un palīdzēt klientam izveidot savu darbības plānu. Konsultants daļās ar savām zināšanām un virza klientu līdz "pareizam" lēmumam (*Spencer, Harris-Bowlsbey, 2002*).

"Ieziņju un faktoru" teorijas direktīvo pieeju ar nostādni, ka "konsultants ir labāks un gudrāks par klientu" kritizē daudzi autori. Pretstatu šai pieejai piedāvā K. Rodžersa (*C. Rogers*) 1942. gadā izstrādātā konsultēšanas nedi-
rektīvā pieeja, kas vairāk atbalsta klienta jūtu refleksiju nekā informācijas sniegšanu.

Pāreja uz plašāku karjeras izpratni (20. gs. 50.-80. gadi)

20. gs. 50. un 60. gados, balstoties uz karjeras atbalsta sniegšanas uzkrāto pieredzi, tika izvirzītas un pārbaudītas jaunas karjeras teorijas. Pamatojoties uz šīm teorijām un empīriskiem datiem 1965. gadā K. Makdenjels piedāvāja plašāku karjeras jēdziena skaidrojumu, ar to saprotot darbu un brīvo laiku (*McDaniels, 1965*). Tas iezīmēja holistisku pieeju karjerai, kas pilnveidojās 20. gs. 90. gados.

Šajā laika posmā karjeras teorijas var iedalīt:

- diferenciālās – "ieziņju un faktoru" teorijas, Dž. Holanda (*J. Holland*) personības un vides tipu teorija, darba pielāgošanas teorija;
- karjeras attīstības teorijas – E. Ginzbergs (*E. Ginzberg*), D. Supers (*D. Super*);
- personības teorijas – A. Ro (*A. Roe*);
- strukturālās teorijas – K. Roberts (*K. Roberts*);
- sociālās mācīšanās un karjeras izvēles teorijas – Dž. Krumbolcs (*J. Krumboltz*);
- lēmumu pieņemšanas teorijas – V. Vrūms (*V. Vroom*);
- psihoanalītiskās teorijas – E. Bordins (*E. Bordin*), B. Nekomans (*B. Nachmann*), S. Sigals (*S. Segal*).

Turpmāk teorijas apskatītas hronoloģiskā to izveidošanās secībā.

E. Ginzberga (E. Ginzberg), S. Ginsburga (S. Ginsburg), S. Akselrada (S. Axelrad) un Dž. Herma (J. Herma) karjeras attīstības teorija (1951. gads)

Pētnieku grupa – ekonomists, psihiatrs, sociologs un psihologs – grāmatā "Profesijas izvēle: Vispārīgās teorijas pieeja" (*Occupational Choice: An Approach to a General Theory*) apskata karjeras izvēli kā indivīda kompromisa meklēšanas procesu starp to, kas viņš vēlas būt, un starp to, kas ir iespējams. Karjeras izvēle pirmo reizi tiek skatīta no attīstības viedokļa. Izvēles procesu iedala trīs posmos, turklāt otro un trešo – atsevišķās pakāpēs (sk. 1. tabulu).

1. tabula

Karjeras izvēles posmi (pēc: *Ginzberg*)

1. posms	Fantazēšanas posms Rotaļas. Vēlēšanās par kaut ko kļūt nav saistīta ar realitāti.	Līdz 10 – 12 gadiem
2. posms	Izmēģinājumu/ pagaidu darbu posms Intereses: patīk/ nepatīk. Dotības: spējas/ prasmes. Vērtības: uzskati, morāli apsvērumi. Pāreja: sagatavošanās ilgums, atalgojums, ieguvums.	No 12 gadiem No 13 līdz 14 gadiem No 15 līdz 16 gadiem Pēc 17 gadiem
3. posms	Reālistiskās izvēles posms Pētišana: informācijas vākšana, reālā darba vai mācību pieredze. Kristalizēšanās: iepriekšminētā procesa kulminācija. Indivīds novērtē iepriekšminētos faktorus un apņemas īstenot karjeras mērķi, neraugoties uz varbūtējām neskaidrībām detaļās. Precizēšana: karjeras mērķa detaļu noskaidrošana.	No 17 līdz 19 gadiem No 19 līdz 21 gadam
4. posms	Mūža ilguma izvēles posms Lēmumu pieņemšanas process, kurā indivīds cenšas rast optimālu saskaņu starp savu gatavību karjerai un karjeras mērķiem, kā arī darba realitāti: - atgriezeniskā saikne starp cilvēka izvēli un apmierinājumu, kā arī reālās darba pieredzes iespējām; - brīvības pakāpe, kas rodas/ zūd, mainoties ģimenes apstākļiem; - pārmaiņas darbavietā, kas uzspiež pārmaiņas indivīdam.	Turpmākajā vecumā

A. Rodžera (A. Rodger) konsultēšanas septiņu pakāpju plāns (Seven Point Plan; 1952. gads)

"Iezīmju un faktoru" teorijas plašāks skaidrojums rada jēdzienu "cilvēka un vides atbilstība" (*person – environment fit*). Personības izpratnei A. Rodžers izveidoja strukturētas intervijas plānu, ko konsultanti izmantoja līdz pat 20. gs. beigām (sk. 2. tabulu). Sākotnēji plāns veidots intervijām ar skolu neapmeklējošiem skolēniem. Vēlāk interviju pielāgoja pieaugušajiem, atsaoties no jautājumiem par bērniem, ģimenes apstākļiem, vecumu un citiem datiem, kas tieši neattiecas uz darbu.

2. tabula

Septiņu pakāpju plāns karjeras konsultēšanas intervijai

(pēc: Rodger)

Intervijas posma nosaukums	Jautājumi
1. Fiziskie dotumi	Veselība, psihiskās īpašības, izskats, stāja/ izturēšanās, runa
2. Izglītība/ sasniegumi	Izglītība, profesionālā apmācība, pieredze, sasniegumi
3. Intelekti	Izziņas spējas, mācīšanās dotības, analītiskās spējas, sintēzes spējas
4. Īpašas dotības	Konstruēšana, tehniskie līdzekļi, rokdarbi, matemātika, zīmēšana, mūzika u.c. dotības
5. Intereses	Intelektuālās, praktiskās, sportiskās, sabiedriskās, mākslinieciskās u.c. intereses
6. Uzskati par sevi	Rūdījums, pašpaļāvība, līdzjūtība, humors
7. Apstākļi	Ģimenes apstākļi, ģimenes locekļi, īpašas iespējas

D. Supera (D. Super) profesionālās izvēles teorija (1953. gads)

E. Ginzberga grupas uzsākto attīstības pieeju karjeras izvēlei turpināja D. Supers. D. Supera profesionālās izvēles teorija ir visplašāk pazīstamā mūža ilguma teorija, saskaņā ar kuru indivīdi iziet cauri vairākām profesionālās attīstības pakāpēm ar noteiktiem attīstības uzdevumiem katrā no tām. Tās paredz daudzu lomu izpildi un to mijiedarbību mūža garumā.

Galvenie teorijas elementi ir:

- dzīves posmi (sk. attēlu šīs grāmatas 27. lpp);
- dzīves lomas;
- paštēls.

1988. gadā D. Supers, A. Tompsons (*A. Thompson*), R. Lindemans (*R. Lindeman*) izveidoja četru posmu periodizāciju ar apakšposmiem:

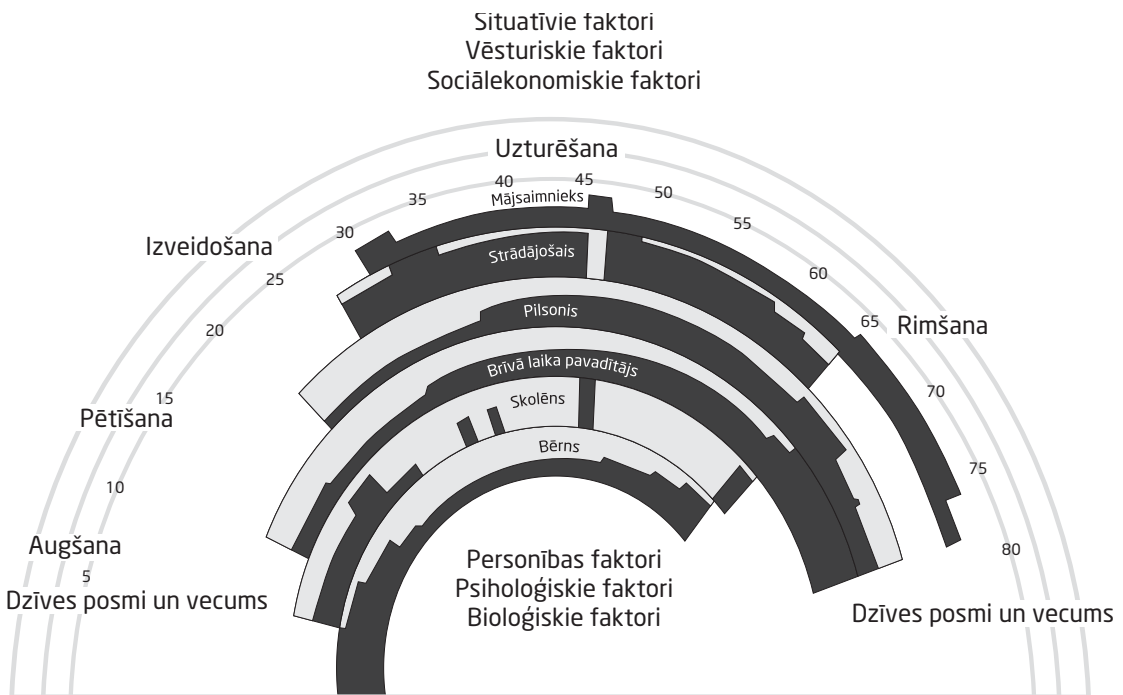
- pētīšana – noskaidrošana, precizējot un izvirzot nodarbošanās prioritātes;
- nostabilizēšana – iekārtošanās ilgstošā pozīcijā, karjeras pilnveide;
- uzturēšana – karjeras noturēšana un inovācijas;
- intensitātes samazināšana – karjeras palēnināšana, gatavošanās pensijai un dzīves plānošana pēc aiziešanas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

1990. gadā D. Supers, M. Savicks (*M. Savickas*) un K. Supers (*K. Super*) pilnveidoja ideju par attīstības uzdevumu cikliskumu un par to atkārtosanos dažādos veidos visas dzīves laikā (attīstības uzdevumu cikliskumu mūža garumā sk. tabulu šīs grāmatas 38. lpp.).

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

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

Dzīves lomu un posmu attiecības attēlotas dzīves un karjeras varavīksnē (sk. 1. att.).



1. att. **Dzīves lomu un posmu attiecības** (pēc: Super, 1980)

Raksturojot profesionālo **paštēlu**, D. Supers 1963. gadā norādīja uz to, ka:

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

Paštēla un karjeras attīstības skaidrojumu D. Supers ir vizuāli atklājis modelī, kas karjeras konsultēšanā ir pazīstams ar nosaukumu "arkveida modelis" ("The Archway of career determinants") – sk. attēlu šīs grāmatas 17. lpp.

Pētot dzīves posmus un lomas, D. Supers izveidoja jēdzienu "karjeras veids" (*career pattern*). Ar to apzīmē tipisku amatu secību darba dzīves gaitā. Saisot karjeras veidu ar dzīves posmu, tika izveidota vīriešu karjeras četru veidu sistēma (*Super, 1957*):

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

Sieviešu karjerā D. Supers apraksta septiņus veidus (*Super, 1957*):

- stabila mājsaimnieces karjera – sievietēm, kuras apprecas uzreiz pēc skolas beigšanas un neiegūst nozīmīgu darba pieredzi;
- tradicionāla karjera – sievietēm, kuras izvēlas tradicionālus sieviešu darbus uzreiz pēc skolas beigšanas, parasti skolotājas, medmāsas, sekretāres; tad apprecas un kļūst par mājsaimniecēm;
- stabila karjera – līdzīga kā stabila karjera vīriešiem; neatstāj darbu, lai veidotu mājsaimniecību, un arī neveido to paralēli darbam;
- paralēlā karjera – uzsāk darbu pēc skolas, tad apprecas, bet turpina darbu; izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu;
- pārtraukta karjera – parastā secība: darbs, mājsaimniecība, darbs; sieviete vai nu atgriežas, vai neatgriežas sākotnējā darbavietā; visbiežāk atgriežas, ja ir atbilstoša izglītība (izņēmums ir sekretāres);
- nestabila karjera – līdzīga vīriešu nestabilajai karjerai, tikai iekļaujot mājsaimnieces darbu;
- vairāku izmēģinājumu karjera – bieža darba maiņa, apgrūtinot savas karjeras veidošanu.

Kopš D. Supera piedāvātā iedalījuma karjeras veidi ir piedzīvojuši pārmaiņas. 20. gs. 80. gados vīriešiem un sievietēm par izplatītākajām ir kļuvusi nestabilā un vairāku izmēģinājumu karjera (*Betz & Fitzgerald, 1987*).

Karjeras veidu ietvaros D. Supers 1963. gadā veica pētījumus par 14 gadus vecu pusaudžu karjeras attīstību. Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, D. Supers radīja jaunu jēdzienu **karjeras briedums** (*vocational maturity*), ko raksturo sešas jomas:

- orientācija uz profesijas izvēli – indivīda attieksme pret iespējamo karjeras izvēli;
- informācija un plānošana – specifiskā informācija, kas ir indivīda rīcībā saistībā ar karjeras izvēli un plānošanu;

- profesijas izvēles patstāvīgums – interese par līdzīgām karjeras izvēlēm;
- savu īpašību izpratne – paštēla veidošanās;
- profesionālā neatkarība – patstāvīga darba pieredze;
- gudra profesionāla izvēle – indivīda spēja reālistiski izvēlēties darba veidus.

D. Supera izveidotais karjeras attīstības modelis un veiktie pētījumi pamatoja karjeras izglītības nepieciešamību karjeras atbalsta ietvaros un nozīmi karjeras brieduma un lēmumu pieņemšanas veicināšanā.

A. Ro (A. Roe) personības attīstības un karjeras izvēles teorija (1957. gads)

A. Ro veica pētījumus par personības māksliniecisko radošumu un izveidoja savu teoriju par karjeras izvēli (Roe, 1956). Teorijas pamatā ir trīs avoti:

- G. Mērfija uzskati (Murphy, 1947) par psihiskās enerģijas kanāliem un bērnības pieredzes ietekmi uz profesijas izvēli;
- A. Maslova vajadzību teorija (Maslow, 1954);
- A. Ro teorija par ģenētisko faktoru ietekmi uz karjeras izvēli un vajadzību hierarhijas veidošanos (Roe & Siegelman, 1964).

Personības attīstības un karjeras izvēles teorijā ir noteikti vairāki līmeņi.

1. līmenis. Indivīda spējas un intereses, kas ietekmē karjeras izvēli, nosaka ģenētiskie faktori un tikai daļēji paša brīva griba. Vajadzību veidošanās notiek psihiskās enerģijas izpausmju, ģenētisko faktoru un agrīnas frustrācijas un apmierinājuma rezultātā. Vajadzību hierarhija un ģenētiskie faktori ietekmē profesijas izvēli kā daļu no kopējā dzīves plāna. Motivācijas pakāpe, ar kādu indivīds cenšas sasniegt karjeras mērķi, atkarīga no vajadzību struktūras. Vienādi apdāvinātu indivīdu atšķirības profesionālo sasniegumu ziņā saistāmas ar atšķirībām motivācijā, kas savukārt izriet no atšķirīgas bērnības pieredzes.

2. līmenis. Ģenētisko faktoru un bērnības pieredzes mijiedarbība, kurā:

- vajadzības tiek ikdienā apmierinātas un nekļūst par neapzinātiem motīviem;
- augstākas pakāpes vajadzības, vadoties pēc A. Maslova vajadzību teorijas, var izzust pilnīgi, pat ja tiek reti apmierinātas. Pretstatā pamatvajadzības kļūst par dominējošiem motīviem, ja tiek reti apmierinātas un bloķē augstākas pakāpes vajadzību parādīšanos;
- vajadzības tiek apmierinātas pēc neparedzētas atlikšanas; dažu nosacījumu iespaidā tās var kļūt par neapzinātu motīvu. Nosacījumi ir vajadzības stiprums, atlikšanu skaits un vajadzības apmierināšanas vērtība indivīda tuvākajā apkārtnē.

A. Ro piedāvāja ideju, ka indivīda karjeras izvēli ietekmē mijiedarbība ar vecākiem bērnībā. Bērna un vecāku mijiedarbība bērnībā ietekmē pieaugušā psiholoģiskās vajadzības. Bērnības pieredze ietekmē gandarījuma meklējumu izvēlētajā darbības jomā.

3. tabula

Vecāku un bērnu attiecību modeļi (pēc: Roe)

Modelis	Izpausme darbībā
Koncentrēšanās uz bērnu	pārlika pasargāšana pārlielas prasības
Izvairīšanās	nevērība emocionālā atstumtība
Bērna pieņemšana	gadījuma rakstura mīlestība uz bērnu

A. Ro saskata sakarības starp vecāku un bērnu attiecību modeli un profesijas izvēli. A. Ro pētījumi ļauj izveidot divu līmeņu profesionālās klasifikācijas sistēmu (*Occupational Classification System; Roe & Lunneborg, 1984*).

Pirmais līmenis ietver astoņu radniecīgu profesiju grupas:

1. Pakalpojumi – uz cilvēku orientēti darbi. Piemēram, izglītība, sociālais darbs, klīniskā psiholoģija, medicīna.
2. Uzņēmējdarbība – uz starppersonu mijiedarbību orientēti darbi. Piemēram, tirdzniecība.
3. Organizāciju joma – uz sistēmismu un vadību orientēti darbi. Piemēram, grāmatvedība, datoroperatori.
4. Tehnoloģijas – uz dabas zinātnēm orientēti darbi. Piemēram, inženieri.
5. Brīvdabas – zinātnes principu ieviešana praksē. Piemēram, lauksaimniecība, mežsaimniecība.
6. Zinātnes – piemēram, fizika, ķīmija.
7. Mākslas – teātris, vizuālā māksla, mūzika, dejas.
8. Kultūras – uz civilizācijas attīstību orientēti darbi. Piemēram, augstākā izglītība, jurisprudences, ierēdniecība.

Otrais līmenis raksturo indivīda piemērotības, atbildības, atalgojuma un karjeras sagatavotības pakāpi. Tas ietver sešas kategorijas:

1. Profesionālā un vadības – patstāvība un atbildība.
2. Profesionālā un vadības – daļēja patstāvība vai atbildība.
3. Daļēji profesionālā un mazā biznesa.
4. Kvalificētā.
5. Daļēji kvalificētā.
6. Nekvalificētā.

4. tabula

Personības tips un darba vide (pēc: *Montross, Leibowitz, Shinkman, 1995*)

Tips	Personas raksturojums	Darba vides raksturojums
Praktiskais <i>Realistic</i>	Izteiktas mehāniskās, psihomotorās un atlētiskās spējas. Ir godīgi, uzticami. Patīk uzturēties brīvā dabā. Izvēlas darbu ar mašīnām, iekārtām, augiem un dzīvniekiem.	Pazīmes: strukturēta, skaidri uzdevumi un konkrētas atbildības robežas, roku darbs, mašīnas un iekārtas, ikdienas apģērbs, uzsvars uz materiālu rezultātu. Vides piemēri: tehnoloģiskie ražošanas procesi, militāras struktūras.
Izzinošais <i>Investigative</i>	Izteiktas problēmu risināšanas un analītiskās prasmes, matemātiska nosliece. Patīk novērot, mācīties un izvērtēt. Izvēlas darbu vienatnē, atturīgs. Ir ideju ģenerators.	Pazīmes: nestrukturēta, pētnieciska orientācija, intelektuāla. Atklāj, apkopo un analizē idejas un datus. Saistīta ar zinātni, matemātiku, medicīnu un datoriem. Vides piemēri: laboratorijas, universitātes, augsto tehnoloģiju iestādes, slimnīcas.
Mākslinieciskais <i>Artistic</i>	Radoši, sarežģīti, emocionāli, intuitīvi, ideālisti, dotības izplatīt idejas. Izvēlas strādāt neatkarīgi. Patīk dziedāt, rakstīt, tēlot, zīmēt, radoši domāt.	Pazīmes: nestrukturēta, radoša, mainīga, atbalsta netradicionālas un estētiskas vērtības, produktu un ideju radīšanu. Vides piemēri: mākslas iestādes, TV redakcijas, izdevniecības, reklāmas aģentūras, muzeji, teātri.
Sabiedriskais <i>Social</i>	Draudzīgi, atvērti, impulsīvi. Piemīt verbālas un saskarsmes prasmes, spējas mācīt. Rod piepildījumu, palīdzot citiem.	Pazīmes: harmoniska, labvēlīga, ar cilvēkiem saistīta, informējoša, apmāca, pilnveido, ārstē vai izglīto citus, komandas darbs. Vides piemēri: apmācības un izglītības iestādes, sociālo pakalpojumu iestādes, veselības aprūpe, bezpeļņas organizācijas.
Uzņēmīgais <i>Enterprising</i>	Pašapzinīgi, uzstājīgi, sabiedriski. Piemīt runas un līdera spējas, izteiktas starppersonu spējas. Apzinās savu statusu, patīk ietekmēt.	Pazīmes: precīzas uzņēmējdarbības vide, orientācija uz rezultātu, noslogotība, orientācija uz augstas kvalitātes produktiem un pakalpojumiem, saistība ar risku, augsts prestižs, orientācija uz ietekmi. Vides piemēri: tirdzniecības organizācijas, pārvaldības iestādes, politiskās organizācijas, finanšu organizācijas.

<p>Tradicionālais <i>Conventional</i></p>	<p>Uzticami, disciplinēti, precīzi, patstāvīgi, kārtīgi, produktīvi, praktiski, pievēršas detaļām. Piemīt lietvedības un skaitļošanas prasmes.</p>	<p>Pazīmes: kārtība, skaidri likumi un noteikumi, sistematizēti dati, darījumi ar naudu, augsti ienākumi, izaugsmes iespējas. Vides piemēri: statistikas analīzes iestādes, uzņēmējdarbības organizācijas, finanšu organizācijas, pārvaldības iestādes.</p>
--	--	---

Dž. Holanda (J.Holland) personības un vides tipu teorija (1959. gads)

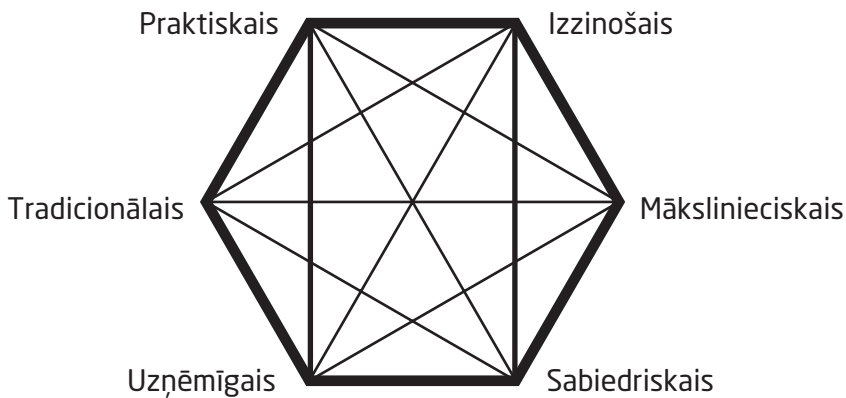
“Iezīmju un faktoru” pieejas ietvaros Dž. Holands piedāvā cilvēka un darba vides attiecību skaidrojošu teoriju (*Theory of Types*). Teorijas izveidi ietekmē diferenciālā psiholoģija, īpaši E. Šprangera 1928. gadā definētie un raksturotie seši personības tipi. Dž. Holanda teorijas pamatā ir darba vides un personības sešu tipu sistēma. Svarīgākās teorijas pamattēzes ir šādas.




1. Rietumu kultūrā vairākumu cilvēku var iedalīt sešos tipos: praktiskais, izziņošais, mākslinieciskais, sabiedriskais, uzņēmīgais, tradicionālais.
2. Pastāv sešas darba vides: praktiskā, izziņošā, mākslinieciskā, sabiedriskā, uzņēmīgā, tradicionālā.
3. Cilvēki meklē darba vidi, kas ļauj tiem pilnveidot savas prasmes un spējas, paust savas vērtības un attieksmi un piedāvā izpildāmus uzdevumus un lomas.
4. Cilvēka uzvedību nosaka viņa paša un vides mijiedarbība (*Holland, 1973*).

Mijsakarību raksturošanai starp dažādiem personības tipiem Dž. Holands 1969. gadā izveido *Sešstūra modeli* (*Holland's Hexagon*); (sk. 2. attēlu). Aprakstot modeli, Dž. Holands lieto trīs pamatjēdzienus.

1. **Atbilstība** (*Congruence*). Jo augstāka atbilstība starp personības tipu un vidi, jo apmierinātāks un sekmīgāks ir cilvēks. Piemēram, ja sakrīt personības tips – izziņošais un darba vide – izziņošā, tad cilvēkam ir augsta atbilstība. Vidēja atbilstība ir vērojama tad, ja personības tips nonāk *Sešstūra modeli* blakus esošam tipam atbilstošā vidē. Piemēram, praktiskais tips izziņošā vidē. Savukārt zema atbilstība ir tad, ja personības tips nonāk *Sešstūra modeļa* pretējā pusē esošā tipa atbilstošā vidē. Piemēram, praktiskais tips nonāk sabiedriskā vidē.
2. **Sadalīšana** (*Differentiation*). Dž. Holands iedala cilvēkus un vidi tipos. Daži personības un vides tipi ir raksturoti precīzāk nekā citi. Piemēram, cilvēks vai vide var atbilst vienam tipam un pavisam nelīdzināties citiem. Savukārt cits cilvēks vai vide var līdzināties vairākiem tipiem, un tādējādi to ir grūtāk iekļaut kādā noteiktā tipā. Empīriskie dati liecina, ka cilvēkam, kurš mazāk atbilst kādam noteiktam tipu raksturojumam, ir sarežģītāka karjeras izvēle. Tādējādi karjeras atbalstam ir jābūt virzītam, lai panāktu skaidrāku iedalījumu atbilstoši tipoloģijai.

3. **Saskaņa** (Consistency). Saskaņīgums starp personības tipiem. *Sešstūra modelī* blakus esošiem tipiem ir lielāka līdzība iezīmēs, interesēs, vērtībās, uztverē nekā starp tiem personības tipiem, kas atrodas pretējā pusē. Piemēram, praktiskais un izzinošais tips ir līdzīgāki nekā praktiskais un sabiedriskais tips. Empīriskie dati liecina, ka personas ar saskaņīgu tipu pazīmēm, piemēram, praktiskais un izzinošais, ir ar paredzamāku uzvedību un sekmīgāku karjeru nekā personas ar nesaskaņīgu tipu pazīmēm, piemēram, praktiskais un sabiedriskais. "Nesaskaņīgām" personām ir grūtāk atrast darba vidi, kas ļautu izpausties viņu pretējiem centieniem. Tādējādi karjeras konsultantu uzdevums ir rosināt interešu realizāciju gan darbā, gan ārpus darba, piemēram, sociālais darbinieks, kas brīvajā laikā nodarbojas ar galdniecību.



Saskaņas pakāpe		Personības tipi
	augsta saskaņa	PI, PT, IM, MI, MS, SM, SU, UŠ, UT, TU
	vidēja saskaņa	PM, PU, IS, IT, MP, MU, SI, ST, UM, UP, TS, TI
	zema saskaņa	PS, IU, MT, SP, UI, TM

2. att. **Mijsakarības starp personības tipiem** (pēc: Holland, 1969)

Personības un vides tipu teorijas pilnveides procesā Dž. Holands izveidoja divus testus: 1994. gadā pašizziņas testu (*Self-Directed Search*) un 1995. gadā profesionālo izvēju testu (*Vocational Preference Inventory*). Ar šo instrumentu palīdzību kļuva iespējams noteikt cilvēka personības tipu pēc interešu un kompetenču pašvērtējuma. Aizpildot šos vienkāršos testus, klientam un karjeras konsultantam var rasties izjūta, ka viņi visu zina, ka pārstāv noteiktu personības tipu un atliek tikai atrast pareizo "kastīti" ar labāko profesiju vai amatu. Tas, protams, nav tik vienkārši. Teorijas izmantošanas pieredze liecina.

1. Sešu personības tipu modelis noder interešu veidu klasificēšanai. Taču tas nav vienīgais, un tam ir savi izmantošanas ierobežojumi. Dž. Holanda definētos tipus ne vienmēr izdodas konstatēt citiem pētniekiem. Bieži tiek minētas citas interešu kombinācijas. Piemēram, daži pētnieki ir noteikuši "āra aktivitāšu" personības tipu (*outdoors*), kas Dž. Holanda tipoloģijā nav iekļauts vispār. Pēc Dž. Holanda tuvākais raksturojums ir "uzņēmīgais" tips, bet tas neietver "āra aktivitāšu" tipa raksturojumu. Interešu izpēte, kas veidota, lai noteiktu atbilstību tipam, neparedz citas intereses, kas klientam var būt ļoti svarīgas.

2. Diskutabla ir teorijas izmantošana citās kultūrās:

- šie materiāli nav pieejami visās valstīs, un to adaptēšana prasa ievērojamas investīcijas;
- Dž. Holanda piekritēji atzīmē teorijas universālo raksturu, lai gan eksperimentālie rezultāti neapstiprina *Sešstūra modeļa* esamību neamerikāņu kultūrās. Tas ir būtiski, jo šis modelis ir teorijas pamatā.

Savukārt karjeras konsultantiem noderīgas ir atziņas, kas neizraisa nekādas šaubas. Tās ir:

- būtiski ir pārzināt intereses, tāpēc svarīgi ir nodrošināt iespēju sistemātiski testēt savas intereses;
- personības un profesijas precīzai izpētei ir jābūt katras konsultēšanas programmas centrā (*Esbroeck, 2007*).

E. Bordina (E. S. Bordin), B. Nekmana (B. Nachmann), S. Sigala (S. J. Segal) psihoanalītiskā pieeja karjeras izvēlei (1963. gads)

Psihoanalītiskās teorijas skaidro, ka profesijas izvēli ietekmē sublimācijas mehānisms: psihiskās enerģijas, kas nevar izpausties tieši, tiek atbrīvotas pieņemamā veidā. Piemēram, bērnības aizraušanās ar tekoša ūdens vērošanu var tikt realizēta tiltu būves inženiera profesijā. Bieži vien šādi psihiskās enerģijas sublimēti impulsi neapzināti var ietekmēt karjeras izvēli.

E. Bordina grupa izveidoja sistēmu, kas balstījās tikai uz triju profesiju un cilvēka psihisko un ķermeņa vajadzību aprakstiem. Pamatideja bija izvērtēt, kā cilvēka psihiskie un ķermeniskie impulsi var realizēties šajās profesijās. Viņi analizēja grāmatveža, sociālā darbinieka un santehniķa profesijas. Piemēram, cilvēka vajadzību impulsi "ēdināšana" un "kopšana": sociālā darbinieka profesijā saņem trīs punktus no trim, bet grāmatveža un santehniķa nulli. Sociālais darbs ir saistīts ar šo impulsu realizēšanu, bet abi pārējie – ne (*Bordin, 1963*).

1990. gadā E. Bordins, pilnveidojot iesākto, piedāvā savu karjeras izvēles psihodinamisko modeli (*Psychodynamic Model of Career Choice*). Šajā modelī personas attīstība tiek saistīta ar spēles un darba nozīmi. Tiek izvirzīta pamattēze, ka indivīds meklē prieku darbā (tāpat kā citās savas dzīves jomās). Spēle šo prieku sagādā bērnībā, un pieaugot indivīds šo vajadzību cenšas realizēt darbā.

V. Vrūma (V. Vroom) karjeras lēmumu pieņemšanas teorija, cerību modelis (expectancy model; 1964. gads)

20. gs. 30. gados K. Levins zinātniski pamatoja cerību/ gaidu jēdzienu. Saistībā ar profesijas izvēli *cerību modeli* izveidoja V. Vrūms. Modeļa būtību veido ideja, ka cilvēki mēģina sasniegt iespējami labāku rezultātu un cenšas izvairīties no sliktā. Būtiski ir pieņemt lēmumu par labu augstākam rezultātam. V. Vrūms pirmais izveidoja profesijas izvēles lēmumu pieņemšanas matemātisku modeli:

C x P = S, kur

P ir Pievilcība (*desirability*). Pievilcības jēdzienu izskaidro tas, ka indivīds, pieņemot lēmumu, sagaida vairākus rezultātus. Katram rezultātam indivīds piešķir noteiktu vērtību. Taču papildus tai, balstoties uz zināšanām un stereotipiem par profesijām, izvērtē, kura izvēle (profesija) ļaus sasniegt vērtīgāko rezultātu. To apzīmē kā starpniecību (*likelihood, instrumentality*). Lai iegūtu katru rezultātu, indivīds (apzināti vai neapzināti) reizina vērtību ar starpniecību. Šo reizinājumu apzīmē kā rezultāta pievilcību.

C ir Cerības (*expectancy*). Tā ir izvēle par labu augstākai Pievilcībai. Tā kā vairums cilvēku apzinās, ka ne visas izvēles (profesijas) ir tiem atvērtas, piemēram, vājas matemātikas zināšanas neļauj kļūt par inženieri, tad tiek uzturēta ticība izvēles realizēšanai. To apzīmē kā Cerības, un var skaidrot kā iespēju gaidas.

S ir Spiediens (*force*). Cerības reizinot ar Pievilcību, iegūst Spiedienu, t.i., pamudinājumu par labu izvēlei. Cilvēks izdara to izvēli, kam ir vislielākais Spiediens un kas radīs vislielāko gandarījumu.

Piemērs: 18 gadus vecs jauniešs izdara izvēli starp menedžera un žurnālista profesiju. Tādējādi tabulas kolonnā "rezultāts" (sk. 5. tabulu) jauniešs ieraksta visu, kas viņam svarīgs saistībā ar profesiju. Kolonnā "vērtība" novērtē katru rezultātu piecu punktu skalā, kur *vissvarīgākais* ir – 2 punkti, bet *visnesvarīgākais* +2 punkti.

Tālāk skalā no 1 līdz 5 novērtē starpniecību menedžerim (kolonnā "Sm") un starpniecību žurnālistam (kolonnā "SŽ"). Proti, novērtē, cik lielā mērā profesija nodrošina katra rezultāta sasniegšanu.

Reizinot vērtību ar starpniecību, aprēķina Pievilcību katram rezultātam – kolonnās "VxSm" un "VxSŽ". Rindā "pievilcība kopā" summē visu rezultātu pievilcību menedžerim un žurnālistam.

Pēc tam skalā no 0 līdz 1 novērtē cerības kā menedžerim, tā žurnālistam, izsakot ar skaitli savas cerības, cik lielā mērā izdosies realizēt izvēli. Rezul-

tāts 0, ja cerību nav, un summa 1, ja ir pilnīga pārliecība par izvēles īstenošanu. Piedāvātajā piemērā jauniešs cerības saistībā ar menedžera profesiju vērtē ar 0,8, bet saistībā ar žurnālista profesiju ar 0,5.

Izvēli izdara, veicot atbilstošus aprēķinus.

Cerības menedžerim = 0,8; žurnālistam = 0,5.

Spiediens = pievilcība x cerības: menedžerim $22 \times 0,8 = 17,5$, bet žurnālistam $3 \times 0,6 = 1,5$.

Spiediens izvēlei par labu menedžerim 17,5 ir pārliecinošāks nekā žurnālistam 1,5.

Šis ir pirmais modelis, kas skaidro karjeras lēmumu pieņemšanas procesu, taču vienlīdz svarīgi ir izzināt vērtības, uzskatus, intereses un centienus. Mūsdienās šo modeli bieži izmanto datorizētā konsultēšanā (Esbroeck, 2007).

5. tabula

Profesijas izvēle (V. Vrūma "Cerību modelis" pēc: Esbroeck, 2007)

Rezultāts	Vērtība	Starpniecība menedžera profesijai	Pievilcība menedžera profesijai	Starpniecība žurnālista profesijai	Pievilcība žurnālista profesijai
	V	Sm	V x Sm	Sž	V x Sž
Interesanti	+2	3	+6	3	+6
Atbildība	+2	4	+8	1	+2
Brīvība	-1	2	-2	4	-4
Izaugsme	+1	2	+2	2	+2
Drošība	+2	3	+6	0	0
Ceļošana	0	2	0	1	0
Alga	-1	1	-1	4	-4
Darba apstākļi	+1	3	+3	1	+1
Pievilcība kopā			+22		+3

Darba pielāgošanas teorija (Theory of Work Adjustment; 1964. gads)

Minesotas Universitātes pētnieki R. Deiviss (R. Dawis), Dž. Inglands (G. England) un L. Lofkvists (L. Lofquist) "cilvēka-vides" pieejas ietvaros izveidoja savu "darba pielāgošanas" teoriju. Tā apskata karjeras izvēli nevis kā aktu, bet kā ilglaicīgu procesu.

Darba pielāgošanas teorijas būtiskākās pamattēzes ir šādas.

- Darbs ir uzskatāms par indivīda un darba vides mijiedarbību.
- Darba vide pieprasa noteiktu uzdevumu izpildi, savukārt indivīdam piemīt uzdevuma izpildes prasmes.
- Indivīds pieprasa kompensāciju par darba paveikšanu un piemērotus apstākļus, piemēram, drošību un ērtumu.
- Mijiedarbības uzturēšanai gan indivīdam, gan darba videi jāizpilda noteiktas prasības. Pakāpi, kādā abi šīs prasības izpilda, apzīmē kā **korespondenci**. Darba pielāgošana ir korespondences uzturēšanas process.
- Darba pielāgošanu raksturo indivīda **apmierinātība** (*satisfaction*) ar darba vidi, savukārt darba vides apmierinātība (*satisfactoriness*) ar indivīdu tiek apzīmēta kā **piemērotība**.
- Apmierinātības un piemērotības rezultāts ir ilglaicīgs darbs, kas ir darba pielāgošanas principiāls rādītājs. Ilglaicīgu darbu nosaka indivīda un darba vides korespondence.
- Indivīdu un darba vidi var raksturot, izmantojot struktūras un stila rādītājus, kas mērāmi vienādi (*Dawis, England, Lofquist, 1964*).

Strukturālās teorijas (Theory of occupational allocation, Opportunity structure; 1968. gads)

Galvenie šīs teorijas veidotāji K. Robertss (*K. Roberts*), P. Blaus (*P. M. Blau*) pārstāv socioloģisko pieeju karjeras attīstībā.

Socioloģisko pieeju strukturālās teorijas apskata karjeras attīstību saistībā ar indivīda sociālo vidi. Iespēju struktūras ierobežo indivīda izvēli, uzsākot darbu, kā arī ir vērojami dažādi ierobežojumi darba dzīves laikā. Uzsākot darbu, tiek ierobežots pieejamo darbu spektrs, iegūtās izglītības izmantojamība, mobilitāte, sociālais statuss; darba dzīves laikā – esošā darba struktūra, tīklošanas iespējas, informācijas iegūšana par jaunām iespējām, sociālais statuss, spēja iegūt apmācību/ izglītību, finanšu resursi, mobilitāte.

1968. gadā K. Robertss pirmais argumentēja, ka jauniešiem profesija nav atkarīga no personskās izvēles, bet gan no sociālās noslāņošanās un darba saistības. Tādējādi karjeras atbalstam ir maza ietekme uz individuāliem centieniem un gala rezultātu. Par noteicošajiem faktoriem autors nodarbinātības izvēlē min:

- ģimeni/ mājas;
- vidi;
- skolu;
- vienaudžu grupas;
- darba iespējas.

1977. gadā K. Robertss piedāvātajā viedokli, ka skolu beidzēju iesaistīšanu nodarbinātībā vajadzētu balstīt nevis uz jēdzienu "nodarbošanās/ profesijas izvēle", bet "iespēju struktūru". Šis uzstādījums ietekmēja karjeras atbalsta praksi, izvirzot šādus jautājumus.

- Kā karjeras atbalsta process nodrošina indivīda un iespēju saskaņu?

- Kā karjeras atbalstu koncentrēt uz indivīda neatliekamajām problēmām?
- Kā karjeras atbalstu koncentrēt uz informācijas sniegšanu par labām darba vietām?

Pamatojoties uz šīs teorijas atziņām, var teikt, ka karjeras atbalsta uzdevums ir apkalpot darba tirgus vajadzības, nevis izglītot un veikt citus uzdevumus (Roberts, 1977).

Tomēr karjeras atbalsta praktiķu vidū K. Robertsas piedāvātais iespēju struktūru modelis tika uztverts kritiski. P. Dovss (*Daws, 1977*) to apzīmēja kā konservatīvu un fatālistisku. Taču, neraugoties uz kritiku, K. Roberts turpina pētījumus un paplašina nodarbinātību noteicošo faktoru piedāvājumu. Pētot jaunu cilvēku darba meklēšanas procesu, viņš uzsver šādus vietējā darba tirgus faktoros.

- Attālums līdz darbavietai. Tas jauno cilvēku nodarbinātībā ir svarīgs faktors, jo, pieaugot attālumam, pieaug ceļa izdevumi.
- Kvalifikācija. Tiek atzīts, ka pat zemas eksāmenu atzīmes ietekmē darba iespējas.
- Neformāli kontakti. Tie ir izšķiroši, kopš lielie uzņēmumi darbojas kā nelieli darba tirgi.
- Etniskā piederība. Rase darbojas kā daudzdimensionāls trūkums.
- Dzimums. Kamēr meiteņu un sieviešu centieni darbā tiek atzīti kā nepietiekami un īslaicīgi, tas darbojas kā sevišķi kavējošs faktors.
- Cikliskie un strukturālie. Ekonomējot uz darbaspēka rēķina, uzņēmumos priekšroka tiek dota augsti kvalificētiem darbiniekiem, un jaunieši šajā ziņā ir viegli pārspējami.

1991. gadā K. Roberts un J. Binnars (*J. Bynner*) pētīja Lielbritānijas un Vācijas izglītības sistēmas nozīmību ekonomiskajā labklājībā. Šī pētījuma galvenie secinājumi ir:

- abās valstīs pastāv līdzīgi veidi (karjeras trajektorijas) jauniešu pārejai no izglītības uz nodarbinātību;
- katrai "karjeras trajektorijai" šie veidi sākas ar izglītību, ģimeni un profesionālo sagatavotību.

K. Roberts uzskata, ka diskusijā par to, kas nosaka karjeru – izvēle vai iespējas – nevienai pusei nav iespējams uzvarēt, jo:

- izvēles iespējas dažādu grupu jauniešiem ir atšķirīgas;
- pārejas periods no izglītības uz nodarbinātību pagarinās, un gandrīz visi jaunieši izmēģina vairākas izvēles.

Daudzās sabiedrības pārmaiņas (ekonomikas restrukturizācija, augstais bezdarbs, jauniešu un vecāku ietekmes uz karjeras izvēli izmaiņas) pārejai uz nodarbinātības procesa izpratni rada jaunus jēdzienus un to skaidrojumu: individualizācija, nenoteikti galamērķi un risks, dzīves virziens, kas aizstāj ciklu (Roberts, 1995, 1997).

Individualizācija. Dzīves modeļi kļūst arvien individuālāki, jo satrūkst sociālās saites un mainās sociālā uzvedība. To apstiprina vairākas iezīmes:

- sarūk koncentrēšanās uz darbu vietējā darba tirgū dominējošos uzņēmumos;

- augstāks atbalsts dzīvesvietas maiņai;
- laulības un ģimenes nestabilitātes pieaugums;
- kaimiņu un reliģisko kopienu saišu pavājināšanās.

NeNOTEIKTI GALAMĒRĶI UN RISKS. Individualizācija rada neskaidrību jauniešu galamērķos. Viņi apzinās šo nenoteiktību, tāpēc karjeras attīstībā iekļauj zināmu risku.

Dzīves virziens aizstāj dzīves ciklu. Pēc K. Roberta domām, izzūd vispār-atzītie karjeras modeļi, kas noteica, ka cilvēks savai karjerai un pieaugušo dzīvei gatavojas secīgi. Izglītība turpinās arī pieaugušo periodā, un pastāv iespēja tajā atgriezties jebkurā vecumposmā (mūžizglītība). Tas rada dzīves cikla destandartizāciju. Līdz ar to parādās individuāli karjeras modeļi, kuros karjeras attīstības tradicionālā secība ir izmainīta. Tāpēc K. Roberts izvirza uzdevumus politikas veidotājiem un karjeras atbalstam.

a. Pielāgošana individuālām vajadzībām.

Nepieciešama ilglaicīga individualizēta karjeras informācija, padomu došana un atbalsts, kas atbilst individuāliem apstākļiem. Mūsdienās pieaug to jauniešu un arī gados vecāku cilvēku skaits, kuri nezina, ar ko vēlētos nodarboties. Tāpēc karjeras konsultantiem ir svarīgi palīdzēt pārvarēt šo nenoteiktību.

b. Normalizēšana.

Konsultantiem būtiski ir palīdzēt klientiem izprast, ka šāda nenoteiktība ir normāla, un nepieļaut satraukumu par savu neatbilstību darba tirgum. Līdz ar to karjeras atbalsta procesā konsultantiem jānodrošina nepārtraukta informācija par darba tirgus iespējām un tā izmaiņām.

Reaģējot uz pārmaiņām, kas notikušas pēdējos trīsdesmit gados, K. Roberts un citi teorētiķi izvirza idejas par karjeras atbalsta ietekmes ierobežotību. Taču karjeras praktiķu vidū šī atziņa tika uztverta kā deterministiska, individuālo autonomiju un izvēles tiesību noliedzīga. Taču, neskatoties uz šo praktiķu kritiku, daudzas K. Robertsas idejas ir ietekmējušas karjeras atbalsta politikas izmaiņas pēdējos divdesmit gados. Arī 1997. gadā K. Robertsas brīdināja karjeras pakalpojumu sniedzējus, ka centieni cita vietā sasniegt mērķi, veidojot darbības plānus, draud novirzīt karjeras atbalsta resursus no tiem, kam tie visvairāk vajadzīgi, uz tiem, kas labāk adaptējušies kā patērētāji, un uz darba sistēmas interesēm.

Karjeras izvēles un attīstības socioloģiskās pieejas ietvaros amerikāņu sociologs P. Blaus (*P. Blau*), teorētiski pamatojis daudzus sociālos fenomenus – mobilitāti, nodarbinātības iespējas, heterogenitāti – un pētījis, kā iedzīvotāju struktūras ietekmē cilvēku uzvedību.

Dž. Krumbolca (J. Krumboltz) karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija (Learning theory of careers choice & counselling; 1976. gads)

Teorijas pamattēzes ir:

- karjeras lēmumu pieņemšana notiek, pamatojoties uz sociālo izglītību vai

- vides apstākļiem un notikumiem, ģenētisko mantojumu un mācību pieredzi;
- profesionāla izaugsme ir rezultāts mācībām un citu cilvēku uzvedības atdarināšanai.

Karjeras lēmumu pieņemšanu veicina četras galvenās ietekmes: ģenētiskie faktori, vides apstākļi, mācību pieredze un uzdevumu risināšanas prasmes. Tiek modelēti, atalgoti un nostiprināti noteikti uzvedības veidi (*ICDM, 1996*). Dž. Krumbolca teorija mūsdienās sastāv no divām daļām.

Pirmā daļa – karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija (*social learning theory of career decision making*), kas izskaidro karjeras izvēli saistībā ar lēmumu pieņemšanu (1976. gads).

Otrā daļa – karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija (*learning theory of careers counseling*), kas skaidro karjeras konsultantu iespējas ar karjeru saistītos jautājumos (1996. gads).

Salīdzinoši nesēn Dž. Krumbolcs attīstījis un apkopojis idejas par iespēju nozīmi karjeras lēmumu pieņemšanā (*happenstance*).

Teorijas pamatā ir A. Banduras sociālās mācīšanās teorija, kas izšķir trīs galvenos mācīšanās pieredzes veidus.

- Instrumentāla: tieša, individuāla, pozitīva vai negatīva, kādas rīcības un ar to saistīt izziņas prasmju rezultāts.
- Asociatīvā: tieša, individuāla pieredze kopā ar emocionālu pastiprinājumu, kas saistīts ar kādu iepriekšēju notikumu.
- Aizstājošā: jaunas rīcības un prasmju mācīšanās, vērojot citu rīcību vai iegūstot jaunu informāciju un idejas caur medijiem, piemēram, grāmatas, kino, TV (*"mācīšanās vērojot, nevis darot"*).

Turpinājumā padziļināti ir aplūkotas Dž. Krumbolca teoriju veidojošās abas daļas: karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija un karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija.

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

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

Pastāv četras faktoru kategorijas, kas ietekmē karjeras lēmumu pieņemšanu:

1. kategorija. **Ietekmējošie faktori.**

Šajā karjeras izvēli ietekmējošo faktoru kategorijā Dž. Krumbolcs ierindo ģenētiskos un vides faktorus, mācību pieredzi un uzdevumu risināšanas prasmes (sk. 6. tabulu).

6. tabula

Karjeras izvēli ietekmējošie faktori

<p>Ģenētiskie faktori – var ierobežot izglītības un/ vai prasmju un profesionālās prioritātes: rase, dzimums, fiziskie dotumi, noslieces – intelekta veids, spējas, talanti.</p>	<p>Vides apstākļi – var iespaidot vai neiespaidot iepriekšminētos, ietekme var būt plānota vai neplānota, ārpus indivīda ietekmes: sociālie, politiskie un kultūras, ekonomiskie, iespēju spektrs, darba likumi, tehnikas attīstība, tuvākā apkārtnē, dabas spēki un resursi.</p>
<p>Mācību pieredze – instrumentālā un asociatīvā, notiek nepārtraukti, profesiju stereotipu veidošanās: uzvedības modelēšana, vērojot citus (lomu modeļi), uzvedības nostiprināšana, gūstot atgriezenisko saikni (pozitīvu un negatīvu).</p>	<p>Uzdevumu risināšanas prasmes – veidojas ar atbalstu laika gaitā: problēmu risināšana, darbs saskaņā ar personiski noteiktiem sasniegumu standartiem, atbilstība noteikumiem, darba paradumi, emocionālās izpausmes.</p>

2. kategorija. Izziņas spējas, uzskati, prasmes un darbības.

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

- pašnovērošanas vispārinājums, kas ir atklāti vai apslēpti uzstādījumi, izvērtējot savus sasniegumus, intereses un vērtības;
- pasaules uzskata vispārinājums, kurā ietilpst apkārtējās pasaules novērošana, lai paredzētu notikumus vai paredzētu, kas varētu notikt citur pasaulē, kas savukārt, piemēram, sekmē profesijas saglabāšanu.

3. kategorija. Uzdevumu risināšanas prasmes un karjeras lēmumu pieņemšana.

Dž. Krumbolcs piedāvā lēmumu pieņemšanas septiņu pakāpju modeli.

1. Problēmas noteikšana. Lēmuma nepieciešamības apzināšana.
2. Darbības plāna izveide. Lēmuma pieņemšana.
3. Vērtību noskaidrošana. Pašnovērošanas un pasaules uzskata vispārinājumu pārbaude.
4. Alternatīvu noteikšana. Alternatīvu meklēšana.
5. Iespējamo rezultātu noteikšana. Informācijas vākšana.
6. Alternatīvu izslēgšana. Informācijas izvērtēšana.
7. Darbības uzsākšana. Plānošana un sešu iepriekšējo lēmumu pieņemšanas pakāpju rezultāta izpilde.

Karjeras lēmumu pieņemšanas uzdevuma risināšanas prasmes saistītas ar mācīšanos. Veiksmīga karjeras attīstība pieprasa plašu indivīda mācīšanās pieredzi, neskatoties uz rasi, dzimumu un citiem faktoriem.

4. kategorija. **Profesionālās darbības iespējamās problēmas.**

Vairāki problēmu veidi var rasties cilvēku neprecīzas pašnovērošanas vai pasaules uzskata vispārinājuma rezultātā. Dž. Krumbolcs atzīst, ka šie cilvēki varētu:

- neatzīt vai nepamanīt problēmu pastāvēšanu;
- pieņemt nepareizu lēmumu vai problēmas risinājumu;
- nepamatoti izslēgt iespējami labāko alternatīvu;
- nepamatoti izvēlēties sliktāko alternatīvu;
- izvēlēties mērķus, par spīti nespējai tos sasniegt.

Stratēģijas un metodes, ko lieto karjeras konsultants, izriet no konkrētās problēmas.

Karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija

Šo teoriju izveidoja Dž. Krumbolcs un L. Mitčels (*L. Mitchell*) 1996. gadā, lai palīdzētu karjeras konsultantiem risināt ar klientu karjeru saistītas problēmas.

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

- Cilvēkiem nepieciešams atklāt viņu spējas un intereses. Karjeras konsultantiem vairāk jāpalīdz klientiem atklāt jaunas iespējas, nekā vadīt klientu uz iepriekšējā dzīvē balstītu interešu pamata.
- Cilvēkiem jāsaprotas mainīgiem darba uzdevumiem. Mainīgajam darba tirgum nepieciešamo jaunu prasmju apguve cilvēkiem bieži izraisa stresu. Tāpēc konsultantam ir svarīgi sniegt atbalstu prasmju apguvē un stresa pārvarēšanā.
- Cilvēkiem nepieciešams iedrošinājums darbības uzsākšanai. Bieži ar karjeras lēmumiem saistītie jautājumi tiek ietekmēti, piemēram, ar ģimenes reakciju uz kāda darba izvēli. Tas var radīt bailes lēmumu pieņemšanas procesā (Dž. Krumbolcs to apzīmē kā "cetofobiju" – *zeteophobia*) un aturēt no lēmuma pieņemšanas vispār. Konsultantiem jābūt sagatavotiem sniegt atbalstu šādos gadījumos.
- Karjeras konsultantiem jāuzņemas plašāks pienākumu loks, jo karjeras un personāla konsultēšanai jābūt integrētai. Profesionālā izdegšana, karjeras maiņa, darba attiecības, šķēršļi karjeras attīstībai un klienta darba un dzīves lomu attiecības ir jautājumi, kas prasa karjeras konsultantu atbalstu.

Ir piedāvāti arī citi ieteikumi.

1. Jāpārvērtē karjeras konsultanta loma, karjeras atbalsta mērķis un konsultēšana. Par svarīgu konsultanta uzdevumu kļūst klientu mācīšanās prasmju paaugstināšana. Tas pieprasa radošu domāšanu, klienta jaunas mācīšanās pieredzes ievērošanu (konsultanti kļūst par treneriem un mentoriem, palīdzot klientiem sagatavoties darbaspēka pieprasījuma izmaiņām), klientu piemērošanās spēju attīstīšanu

(mācot klientiem, ka kritēriji apmierinātībai ar darbu un darba tirgus prasības laika gaitā mainās).

2. Mācīšanās pieredze jāizmanto karjeras iespēju paplašināšanai. Konsultantiem ir jāprot aptvert klientu mācīšanās pieredžu daudzveidību un piedāvāt atbilstošākos mācīšanās risinājumus.
3. Testu rezultātus (piemērotības, interešu, uzskatu un personības tipa) jāizmanto jaunu mācīšanās pieredžu veidošanai. Piemēram, piemērotības/ spēju testu jāizmanto, virzot uz jaunu mācīšanos. Pamatinteresu testu rezultāti jāprecizē un jāizvairās no testu rezultātu nepareizas interpretēšanas par klienta spējām. Testu rezultāti vairāk jāuztver kā ietvars attīstāmajām jomām.
4. Ieteicamās intervences stratēģijas:
 - attīstošās un preventīvās – karjeras izglītība, darba klubi, nodarbinātības informācija, darba pieredzes simulācija (darbinieka "ēna");
 - mērķtiecīgas un labojošas – konsultantiem jābūt prasmīgiem kognitīvās restrukturizācijas lietotājiem (mainīt klienta perspektīvas uztveri), piemēram, klientam, kurš uztraucas par darba interviju, jāparāda, ka intervija ir iespēja iespaidot darba devēju un citus pretendētus (pozitīva pašizteiksme);
 - konsultantiem jāizmanto uzvedības konsultēšanas tehnikas – lomu spēles, jaunas uzvedības izmēģināšana, fobiju mazināšana, iesaistot klientus situācijās, kurās viņu uzvedība rada problēmas (paradoksālais nolūks).

Veicot karjeras konsultēšanas mācīšanās teorijas izvērtējumu, Dž. Krumbolcs uzsver karjeras atbalsta rezultātu noteikšanas nozīmību un piedāvā jaunu pieeju rezultātu izzināšanai.

Pastāv divas izplatītākās pieejas karjeras atbalsta rezultātu novērtēšanai.

- Neizlēmības novēršana – galvenais mērķis ir lēmuma pieņemšana. Taču jaunajā darba tirgū gatavība mainīt lēmumus kļūst arvien lielāka vērtība.
- Klienta un darba vides atbilstības noteikšana. Darba vides mainība palielinās. Darba apraksti kļūst mazāk orientēti uz pienākumiem, bet vairāk – uz rezultātiem. Individīda un darba vides atbilstības noteikšana iespējama, ja abi ir nemainīgi.

Dž. Krumbolca karjeras konsultēšanas mācīšanās teorija rosina konsultantus karjeras atbalsta novērtēšanai izmantot jaunu pieeju nosakot:

- cik veiksmīga bija mana darbība, sekmējot klientu mācīšanos;
- cik labi mana darbība palīdz klientiem pārvarēt pieaugošo darba vides mainību;
- kādus panākumus gūst mani klienti, veidojot savu dzīvi.

Iespēju nozīme karjeras lēmumu pieņemšanā (Happenstance)

Samērā neseno Dž. Krumbolcs izvirzīja un attīstīja ideju par karjeras neizlēmību. Viņš uzsver, ka ne jau pati neizlēmība ir vēlama, bet tā ļauj klientam gūt labumu no neplānotiem notikumiem. Teorijas turpmākai attīstībai būtiskas ir šādas pamatidejas:

- konsultēšanas galamērķis ir apmierinātība ar dzīvi, nevis lēmuma pieņemšana;
- testus izmantot, lai veicinātu mācīšanos, nevis lai novērtētu;
- konsultēšanā izmantot atklājošas darbības;
- atbalstīt atvērtību, nevis ierobežotību;
- maksimāli izmantot neplānoto notikumu iespējas;
- balstīties uz mūžizglītību.

Teorijas jaunā dimensija izvirza arī jaunus uzdevumus karjeras konsultantiem:

- karjeras konsultēšanai jābūt mūža garumā, nevis tikai atsevišķam notikumam;
- jēdzieniem "karjeras konsultēšana" un "personāla konsultēšana" jātuvinās;
- "pārejas konsultēšana" ir atbilstošāka nekā karjeras konsultēšana;
- konsultantu profesionālajai izglītībai jā sagatavo konsultants daudzveidīgo uzdevumu veikšanai.

Dž. Krumbolcs un L. Mitčels, atsaucoties uz empiriskiem datiem, apstiprina karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorijas pamatpostulātus, taču tajā pašā laikā norāda arī uz nenoskaidrotiem faktiem. Teorijas stiprā puse ir spēja pilnveidoties un mainīties, parādoties jauniem faktiem. S. Osipovs (*S. Osipow*) 1996. gadā norāda uz teorijas divām stiprajām pusēm: mērķu skaidrību un skaidru līdzekļu izvēli mērķu sasniegšanai, un uzsvars ir likts uz vides un sociālo ietekmi. D. Brauns (*Brown, 1990*) vērtē līdzīgi un atzīmē, ka, lai gan teorijas ietvaros ir izveidoti karjeras konsultēšanas materiāli, tie nav iekļauti karjeras attīstības programmās tādā mērā kā Dž. Holanda un D. Supera materiāli.

D. Brauns norāda arī uz teorijas vājajām pusēm. Tās ir: nespēja uzskaitīt darba izmaiņas, teorija nav vadošā karjeras pētījumos un praksē, kaut gan sāk kļūt pievilcīgāka gan pētniekiem, gan praktiķiem. S. Osipovs akcentē paša izvēli un nepietiekamo iejaukšanās procesa ietekmi. Otrs trūkums ir jaunu datu nepietiekamība un teorijas salīdzinoši īsais pastāvēšanas laiks.

Karjeras jautājumi sociālajās zinātnēs

Plaši, bet fragmentāri karjeras jautājumi ir apskatīti arī sociālajās zinātnēs (sk. 7. tabulu).

7. tabula

Karjeras jēdziena skaidrojuma piemēri sociālajās zinātnēs

(pēc: Arthur, Hall, Lawrence, 1989)

Psiholoģija
<i>Karjera kā profesija</i> : pārstāv tradicionālu psiholoģijas uzskatu par pieauguša cilvēka personības stabilitāti: teorija piedāvā palīdzēt vadīt individu un organizāciju darba iespēju realizācijā savstarpēji izdevīgā veidā (Holland, 1985)
<i>Karjera kā pašrealizācijas līdzeklis</i> : humānistisks uzskats par karjeras iespējām nodrošināt individuālu izaugsmi un šīs izaugsmes labvēlīgo iespaidu uz organizāciju un sabiedrību kopumā (Shepard, 1984)
<i>Karjera kā indivīda dzīves sastāvdaļa</i> : uzskats, ka karjeras posmi un pārejas no posma uz posmu ir paredzamas un var tikt pielāgotas darba videi (Levinson, 1984)
<i>Karjera kā indivīda atbilde uz sabiedrībā veicamo lomu</i> : uzskats, ka jāpēta profesijas specifiskie apstākļi, jo tie psiholoģiski iespaido indivīdu, piemēram, priesteri (Schneider and Hall, 1972), zinātnieki un inženieri (Bailyn, 1980)
Socioloģija
<i>Karjera kā sociālās lomas īstenošana</i> : uzskats pārklājas ar sociālo psihologu uzskatiem, bet uzsver indivīda un sabiedrības savstarpējo devumu (reciprocal contribution; Hughes, 1958; Van Maanen and Barley, 1984)
<i>Karjera kā sociāla mobilitāte</i> : apskata personas apzīmējumu kā sabiedriskā stāvokļa rādītāju (Blau and Duncan, 1967; Featherman and Hauser, 1978; Warner and Abegglen, 1955)
Antropoloģija
<i>Karjera kā statusa pāreja</i> : uzskats pārklājas ar funkcionālo socioloģiju – kā rituāli un ceremonijas palīdz uzturēt sabiedrību vai kultūru (Glaser and Strauss, 1971)
Ekonomika
<i>Karjera kā atbilde uz tirgus ietekmi</i> : apskata īstermiņa nodarbinātības iespēju izmantošanu un ilgtermiņa cilvēku kapitāla uzkrāšanu (Becker, 1975; Doeringer and Piore, 1971)
Politika
<i>Karjera kā ES-interešu īstenošana</i> : apskata indivīda vajadzību pēc varas, labklājības, prestiža un patstāvības kā ES-interešu svarīgu izpausmi saistībā ar institucionālo un politisko realitāti (Kaufman, 1960)
Vēsture
<i>Karjera saistībā ar vēsturiskajiem apstākļiem</i> : apskata prominentu cilvēku un vēsturisko notikumu abpusējo ietekmi (Schlesinger, 1965)
Ģeogrāfija
<i>Karjera saistībā ar ģeogrāfiskajiem apstākļiem</i> : apskata kā vides faktori – izejvielas, dabiskas ostas, iedzīvotāju gatavība darbam vai tirdzniecībai – iespaido darba dzīves attīstību (Van Maanen, 1982)

Jauna karjeras izpratne (no 1990. gada līdz mūsdienām)

D. Volfa (*D. Wolfe*) un D. Kolba (*D. Kolb*) karjeras definīcija, kas izveidota 1980. gadā, uzskatāma par piemērotāko karjeras attīstības raksturošanai 20. un 21. gs. mijā. Karjeras attīstība aptver ne tikai profesiju, bet visu cilvēka mainīgo dzīves kontekstu un personību kopumā. Vides apstākļu spiediens un ierobežojumi, saites, kas viņu vieno ar svarīgiem cilvēkiem, atbildība par bērniem un vecākiem, apstākļu kopējā struktūra ir faktori, kas karjeras konsultēšanā ir jāizprot un jāiesaista. Pēc šiem nosacījumiem karjeras attīstība un personības attīstība saplūst. Indivīds un apstākļi attīstās, mainās, atklājoties daudzveidīgā mijiedarbībā un veidojot karjeras attīstības centru un dramatismu (*Wolfe, Kolb, 1980*).

20. gs. 90. gados karjeras konsultēšanā plaši izmanto socioloģisko pieeju. Daudzās valstīs notiek mēģinājumi noskaidrot grupas dinamikas un karjeras attīstības mijsakārbas. Tiek veikti pētījumi, izmantojot video dokumentēšanu, lai noskaidrotu grupas dinamikas ietekmi uz karjeras attīstību. Pilnībā grupas dinamika karjeras attīstību neizskaidro, taču tiek uzkrāti dati, kas parāda grupas normu, vērtību, lomu, statusu un citu faktoru saistību ar karjeras attīstību.

B. Lova (B. Law) karjeras apgūšanas teorija (Career Learning theory; 1996. gads)

Jautājumi, ko apskata karjeras apgūšanas teorija, ir šādi.

1. Kāpēc cilvēks pievērš uzmanību vienam no daudziem karjeru ietekmējošiem faktoriem? Vai cilvēks apzināti sāk pievērsties kaut kam savā iepriekšējā pieredzē?
2. Kā dažādi cilvēki ietekmējas no dažādiem faktoriem?
3. Kā cilvēki atklāj šīs ietekmes un kā reaģē uz tām, ko uzkrāj šajā procesā, kā šis process attīstās pieaugušiem? Kas to veicina vai kavē?

Karjeras apgūšanas teorijas pamatelementi ir: apjauta, sijāšana, fokusēšana, izpratne.

Teorijas pamatelementu saistību raksturo desmit pamattēzes.

1. Dažas karjeras attīstības darbības atkarīgas no "pamata dotumiem", kas ir iedzimti vai viegli apgūstami bez ilgstošas iepriekšējas mācīšanās.
2. Citas darbības atkarīgas no "attīstītiem dotumiem", kas saistīti ar saliktu, dinamisku, abstraktu vai emocionālu pieredzi.
3. Kā pamata, tā attīstītie dotumi ietver gan intelektuālās darbības, gan uzvedības elementus, kā arī spēju pazīt un vadīt savas un citu jūtas.
4. Pamata darbības pieprasa cilvēka spēju apjaust ar karjeru saistīto informāciju un izvēlēties tos pazīstamos modeļos, kas var kļūt par pamatu darbībai.
5. Sarežģītākas darbības pieprasa spēju ciešāk fokusēt materiālu (piemēram, sašķirot pēc saviem ieskatiem vai vērtīguma) un izprast to (piemēram, spēēt noteikt cēloņus un iespējamo efektu noteiktos scenārijos).

6. Dažas karjeras attīstības darbības pieprasa ne vairāk kā "pamata dotumus". Tāda tipa darbības kā apjaušanu, sijāšanu, rikošanos lieto ikviens cilvēks vairāk vai mazāk ierastās situācijās.
7. Brīdī, kad darbība ir kritiska vai sazarošanās palielinās, katrs cilvēks laiku pa laikam ir spiests iesaistīt attīstītos dotumus. Tad apjaušana un sijāšana tiek padziļināta līdz fokusēšanai, izpratnei un darbībai.
8. Attīstītos dotumus nevar izmantot, ja nepietiekami ir pamata dotumi. Cilvēks nevar fokusēt un izprast informāciju, pirms tā nav apjausta un sijāta. Fokusēšana un sijāšana prasa iepriekšēju mācīšanos.
9. Ja iepriekšējā mācīšanās nav pabeigta vai ir pabeigta, vairāk sagrozot nekā atspoguļojot informāciju, karjeras attīstība var aizkavēties. Individuāli: pamatojoties uz kopētiem vai neuzvertiem pierādījumiem, trūkst izpratnes. Vispārinot sijāšana stereotipiski vai neobjektīvi izkropļo tālāko attīstību.
10. Tāpat kā cita veida mācīšanos, arī karjeras attīstību var iemācīt. Programmas, kas veido mācīšanās ciklus, nodrošina cilvēku ar apgūtu dotumu kopumu – no apjaušanas caur sijāšanu un fokusēšanu līdz izpratnei, kas palīdz karjeras attīstības darbībās. Karjeras attīstībai nepieciešamo dotumu kopums ir dziļas pamatzināšanas par mainīgiem cēloņiem un parādībām, ātrums un precizitāte, aptverot un organizējot informāciju, elastīgums un enerģija, slēdzot līgumus, spēja pārvarēt sarežģītību, nenoteiktību un iespējamus konfliktus. Karjeras attīstības dotumu kopuma pamatelementi doti 8. tabulā pieaugošā secībā.

8. tabula

Karjeras attīstības dotumu pamatelementi (pēc: Law,1996)

Pamatelementi	Dotumi	Vieta pamatelementu kopumā
Izpratne	8. Paredzēt sekas	→
	7. Pilnveidot izskaidrojumu	→
Fokusēšana	6. Ieņemt savu nostāju	→
	5. Veidot savu viedokli	→
Sijāšana	4. Lietot jēdzienus	→
	3. Salīdzināt	→
Apjauta	2. Apkopot sekas	→
	1. Apkopot informāciju	→

Tālāk 8. tabulā doto pamatelementu apskats.

Apjauta. Cilvēki vadās no informācijas par darbu, pienākumiem un sevi. Apjauta saistīta ar dotumiem, kas nepieciešami, apkopojot informāciju un sekas.

1. Apkopot informāciju – iespēju struktūru teorija uzsver informācijas apkopošanas svarīgumu (*Roberts, 1997*). Sabiedrības mijiedarbības teorijā B. Lovs (1981) informāciju raksturo kā ekspektācijas, atgriezenisko saikni un modelēšanu. Informācija ir rādītājs, ko cilvēks iegūst jau bērnībā tiešos kontaktos caur redzi, dzirdi, pieskārieniem, smaržu un garšu un kas saistībā ar karjeru norāda lietu dabu. Daudzie rādītāji palīdz veidot karjeras karti – izvēles, virzienus, grūtības, citus cilvēkus. Tādējādi dzīves kartes veidošana (*mapping*) ir uzskatāma par konsultēšanas metodi karjeras attīstībā.
2. Apkopot sekas – darbs pastāv ne tikai telpā, bet arī laikā. Vislabākie piemēri ir stāsti un autobiogrāfijas. Stāstos vienmēr ir sākums, vidus un beigas. Stāstos iezīmējas:
 - lomas un attiecības – veikalnieks un pircējs, māte un meita u.c.;
 - pāriešana no epizodes uz epizodi – katra lēmumi un pāreja;
 - seku parādīšana – cēloņu un seku attiecības; naratīvā pieeja karjeras attīstībai.

Sijāšana. Dzīves kartes un stāstu informācija tiek sakārtota: šeit un tur, tuvākais un tālākais, agrāk un vēlāk, tad un tagad. Kartes un stāsti var būt ierobežoti vai plaši, vispārīgi vai detalizēti, vairāk vai mazāk pabeigti. Karjeras apguves teorija saista mācīšanos un sijāšanu, kā rezultātā notiek:

1. Salīdzināšana. Jau bērnībā bērns iemācās veidot salīdzinājumus: “pastnieka darbs nav līdzīgs pārdevēja darbam, jo..”, “tu tērpies formas tērpā, vai..”, “tam nav nepieciešama matemātika..”, “to dara ārā, vai..”. Tas ir konstruktīvu veidošanās process. Daudz kas no tā, ko mācās, tiek aizmirsts. Dzīves karte, stāsti un konstruktīvi sakārto informāciju noturīgā formā. Piemēram, konstruktīvs “sieviešu darbs” var izrādīties ļoti noturīgs. Stereotipi ir bezsaturīgi dzīves lomu konstruktīvi un, pat nepareizi būdami, bieži ir noturīgi. Dzīves kartes iezīmē karjeru telpā, stāsti – laikā un konstruktīvi iezīmē cēlonību.
2. Jēdzienu lietošana – konstruktīvi (*constructs*) tiek veidoti no tiešas pieredzes, bet jēdzienus (*concepts*) var iemācīties no citiem – paņemt gatavus. V. Hovards (*Howard, 1987*) piedāvā analizēt tieši ar karjeru saistītus jēdzienus (sk. 9. tabulu).

9. tabula

Ar karjeru saistītie jēdzieni

Kategorija	Jautājums	Jēdzieni
Atrašanās	Kur?	Mājās, uz ielas, veikalā, tālu, laboratorijā, publiskajā sektorā, nodarbinātībā
Darbība	Ko?	Runā, lieto instrumentus, raksta ar pildspalvu uz papīra, ceļo, palīdz cilvēkiem
Apstākļi	Kā?	Valkā formas tērpu, klusi, tīri, aizņemti, ir populārs, stress, neveselīgi, prom no mājām
Laiks	Kad?	"No pulksten 9 līdz 17", maiņās, atpūtā, brīvajā laikā, nekad vairs, tagad, nākotnē
Cilvēki	Kas?	Fiziski stiprs, mana ģimene, citi cilvēki, gudri, uzņēmīgi, melnādainie
Cēloņi	Kāpēc?	Notiek manā ģimenē, labi apmaksāts, droši, interesanti, moderni, nodrošina labklājību, brīvprātīgi

Daži jēdzieni ir vairāk abstrakti, citi konkrētāki.

Fokusēšana. Pastāv daudzveidīgi jēdzienu skaidrojumi, piemēram, "sieviešu darbs". Katrs cilvēks veido personisku šo jēdzienu izpratni, un tas pieprasa koncentrēšanos (fokusēšanu) uz to, kas ir "sieviešu darbs" savā un citu uztverē. Karjeras apgūšanas teorija fokusēšanu saista ar (1) sava viedokļa veidošanu un (2) savas nostājas veidošanu.

Cilvēka **personiskā viedokļa veidošanās** nenotiek sociālā vakuumā. Tas sāk veidoties jau bērnībā. S. Medovs (*Meadows, 1993*) bērnu uzskatu veidošanos par sevi raksturo trijos līmeņos.

1. līmenis. Kategoriskais – balstās uz faktiem.
2. līmenis. Salīdzinošais – pamatojas uz citu vai paša uzskatiem par sevi dažādos apstākļos.
3. līmenis. Starppersonu – izpaužas komunikācijas procesā, savos uzskatos par sevi sociālā kontekstā.

Dž. Bruners un H. Heists (*Bruner & Haste, 1987*) uzsver kopienas attiecību mācīšanās nozīmi. Savukārt M. Donaldsons (*Donaldson, 1978*) akcentē uzskatu veidošanos par sevi bērnībā saistībā ar citu cilvēku eksistenci/klātbūtni. Citu ietekme izpaužas kā likumu/ robežu noteikšana. Pastāv arī ar karjeru saistīti noteikumi – uzņemšanas noteikumi, fakti par tirgus ekonomiku, veselības risks saistībā ar noteiktām lomām. Nepastāv noteikumi, kas ir "sieviešu darbs", "ģimenes tradīcijas", "tiesības uz apmaksātu darbu". Tas atkarīgs no viedokļa. H. Ārents (*Arendt, 1978*) konstatē šādas bērnišķīgas domāšanas izpausmes pieaugušiem strādājošiem cilvēkiem: nonākot situācijā, kur noteikumi nepastāv, tie paliek bezpalīdzīgi, izsakās ar klišējām, vispārīgām frāzēm, pauž uzticību iepriekšējiem uzskatiem. Šī problēma saistīta ar diviem aspektiem: viedokļa maiņu, kas biogrāfijās nav retums un veidojas no saskarsmes ar citiem viedokļiem, šaubām un konfliktiem, kas

karjeras attīstībā ir saistīta ar zīmju, faktu, vispārpieņemtu uzskatu par to, kas un kam jādara. Tas var radīt stresu un pretestību, tādējādi kļūstot par sāpīgu un emocionāli piesātinātu procesu.

Savas **nostājas veidošanā** cilvēki vienas savas ietekmes izmanto, bet citas neizmanto. Pieredze liecina, ka cilvēks izvēlas to, kas viņam ir nozīmīgs, vērtīgs vai ticams. Šos trīs izvēles ietekmējošos rādītājus var raksturot šādi.

- **Nozīmīgs**, ja saistās ar dzīves karti, stāstu vai jēdzienu struktūru. Tiek uztverts kā atpazīstams, saistīts, uz viena viņa, mana darišana.
- **Vērtīgs**, ja vairāk piesaistošs nekā atraidošs. Saistīts ar darbībām, kas līdzīgas mūsu vai manām, patīk man vai mums, interesantas, pareizas, komfortablas. Vairākas variācijas par "tie, kam es patīku", "tie, kas man patīk".
- **Ticams**, ja izraisa uzticību. To var izteikt ar frāzēm: "...ir saprātīgs..", "...pie tā nonākts caur..", "...noved pie gudra lēmuma..", "...pieņemts gudrs lēmums" u. tml. Savas nostājas pieņemšanas process ir induktīvs, ietver paraugu pieņemšanu ("esmu pietiekami uz to gājis") un replicēšanu ("saprātīgs vērotājs to var apstiprināt").

Izpratne. Pāreja no informācijas uz tiešu darbību nav plānota, bet impulsīva. Karjeras apgūšanas teorija nosaka, ka laiku pa laikam visiem nepieciešama refleksija – informācijas salīdzināšana un sakārtošana, alternatīvu viedokļu apkopošana, nozīmīgā, vērtīgā un ticamā noteikšana. Tas viss sagatavo izpratnei. Izpratne ietver skaidrojumu pilnveidi un seku paredzēšanu.

Pilnveidot skaidrojumu nozīmē to, ka informācija un cilvēka nostāja, attieksme pret šo informāciju nosaka viņa darbību. To var konstatēt pēc šādām skaidrojumā iekļautām frāzēm: "...gūstot iespaidu, viņš nolēma..", "...atbildības izjūta bija tas, kādēļ viņš..", "vienreiz to izdarījis, viņš bija saistīts..". Secība šajos stāstos noved no cēloņiem pie sekām. Mijiedarbībai starp stāstiem un izpratni nav gadījuma raksturs. Literatūrā apskatītās tēmas un biheiviorisma zinātne pārklājas. Stāstos atrodami paplašināti karjeras skaidrojumi. Sk. 10. tabulu ar piemēriem.

10. tabula

Karjeras teoriju skaidrojumi literāros stāstos (pēc: Law, 1996)

Skaidrojums	Literārais tēls	Atbilstošā teorija
Īpašas spējas	Ahilejs	Iezīmju un faktoru
Personība kā "Es"	Dons Kihots	Personības
Šķēršļu pārvarēšana	Odisejs	Iespēju struktūru
Sociālā situācija	Romeo	Sabiedrības mijiedarbības
Viedoklis	Šeiloks (<i>Shylock</i>)	Karjeras apgūšanas

Sava un citu cilvēku karjeras biogrāfiju iepazīšana palīdz kļūt par savas karjeras attīstības teorētiķi un uz savas teorijas pamata to īstenot.

Seku paredzēšana – bez izpratnes, kā lietas notiek, nav iespējams izlemt, kā rīkoties. Karjeras apgūšana nozīmē no pagātnes izskaidrošanas nonākt līdz nākotnē paredzamo seku prognozei. Cilvēka stāstījumā par to liecina šādas frāzes: „..ja tas kaut ko maina..”, „..kāpēc es nevarētu..”, „..kā es to varētu vispirms izmēģināt..”, „..ja viņai tas izdevās, varbūt es varu riskēt..”. Iespējamo seku paredzēšana prasa iztēli un vizualizēšanu. Darbība vienmēr saistīta ar risku. T. Aroba (*Arroba, 1977*), veicot pētījumus par to, kā cilvēki veic riska izvērtēšanu un lēmuma pieņemšanu, nosaka sešus to veidus:

- loģiskie lēmumi – tiek pieņemti objektīvi, novērtējot risku;
- “neapdomīgi” lēmumi – šis lēmuma pieņemšanas veids izpaužas rutīnā un bieži sastopamās situācijās;
- “svārstīgi” lēmumi – novērojami tad, kad cilvēks nespēj izšķirties un atliek lēmumu;
- “emocionālie” lēmumi – tiek pieņemti, vadoties pēc subjektīvas patikas vai nepatikas;
- “piekāpīgi” lēmumi – tiek pieņemti, paredzot citu gaidas;
- “intuitīvie” lēmumi – balstās uz iekšējo pārliecību par lēmuma pareizību vai nenovēršamību.

Vairums cilvēku izmanto jauktu lēmumu pieņemšanas veidu.

Karjeras apgūšanas teorija lēmumu pieņemšanu apskata pēc nozīmības, vērtības un ticamības kritērijiem. Saistība starp lēmumu pieņemšanas veidu un karjeras apgūšanas teorijas kritērijiem attiecībā uz lēmumu pieņemšanu apskatīta 11. tabulā.

11. tabula

Saistība starp karjeras apgūšanas teoriju un lēmumu pieņemšanas veidu (pēc: B. Law, 1996)

Karjeras apgūšanas teorija	Nozīmīgums – piemīt neatliekamība un atpazīstamība	Vērtība – piemīt kultūras vai personiskā pievilcība	Ticamība – piemīt neapstrīdamība, izmantojot indukciju un dedukciju
Lēmuma pieņemšanas veids (T. Aroba)	Piekāpīgais Neapdomīgais	Emocionālais Intuitīvais	Loģiskais Svārstīgais

Karjeras apgūšanas teorija rosina karjeras izglītību un karjeras atbalstu, sekmē cilvēku izpratni par atšķirībām starp pierādījumiem un retoriku, faktiem un viedokļiem, argumentiem un līdzekļiem (*Law, 1996*).

Dzimumu, kultūras un citi aspekti karjeras attīstībā

Pastāvošās karjeras attīstības teorijas 20. gs. 90. gados izpelnās kritiku par pastiprinātu pievēršanos baltās rases, Rietumu kultūras, veselu vidusšķiras vīriešu karjeras izpētei un nepietiekamu dzimumu, etnisko un sociālekonomiskā statusa jautājumu ievērošanu. Tāpēc karjeras teorijās sāk veidoties un attīstīties jaunas pieejas. Raksta turpinājumā būs aplūkotas aktuālākās un nozīmīgākās karjeras konsultēšanā.

Socioloģiskā pieeja

Statusa atzišanas teorija (*status attainment*), kuras izveide aizsākās 1967. gadā (*Blau & Duncan, 1967*), norāda uz vecāku statusa, indivīda izglītības līmeņa un sasniegumu tiešu un netiešu saistību. Vēlāk šo teoriju pilnveidoja V. Sīvels, A. Hellers un Dž. Olendorfs (*Sewell, Haller, & Ohlendorf, 1970*), iekļaujot kognitīvos un sociālpsiholoģiskos procesus. Autori akcentē izziņas spēju un vecāku sociālā statusa saistību ar attieksmju veidošanos pret izglītību un nodarbinātību. Cilvēka attieksme ietekmē viņa karjeras plānu, izglītības līmeni un nodarbošanos. Strukturālo teoriju pārstāvji par nozīmīgiem faktoriem, kas ietekmē karjeras attīstību, karjeras izvēli un nodarbinātības iespējas, min dzimumu, etnisko un sociālekonomisko statusu.

Karjeras attīstības ekonomiskā pieeja

Cilvēku kapitāla teorija (*human capital*), ko pārstāv Dž. Bekers, L. Hočkiss un H. Borovs (*Becker, 1975; Hotchkiss & Borow, 1996*), skaidro karjeras izvēli kā racionālu lēmumu, saskaņojot ieguldījumus savā izglītībā ar iespējām nopelnīt nākamajā profesijā. Tā kā vēsturiski sieviešu nodarbinātības ilgums ir īsāks nekā vīriešiem, tad arī ieguldījumi izglītībā ir mazāki, un tas savukārt izskaidro dzimumu atšķirības karjeras attīstībā. Tomēr tas neizskaidro, kāpēc pastāv atšķirības starp indivīdiem, kam ir vienāds ieguldījums.

Sieviešu karjeras attīstība

Sieviešu karjeras attīstību kā īpašu, bet ļoti līdzīgu vīriešu karjeras teorijai min Dž. Holands. Arī D. Supers mēģina aprakstīt sieviešu karjeras modeļus un izvirza sieviešu karjeras jautājumus. Savukārt S. Osipovs (*Osipow, 1975*) atzīmē karjeras teoriju nespēju skaidrot atsevišķu grupu, to skaitā sieviešu karjeras jautājumus. Arī vēlāk sievietes minētas kā "īpaša grupa" vai "īpaša apakšgrupa" (*Isaacson & Brown, 1993*), norādot, ka sievietes paliek ārpus esošo karjeras teoriju straumes. Raisās diskusija par to, vai nepieciešama atsevišķa sieviešu karjeras teorija vai visaptveroša teorija visām sabiedrības grupām.

Šo diskusiju rezultātā ir izveidojušās 5 pieejas.

Pirmā pieeja – sieviešu karjeras atsevišķu teoriju veidošana. Tās izveidi pamato atšķirīgās vajadzības, perspektīvas, izvēles, prioritātes un veidi. Tādi faktori kā laulības, gandarījums, ģimenes finanses, sociālā piederība, vecāku izglītība un nodarbošanās, vērtības, sociālā mobilitāte un draugu

izvēle sievietēm izpaužas atšķirīgi nekā vīriešiem. Dažās jomās ir sieviešu vairākums – skolotājas, medmāsas, sekretāres, ko skaidro ar sieviešu centieniem izdevīgi apprecēties un tādējādi saglabāt sociālo statusu (*Psathas, 1968*). D. Zitovskis (*Zytowsky, 1969*) uzsver laulību, mātes lomas un mājas veidošanas nozīmi sieviešu karjerā. Tomēr nav noliedzams, ka pēc Otrā pasaules kara notikusi sieviešu "klusā revolūcija" darba tirgū, un karjeras nozīme sieviešu dzīvē pieaugusi. D. Zitovskis izdala trīs sieviešu nodarbinātības faktoros:

- darba uzsākšanas vecums;
- darbā pavadītais laiks;
- darbā iesaistīšanās pakāpe.

Otrā pieeja – esošo teoriju adaptācija. D. Supers (*Super, 1957*) min septiņus sieviešu karjeras veidus.

- Stabila mājsaimnieces. Tās raksturo agras laulības un nodošanās mājsaimniecībai.
- Parastais karjeras veids. Sievietes strādā līdz precībām, tad pilnībā darbojas mājsaimniecībā.
- Stabila nodarbinātība. Sievietes strādā algotu darbu visu dzīvi.
- Paralēlais karjeras veids. Sievieta apvieno algotu darbu ar darbu mājsaimniecībā.
- Pārtrauktais karjeras veids. Sievieta atgriežas algotā darbā pēc bērnu izaudzināšanas.
- Nestabilais nodarbinātības veids. Šo karjeras veidu raksturo neregulāra iesaistīšanās darbā.
- Jauktais karjeras veids. Tas uzrāda darba dzīves mainību.

D. Supers apraksta arī lēmumu pieņemšanas pakāpes un raksturo dzīves telpu, kas, kaut arī pilnībā neatbilst sieviešu karjerai, skaidro šo faktoru ietekmi.

Dž. Holands, aprakstot sešus cilvēku tipus un tiem atbilstošo nodarbinātību, min, ka tas nav attiecināms uz labi izglītotām baltās rases vidusšķiras sievietēm. L. Fitzeralde un L. Veicmane (*Fitzerald, Weitzman, 1992*) atzīmē, ka sieviešu karjeras izvēle atkarīga ne tikai no interesēm, bet arī no lomas ģimenē un finansēm.

Trešā pieeja – visaptverošu sieviešu un vīriešu karjeras teoriju veidošana. L. Gotfredsone (*L. Gottfredson*) 1981. gadā un H. Astina (*H. Astin*) 1984. gadā izveido teorijas abu dzimumu karjerai. Viņas apskata vides un personas individuālo īpašību ietekmi uz karjeras lēmumiem. H. Astina uzskata, ka abu dzimumu darba motivācija ir vienāda, bet atšķiras viņu agrīnās socializācijas pieredze un iespēju struktūras karjeras lēmumu pieņemšanai. Piemēram, reprodukcijas tehnoloģiju attīstība izmainītu sieviešu karjeras ekspektācijas. H. Astina apvieno motivāciju, darba ekspektācijas, dzimuma lomas socializāciju un iespēju struktūras. Savukārt L. Gotfredsone pauž atziņu, ka personas struktūras veidošanos ietekmē dzimums, sociālā grupa, inteliģence, intereses, vērtības un to mijiedarbība ar priekšstatiem par nodarbinātību. Viņa min, ka abu dzimumu bērni jau 6–8 gadu vecumā spēj

izdarīt izvēles esošās realitātes ietekmē. Vispārinot šo atziņu, var secināt, ka cilvēks savu interešu, profesijas prestiža, dzimuma lomu izpratnes ietekmē sašaurina profesijas izvēles alternatīvas un samēro tās starp vēlamo un reālo. Sašaurinot izvēli, cilvēki vispirms vadās pēc realitātes un ziedo intereses, tad vērtē prestižu un dzimuma lomas atbilstību.

Ceturrtā pieeja – saistās ar specifisku, individuāli atšķirīgu sieviešu karjeras izvēles izpēti. H. Farmere (*H. Farmer*) izvirza teoriju, kas saista izcelšanās faktorus (dzimums, rase, sociālais slānis, skolas atrašanās vieta, vecums) ar personas psiholoģiskajiem (pašvērtējums, vērtības, attieksme pret mājām, sasniegumu uztvere) un vides faktoriem (sabiedrības attieksme pret sieviešu darbu, skolotāju un vecāku atbalsts). Piemēram, sieviešu pievēršanās karjerai 20. gs. 80.–90. gados palielinājās, jo bija vērojams vides atbalsts.

Piektā pieeja – sieviešu karjerai piemērojamu sociāli kognitīvo modeļu veidošana. Tās autori Dž. Hekets un N. Becs (*Hackett, Betz, 1981*) mēģina izskaidrot socializācijas ietekmi uz karjeras veidošanu, izmantojot A. Banduras (*Bandura, 1977*) definētos personas pašpārliecības rādītājus: sasniegumu uzrādīšana, citu pieredzes izmantošana, saņemts verbāls iedrošinājums, emocionāls pacēlums (augstākajā pakāpē kā cenšanās, zemākā kā pašpārliecība). Pētot vīriešu un sieviešu profesionālo pašpārliecību, tika novērotas atšķirības: vīrieši jutās pārliecināti gan tradicionālās vīriešu, gan tradicionālās sieviešu profesijās, bet sievietes pārliecinātākas jutās tradicionāli sieviešu profesijās un mazāk pārliecinātas tradicionāli vīriešu profesijās. 1994. gadā R. Lents un Dž. Hekets (*Lent & Hackett, 1994*) izvirza karjeras sociāli kognitīvo teoriju.

Rasu un etnisko grupu karjeras aspekti

Rasu un etnisko grupu karjeras teorijas iedala trijās kategorijās.

1. Tradicionālās teorijas, kas ietver arī minoritāšu aspektus (Dž. Holands, D. Supers).
2. Plašāki teorētiskie modeļi, kas piemērojami dažādās kultūrās:
 - pašpārliecības (*self-efficacy*) teorija (autori G. Hekets (*G. Hackett*) un N. Becs (*N. Betz*), 1981);
 - sociāli kognitīvais modelis (autori R. Lents (*R. Lent*) un G. Hekets (*G. Hackett*), 1994);
 - karjeras izvēles sociālās mācīšanās teorija (autors Dž. Krumbolcs (*J. Krumboltz*), 1996);
 - sociālpsiholoģiskais modelis (autore L. Gotfredsone (*L. Gottfredson*), 1981);
3. Teorētiskie mēģinājumi ievērot kultūras specifiku:
 - mazākuma/ minoritāšu karjeras attīstība, nevis rases atšķirības (*Osi-pow, Littlejohn, 1995*);
 - saistībā ar karjeru ierosina lietot jēdzienus "etniskā grupa" un "kultūras grupa", jo jēdzieni rase, etniskā piederība, minoritāte mūsdienu sociālkultūrā ir izplūduši un grūti precīzi atdalāmi (*Leong, Brown, 1995*).

Kultūras aspekti karjeras attīstībā

20. gs. 90. gados radās pirmie mēģinājumi veidot atbilstošas karjeras teorijas atsevišķām etniskām un kultūras grupām. Būtiskākās no tām.

K. Arbonas teorija (*Arbona, 1996*). Pētot spāniski runājošo iedzīvotāju karjeras attīstību ASV, autore konstatēja karjeras teoriju daļēju piemērojamību, jo svarīgi un ietekmējoši faktori ir strukturālās barjeras un darba pieejamība.

H. Čitema teorija (*Cheatham, 1990*). Teorijas izveidotājs konstatēja atšķirības karjeras izpratnē afroamerikāņiem un Rietumeiropas amerikāņiem, kas ieguva nosaukumu "*afrocentrisms*".

Geju un lesbiešu karjeras aspekti

Šīs ir minoritāšu grupas, kas ir saņēmušas visvairāk negatīvu atsauksmju. To izpētei ir pievērsušies R. Fasingere (*Fassinger, 1991, 1995*), K. Morgans (*K. Morgan*), L. Brauna (*L. Brown*) u. c. Pētījumu ietvaros tiek pārbaudīts, kā esošās karjeras teorijas piemērojamas šīm grupām, salīdzināta geju un lesbiešu karjeras attīstība ar citām minoritāšu grupām un veidotas rekomendācijas karjeras konsultantiem (*Morgan & Brown, 1991*).

Karjeras haosa teorija (Chaos Theory of Careers)

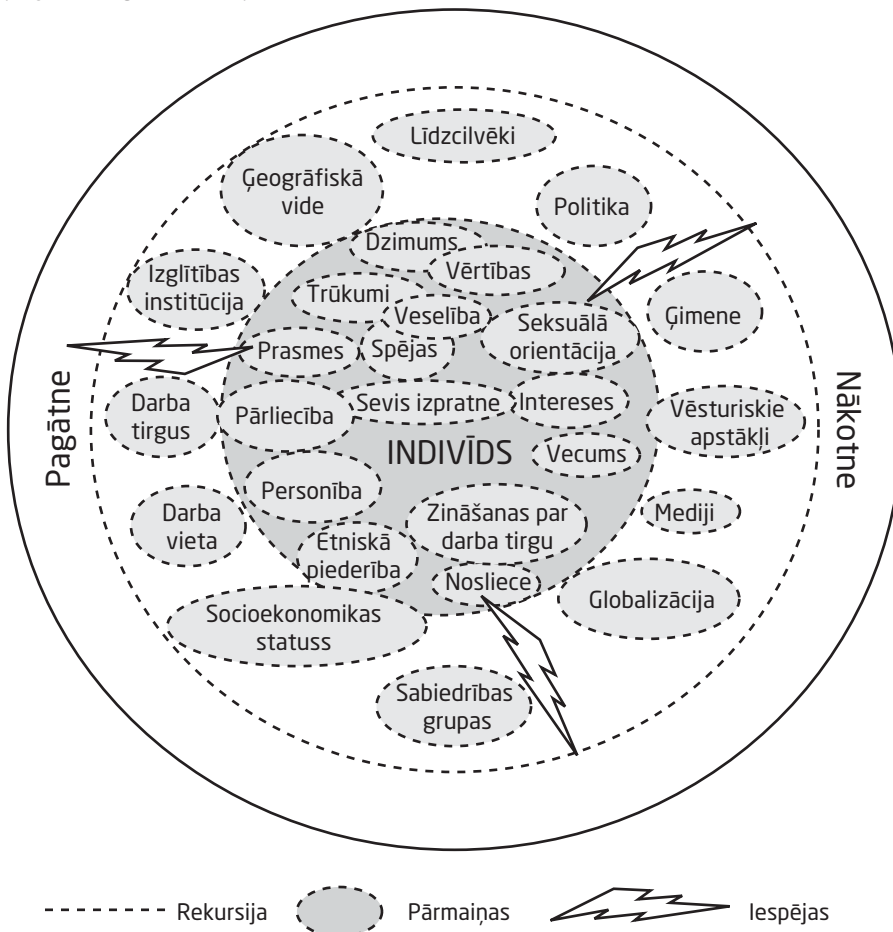
21. gs. sākumā pastāvošo karjeras teoriju ietvaros veiktie pētījumi starp pārbaudāmajiem faktoriem, piemēram, personības iezīmēm un profesiju, dzīves posmu un karjeras attīstības posmu uzrāda zemu korelāciju vai neuzrāda to nemaz. "Iezīmju un faktoru" teorijā un Dž. Holanda teorijā vērojama teorijas un prakses nesaskaņa, jo daudzas mūsdienu profesijas paredz nepārtrauktas pārmaiņas, kas neļauj veidot noteiktu darba vides raksturojumu. Lai rastu pārmaiņu apstākļiem pieņemamu karjeras skaidrojumu, vairāki autori (*Bloch, 1999; Drodge, 2002; Pryor & Bright, 2003a, 2003b*) uzsāka pētījumus haosa un sarežģītības teorijas ietvaros. Haosa teorija izaicina tradicionālās teorijas skaidrot centrālos jautājumus – *ko var zināt?* un *kā var zināt?* Haosa teorijas pamatā ir divi postulāti – nelinearitāte un rekursija. Tradicionālajās teorijās pastāv linearitāte – elementi veido veselumu. Piemēram, kredītkartes bilanci veido izdevumi, ieņēmumi un maksa par kartes lietošanu. Nelineārās sistēmās atsevišķi elementi veido vairāk vai mazāk nekā visu elementu summa. Piemēram, kādas dziesmas atskaņošanas biežums radio pieaug, ja palielinās tās pārdošanas apjomi, bet pārdošanas apjomi palielinās, ja dziesmas raidlaiks pieaug. Pēc šī scenārija pārdošana un raidlaiks pieaug strauji un nelineāri. Šim procesam turpinoties, rezultātā var rasties situācija, kad strauji samazināsies gan pārdošana, gan raidlaiks, jo tirgus būs *noguris* no šīs dziesmas. Šis piemērs ietver arī rekursiju, kas nozīmē, ka viens elements A ietekmē B, savukārt B ietekmē A. Haosa teorija piedāvā rekursijas izmantošanas piemērus vairākos sistēmu uzvedības vienādojumos, uzrādot sistēmu stabilitāti un jutīgumu pret pēkšņām pārmaiņām vienlaicīgi. Haotiskās sistēmas uzrāda neparedzamību mikro līmenī un zi-

nāmu stabilitātes pakāpi makro līmenī. Nelinearitāte nozīmē, ka nenozīmīgs notikums var izdarīt neproporcionālu ietekmi uz sistēmu. Šīs idejas izplatās daudzās mūsdienu zinātnes jomās. Piemēram, sociālie psihologi H. Erovs, Dž. Makgrets un Dž. Berdāls (*Arrow, McGrath, Berdahl, 2000*) apraksta, kā haosa teorijas principi izskaidro daudzus mazās grupas uzvedības gadījumus. R. Steisijs, D. Grifins un P. Šovs (*Stacey, Griffin, Shaw, 2000*) apraksta, kā haosa teorija organizāciju vadības jomā ļauj paredzēt izmaiņas, radošumu un krīzes. Dž. Dafijs (*Duffy, 2000*) analizē, kā haosa teorijas principi karjeras konsultēšanā var palīdzēt strādājošajam, kura karjera sāk mazināties.

Karjeras konsultantiem haosa teorija praksē var palīdzēt dažādos gadījumos.

1. Karjeras konsultēšanā un prognozēšanā. Neparedzētu notikumu ietekme uz karjeru ir lielāka nekā to var noteikt. Bet ilglaicīgā skatījumā pieredzējis konsultants var paredzēt noteiktus scenārijus.
2. Novirzīšanā un komunikācijā. Piemēram, metot bumbiņu pret sienu tukšā telpā, var samērā precīzi prognozēt tās trajektoriju pirms un pēc atsītiņa. Taču, ja telpā caur atvērtu logu pūš vējš, ir atvērtas durvis, telpā skraida mazi kucēni, ķerot bumbiņu, un sviedējs stāv uz patvaļīgi kustīgas platformas, tad prognožu par bumbiņas novirzīšanos no trajektorijas ir neskaitāmi daudz. Ja bumbiņas vietā iedomājas klientu un trajektorija ir karjeras attīstība, telpas apstākļi ir faktori, kas ietekmē karjeru, tad haosa teorija palīdz skaidrot novirzīšanos karjeras attīstībā.
3. Sarežģītībā un konsultēšanā. Sarežģītas sistēmas ir iespējams prognozēt īsam laika periodam, bet jāņem vērā iespējamie scenāriji. Karjeru veidojošo un ietekmējošo sistēmu sarežģītība pieprasa konsultantam ar klientu runāt ne tikai par karjeru, bet arī par citām klientam svarīgām lietām. Svarīgi ir palīdzēt klientam izprast nevis vienu vai divu faktoru ietekmi uz viņa karjeru, bet kā darbosies visa viņa ietekmējošā sistēma.
4. Izveidošanā un konsultēšanā. Konsultants var aprakstīt klienta karjeras iespējamus veidus un saistīt tos ar klienta pagātnes notikumiem. Tas ļauj klientam pašam saskatīt savu karjeras izveidošanos.
5. Nelinearitātē un konsultēšanā. Nelineārās sistēmās, kāda ir arī karjeras attīstība, pievēršanās šķietami nesvarīgām detaļām var palīdzēt izprast situāciju no pagātnes skatu punkta, kā arī prognozēt un gatavoties nākotnei.
6. Neparedzamībā un konsultēšanā. Konsultantam jāaicina veidot klienta karjeras iespēju statistiku, lai pārlicinātos, kuri dzīves neplānotie notikumi palīdzēja un kuri traucēja karjeras attīstībai. Formālais CV parasti to neatspoguļo.
7. Karjeras posmu maiņā un konsultēšanā. Nelielas izmaiņas klienta profesionālajā uzvedībā var veicināt karjeras attīstību.
8. Atraktoru noteikšanā un konsultēšanā. Ierobežojumi maina cilvēka uzvedību sistēmas ietvaros noteiktā virzienā – tos apzīmē kā atraktorus. Tas pats notiek karjeras veidošanās sistēmā.

9. Atraktoru punkta noteikšanā un konsultēšanā. Noteiktu mērķi izmanto kā atraktoru.
 10. Svārsta atraktoru noteikšanā un konsultēšanā. Gadījumos, kad klients nevar izšķirties starp diviem mērķiem, atraktoru noteikšana var palīdzēt pārvarēt neskaidrības.
 11. Rotējošo atraktoru noteikšanā un konsultēšanā. Gadījumos, kad klients ir formāli apmierināts ar karjeru un atzīmē pārmaiņu esamību, bet sūdzas par rutīnu un apnikumu, iespējamais cēlonis ir rotējošais atraktors (Covey, 2004). Tā noteikšana ir sarežģīta un prasa klienta piepūli.
 12. Haotiskā atraktora noteikšanā un konsultēšanā. Situācijas, kas nav līdzīgas, bet atkārtojas, var būt haotiskā atraktora iespaidā (Covey, 2004).
- Karjeras haosa teorija saista karjeras attīstību ar citu zinātņu jomu atziņām (Pryor, Bright, 2004).



3. att. **Karjeras attīstības nepārtrauktās pārmaiņas**
(pēc: Patton, McMahon, 1999)

Sistēmteorijas pieeja

Mūsdienās karjeras attīstību raksturo kā dinamisku procesu, kas ietver indivīdu, vidi, mijiedarbību un pārmaiņas (sk. 3. attēlu). Sistēmteorijas pieeja ļauj integrēt karjeras teorijas un praksi. Sistēmteorijas:

- atklāj visu karjeras teoriju nozīmīgo ieguldījumu;
- apskata pastāvošās teorijas citu teoriju kontekstā un uzrāda to savstarpējo saistību;
- atklāj citu zinātņu ieguldījumu karjeras teorijā un praksē;
- atklāj saistību starp teoriju un praksi un piedāvā jaunas pieejas teoriju izmantošanai praksē;
- akcentē indivīdu, nevis teoriju.

Sistēmteorija ir piemērojama gan makro līmenī – teoriju analīzei, gan mikro līmenī – individuālai analīzei. Tās:

- ļauj karjeras atbalsta sniedzējiem izvēlēties starp teorijām, kas vairāk atbilst situācijai un individuālajām vajadzībām;
- piedāvā perspektīvu, kas ir pamatā filozofiskai kustībai pārejā no pozitīvisma pieejas uz konstruktīvisma pieeju (Patton, McMahon, 1999).

Literatūra

Arbona, C. (1996). *Career theory and practice in a multicultural context*. Palo Alto, CA: Davies-Black.

Arendt, H. (1978). *The Life of The mind*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Arroba, T. (1977). *Styles of Decision Making and their Use: An Empirical study*. *British Journal of Guidance and Counselling* 5(2), pp. 149-58.

Arrow, H., McGrath, J., Berdahl, J. (2000). *Small groups as complex systems: Formation, coordination, development and adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, Cambridge, pp. 549. Available: <http://books.google.com/books?hl=lv&lr=&id=VsjaHqmE42gC&oi=fnd&pg=PA7&dq=%22Arthur%22+%22Generating+new+directions+in+career+theory:+The+case+for+...%22&ots=OGws61dLOm&sig=ofww0Md3rnl-DsR5nGp0sVPY1Ao#PPA24,M1>

Astin, H. S. (1984). *The Meaning of Work in Women's Lives: a sociopsychological model of career choice and work behaviour*. *Counseling Psychologist*, 12, 4, pp.117-126.

Bailyn, L. (1980). *Living with technology: Issues at Mid - Career*. Cambridge, MA: MIT Press.

Becker, G. S. (1975). *Human Capital*. 2nd ed. New York: Columbia University Press.

Betz, N. E., Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.

- Blau, P. M., Duncan, O. D.** (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Bloch, D. P.** (1999, April). *Chaos, connections and soul work: The inspired leader*. Spirituality, leadership & management. Papers presented at the second Australian Conference. Richmond, New South Wales, Australia.
- Bordin, E. S.** (1968). *Psychological counseling*, 2nd. ed. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Bordin, E. S.** (1990). *Psychodynamic model of career choice and satisfaction*. In D.
- Bordin, E. S., Kopplin, D. A.** (1973). *Motivational conflict and vocational development*. *Journal of Counseling Psychology*, 20, pp. 154-161.
- Bordin, E. S., Nachmann, B., Segal, S. J.** (1963). *An articulated framework for vocational development*. *Journal of Counseling Psychology*, 10, pp. 107-116.
- Brown, D.** (1990). *Summary, comparison, and critique of the major theories*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bruner, J., Haste, H.** (1987). *Making Sense: The Child's Construction of the World*. London: Routledge.
- Bynner, J., Roberts, K.** (1991). *Youth and Work: Transition to employment in England and Germany*, London: Anglo-German Foundation.
- Cheatham, H. E.** (1990). *Afrocentricity and career development of African Americans*. *The Career development Quarterly*, 38, pp. 334-346.
- Covey, S. R.** (2004). *The 8th habit: From effectiveness to greatness*. New York: Free Press.
- Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H.** (1964). *A Theory of Work Adjustment*. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XV.
- Daws, P. P.** (1981). *The socialisation/ opportunity-structure theory of the occupational location of school leavers: A critical appraisal*. Cambridge, England: CRAC/ Hobsons Press, pp. 246-278.
- Daws, P. P.** (1992). *Are Careers Education Programmes in Secondary Schools a Waste of Time? – A Reply to Roberts: Postscript* in Dryden, W. & Watts, A.G. (eds) *Guidance and Counselling in Britain: A 20 year perspective*, Cambridge: Hobsons Publishing, pp. 208-210.
- Doeringer, P. B., Piore, M. J.** (1971). *Intenall Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath.
- Donaldson, M.** (1978). *Children's Minds*. Glasgow: Fontana.
- Drodge, E. N.** (2002). *Career counseling at the confluence of complexity science and new career*. *Management*, 5, pp. 49-62.
- Duffy, J. A.** (2000). *The application of chaos theory to the career- plateaued worker*. *Journal of Employment Counseling*, 37, pp. 229-237.
- Esbroeck, R.** (2007). *Career development theories*. Available: <http://images.google.lv/imgres?imgurl=http://ospzd.ise.ro/Modules/Modul-14.files/image004.jpg&imgrefurl=http://ospzd.ise.ro/Modules/14.htm&h=255&w=>

446&sz=24&hl=lv&start=3&tbnid=IGxm73snD1sz_M:&tbnh=73&tbnw=127&prev=/images%3Fq%3Dlife%2Bcareer%2BBrainbow%26gbv%3D2%26hl%3Dlv%26sa%3DG (skatīts 19.06.2008.).

Farmer, H. S. (1985). *Model of career and achievement motivation for women and men*. Journal of Counseling Psychology, 32, pp. 363–390.

Fassinger, R.E. (1991). *Counselling lesbian women and gay men (Special issue)*. Counseling Psychologist, 19 (2)

Featherman, D. L., Hauser, R. M. (1978). *Opportunity and Change*. New York: Academic.

Fitzgerald, L. F., Weitzman, L. M. (1992). *Women's Career Development: Theory and Practice from a Feminist Perspective*. Arlington, VA: AACD.

Glaser, B. G., Strauss, A. (1971). *Status Passage: A Formal Theory*. Chicago: Aldine.

Gottfredson, L. S. (1981). *Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspirations [Monograph]*. Journal of Counseling Psychology, 28, pp. 545–579.

Hackett, G., Betz, N. (1981). *A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women*. Journal of Vocational Behavior, 18, no. 3, pp. 326–339.

Holland J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Personality and Work Environments*. 2nd ed. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L., Whitney D. R., Cole N. S., Richards J. M. (1969). *Holland's Hexagon*. ACT research report no 29.

Holland, J. I., Gottfredson, G. D., Baker, H. G. (1990). *Validity of vocational aspirations and interest inventories: Extended, replicated, and reinterpreted*. Journal of Counseling Psychology, 37, pp. 337–342.

Holland, J. I. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L., Gottfredson, G. D. (1990). *An annotated bibliography for Holland's theory of vocational personalities and work environments*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University.

Hotchkiss, L., Borow, H. (1996). *Sociological perspective on work and career development*. San Francisco: Jossey-Bass.

Howard, W. R. (1987). *Concepts and Schemata*. London: Cassell.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their Work*. Glencoe, IL: Free Press.

Isaacson, L., Brown, D. (1993). *Career information, career counselling & career development* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Kaufman, H. (1960). *The Forest Ranger: A Study in Administrative Behavior* Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

Krumboltz, J. D., Coon, D. W. (1995). *Current Professional Issues in Vocational Psychology in Walsh, W.B. and Osipow, S.H. Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice*. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 391–426.

- Krumboltz, J. D., Levin, A. S.** (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Krumboltz, J. D., Nichols, C. W.** (1990). *Integrating the Social Learning Theory of Career Decision Making*. in Walsh, W. B. & Osipow, S.H. (eds) *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*, Lawrence Erlbaum Associates Inc., New Jersey, pp. 159-192.
- Krumboltz, J. D.** (1994). *Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective*. in Savickas, M. L. & Lent, R. L. (Eds) *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, CA: CPP Books, pp. 9-31.
- Krumboltz, J. D., Kinnier, R. T., Rude, S. S., Scherba, D. S., Hamel, D. A.** (1986). *Teaching a Rational Approach to Career Decision Making: who benefits most?* *Journal of Vocational Behaviour*, 29, pp. 1-6.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., Jones, G. B.** (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. In *The Counselling Psychologist*, 6, 1, pp. 71-81.
- Law, B.** (1996). *A career - learning theory*. Rethinking Careers education and Guidance. Londodn: Routledge.
- Law, B., Ward, R.** (1981). *Is Career Development Motivated?* Cambridge: Careers Research and Advisory Centre/ Hobsons.
- Lent, R.W., Hackett, G.** (1994). *Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development*. Palo Alto, CA: CPP Books.
- Leong, F. T. L.** (1995). *Career Development and Vocational Behavior of Racial and Ethnic Minorities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leong, F. T. L., Brown, M. T.** (1995). *Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Levinson D. J.** (1984). *The career is in the life structure, the life structure is in the career: an adult development perspective*. New York: Graduate School of Business, Columbia University, pp. 49 - 74.
- Maslow, A. H.** (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McDaniels, C., Gysbergs N. C.** (1992). *Counseling for Career Development*. California: Jossey - Bass.
- Meadows, S.** (1993). *The Child as Thinker*. London: Routledge.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., Krumboltz, J. D.** (1999). *Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities*. *Journal of Counseling and Development*, 77, pp. 115-124.
- Mitchell, L. K., Krumboltz, J. D.** (1996). *Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling*. Brown, D., Brooks, L. & Associates (eds). 3rd ed. *Career Choice and Development* San Francisco, California: Jossey Bass.
- Montross, D. H., Leibowitz, Z. B., Shinkman, C. J.** (1995). *Real people, real jobs: Reflecting your interests in the world of work, 40 people tell their stories*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Morgan, K., Brown, L.** (1991). *Lesbian career development, work behavior and vocational cuonselling*. *Counselling Psychologist*, 19, pp. 273-291.

- Murphy, G.** (1947). *Personality: A biosocial approach to origins and structure*. New York: Harper & Brothers, xii, pp. 999.
- Niles S. G., Harris-Bowlbey J.** (2002). *Career Development Interventions in the 21 st Century*. New Jersey: Pearson education, Prentice Hall.
- Osipow, S. H., Littlejohn, E.M.** (1995). *Toward a Multicultural Theory of Career Development: Prospects and Dilemmas*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Patton, W., McMahon, M.** (1999). *Career development and systems theory*. Brooks/ Cole Publishing Company.
- Pryor, R. G. L., Bright, J.** (2003a). *The chaos theory of careers*. Australian Journal of Career Development, 12(3), pp. 12–20.
- Pryor, R. G. L., Bright, J.** (2003b). *Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers*. Australian Journal of Psychology, 55(2), pp. 121–128.
- Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H.** (2004). *I had seen order and chaos but had thought they were different. Challenges of the chaos theory for career development*. Australian Journal of Career Development, 13(3), pp. 18–22.
- Pryor, R. G. L.** (2005). *The Chaos Theory of Careers: A user's guide*. Career Development Quarterly, 01.06.
- Psathas, G.** (1968). *Toward a theory of occupational choice for women*. *Sociology and Social Research*, 52, 253–268.
- Roberts, K.** (1968). *The entry into employment: an approach towards a general theory*. *Sociological Review*, 16, pp. 165–184.
- Roberts, K.** (1977). *The social conditions, consequences and limitations of career guidance*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, pp. 1–9.
- Roberts, K.** (1993). *Career Trajectories and the mirage of increased social mobility*. Bates, I. and Riseboroug (eds.), *Youth and Inequality*, Buckingham: OU Press.
- Roberts, K.** (1995). *Youth Employment in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Roberts, K.** (1997). *Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: The implications for careers guidance*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 3, pp. 345–360.
- Roberts, K.** (2000). *Cause for optimism: Current reforms can work*. *Careers Guidance Today*, 8, 5, pp. 25–27.
- Roberts, K.** (1984). *School Leavers and their Prospects*. Buckingham: OU Press.
- Roe, A.** (1956). *The Psychology of Occupations*. John Wiley & Sons.
- Schlesinger, A. M., Jr.** (1965). *A Thousand Days: John F. Kennedy in the White House*. Boston: Houghton – Mifflin.
- Schneider, B., Hall D. T.** (1972). *Toward specifying a concept of work climate: A study of Roman Catholic diocese priests*. *Journal of Applied Psychology*, 56, pp. 447–445.

- Sewell, W., Haller, A., Ohlendorf, G.** (1970). *The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision*. *American Sociological Review* 35: 1014-1027.
- Shepard, H. A.** (1984). *Working with Careers*. New York: Graduate School of Business, Columbia University, pp. 25-46.
- Spencer, G. N., Harris-Bowlsbey, J.** (2002). *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Stacey, R. D., Griffin, D., Shaw, P.** (2000). *Complexity and management: Fad or radical challenge to systems thinking?* London: Routledge.
- Super, D. E.** (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D. E.** (1976). *Career education and the meaning of work. Monographs on career education*. Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- Super, D. E.** (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp. 282-298.
- Super, D. E.** (1983). *Assessment in career guidance: Toward truly developmental career counseling*. *Personnel and Guidance Journal*, pp. 555-563.
- Super, D. E.** (1990). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey - Bass. pp. 197-261.
- Super, D. E., Crites, J. O.** (1962). *Appraising vocational fitness*. Rev. ed. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M.** (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. 3rd ed., pp. 121-178. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H.** (1988). *The Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Van Maanen, J.** (1982). *Getting into Fishing: Observations on the Social Identities of New England Fishermen*. *Urban Life*, 11 (1), pp. 27-54.
- Van Maanen, J., Barley, S.** (1984). *Occupational Communities: Culture and control in organizations*. *Research in Organizational behavior*, Vol. 6, Greenwich, CT: JAI, pp. 287 - 365.
- Warner, W. L., Abegglen, J.** (1955). *Occupational Mobility in American Business and Industry*. Minneapolis, MN: University of Minesota Press.
- Wolfe, D. M., & Kolb, D. A.** (1980). *Career development, personal growth, and experimental learning*. Madison, WI: American Society for Training and Development, pp.1-2.
- Zytowski, D. G.** (1969). *Toward a theory of career development for women*. *Personnel and Guidance Journal*, 47, pp. 660-664.

Karjeras teoriju attīstība Krievijā

Eridiana Oļehnoviča

T. Kudrjavcevs ir viens no pirmajiem krievu psihologiem, kurš izpētīja personības profesionālās pašnoteikšanās problēmu, par pamatkritēriju izmantojot personības attieksmi pret profesiju un darbības veikšanas līmeni. Viņš šajā procesā izdalīja četras stadijas:

- 1) profesionālo nolūku rašanās un veidošanās;
- 2) izglītošanās un sagatavošanās profesionālajai darbībai;
- 3) aktīva profesijas apguve un savas vietas atrašana darba kolektīvā;
- 4) personības pilna pašrealizācija profesionālajā darbībā.

J. Kļimovs (*Климов, 1996*) izveidoja personības profesionālās virzības periodizāciju, izdalot šādas stadijas:

- 1) optācija (12-17 gadi) – gatavošanās apzinātai profesijas izvēlei;
- 2) profesionālā sagatavošanās (15-23 gadi) – nākamās profesionālās darbības zināšanu, prasmju un iemaņu apguve;
- 3) profesionāla attīstība (16-23 gadi līdz pensijas vecumam) – iekļaušanās profesionālo kopienu starppersonu attiecību sistēmā un darbības subjekta tālāka attīstība.

Turpmākajā periodizācijā J. Kļimovs piedāvā detalizētāku profesionāla dzīves ceļa posmu grupēšanu:

- optācija – profesijas izvēles posms mācību-profesionālās izglītības iestādē;
- adaptācija – iekļaušanās profesionālajā darbībā un pierašana pie tās;
- internālā stadija – profesionālās pieredzes iegūšana;
- meistarība – profesionālās darbības kvalificēta veikšana;
- autoritātes fāze – augstas profesionalitātes sasniegšana;
- darbaudzināšana – savas profesionālās pieredzes nodošana.

A. Markova (*Маркова, 1996*) kā kritēriju profesionāla veidošanās procesa periodizācijā lieto personības profesionalisma līmeņus. Viņa izdala piecus līmeņus:

- 1) pirmsprofesionālisms iekļauj sākotnējo iepazīšanos ar profesiju;
- 2) profesionālisms sastāv no 3 posmiem: adaptācija profesijā, pašaktualizācija, brīva profesijas pārvaldīšana meistarības formā;
- 3) superprofesionālisms, kas ietver 3 posmus: brīva profesijas pārvaldīšana radošuma formā, atsevišķu sasaistīto profesiju apguve, sevis kā personības radoša pašprojektēšana;
- 4) neprofesionālisms – darba veikšana pēc profesionāli izkropļotām normām uz personības deformācijas fona;
- 5) pēcprofesionālisms – profesionālās darbības noslēgums.

Jaunākajā zinātniskajā literatūrā krievu zinātnieks E. Zejers (*Зеев, 2006*) izdala šādus indivīda **karjeras attīstības posmus**: amorfā optācija, profesijas apguve, pirmējā profesionalizācija, otrējā profesionalizācija un

profesionālā meistarība, uzsverot, ka ikvienu posmu raksturo noteikti psiholoģiskie jaunveidojumi (sk. 1. tabulu).

1. tabula

Indivīda karjeras attīstības posmi (pēc: *Beep 2006, 47*)

Nr. p.k.	Posma nosaukums	Posma galvenie psiholoģiskie jaunveidojumi
1.	Amorfā optācija (0–12 gadi)	Profesionāli orientētas intereses un tieksmes
2.	Profesijas apguve (16–23 gadi)	Profesionālā sagatavotība, profesionālā pašnoteikšanās, gatavība patstāvīgam darbam
3.	Profesionālā adaptācija (18–25 gadi)	Jaunas sociālās lomas apguve, profesionālās darbības patstāvīgas izpildes pieredzes iegūšana, profesionāli nozīmīgas īpašības
4.	Pirmējā profesionalizācija	Profesionālā pozīcija, integratīvās profesionāli nozīmīgās konstelācijas, individuālais darbības stils, kvalificēts darbs
5.	Otrējā profesionalizācija	Profesionālā mentalitāte, identificēšanās ar profesionālo savienību, kopienu, profesionālā mobilitāte, korporatīvā saikne, darbības elastīgs stils, augsti kvalificēta darbība
6.	Profesionālā meistarība	Radoša profesionālā darbība, labili integratīvi psiholoģiskie jaunveidojumi, savas darbības un karjeras pašprojektēšana, profesionālās attīstības virsotnes (akmes) sasniegšana

E. Zejers, analizējot indivīda karjeras posmus organizācijas skatījumā, uzsver, ka tās mērķis ir nodrošināt darbinieka un organizācijas savstarpējo saskaņotību un sadarbību indivīda karjeras veidošanas procesā, kas ietver šādus uzdevumus:

- 1) organizācijas un darbinieka attīstības mērķu saskaņošana;
- 2) „karjeras strupceļu” novēršana, kad darbiniekam praktiski nav iespēju turpināt attīstīt karjeru;
- 3) profesionālās izaugsmes kritēriju izveide un precizēšana; kvalifikācijas paaugstināšana;
- 4) darbinieka profesionālā potenciāla izpēte un izvērtēšana;
- 5) profesionālās izaugsmes iespēju efektīva izmantošana;
- 6) sistemātiska darbinieka iepazīstināšana ar īslaicīgām un ilglaicīgām perspektīvām karjeras veidošanā;

7) nepieciešamā profesionālās kompetences līmeņa noteikšana augstāka amata ieņemšanai.

Karjeras attīstība ietver:

- augsta profesionālā statusa sasniegšanu;
- profesionālās kompetences pilnveidi;
- noteikta sociālā statusa sasniegšanu profesionālajā darbībā, ko pavalda noteiktu amatu iegūšana atbilstoši attiecīgās jomas sociāli atzītiem standartiem.

Profesionālajā virzībā E. Zejers izdala 3 veidus:

- 1) **vertikālā** – pāreja uz augstāku strukturālas hierarhijas pakāpi;
- 2) **horizontālā** – pāriešana uz citu darbības funkcionālo jomu vai noteiktas dienesta lomas izpilde, kas nav stingri formāli nostiprināta organizācijas struktūrā (piem., projekta vadītājs); uzdevumu paplašināšana vai sarežģītības līmeņa paaugstināšanās ieņemamās lomas ietvaros (ar adekvātu atalgojuma maiņu);
- 3) **centrtieces** – virzība uz organizācijas vadības „kodolu”, atsevišķu svarīgu organizācijas vadības uzdevumu izpilde.

Indivīda karjeras veidošana organizācijā ietver šādas formas (sk. 2. tabulu):

2. tabula

Indivīda karjeras veidošanas formas (pēc: *Beep 2006, 47*)

Nr. p.k.	Karjeras veidošanas formas
1.	Profesionālā atlase
2.	Profesionālās kompetences līmeņa noteikšana
3.	„Vietas” atrašana organizācijā
4.	Karjeras izaugsmes plāna izstrāde (karjerogramma)
5.	Darbinieka atestācija
6.	Darbinieka izglītošana, lai sagatavotu rezervi uz izvirzīšanu augstākam amatam
7.	Līdzdalība kadru rotācijā
8.	Piedalīšanās konkursos uz vakantajiem amatiem
9.	Profesionālās refleksijas prasmju attīstīšana
10.	Līdzdalība inovatīvu projektu izstrādē un ieviešanā
11.	Līdzdalība kadru rezerves sagatavošanā: supervīzija, patronāža
12.	Profesionāli psiholoģiskā potenciāla diagnosticēšana

Krievu zinātnieks **M. Klarins** (*Кларин, 2005*), analizējot karjeras attīstības procesu, izdala šādus **karjeras attīstības posmus**, vadoties pēc dominējošā emocionālā komponenta attieksmē pret savu darbu:

- 1) meklēšana – cilvēks gatavojas kļūt par darba ņēmēju un akcentē savu darbību uz nepieciešamo prasmju apguvi;
- 2) iestāšanās organizācijā – indivīds ir gatavs izvēlēties darbu no esošajiem piedāvājumiem, lēmuma pieņemšanā ņemot vērā savas intereses un prasmes;
- 3) stāvokļa nostiprināšana – indivīds nosaka prioritātes savā darbībā un apgūst papildu prasmes, lai varētu virzīties tālāk karjeras attīstībā;
- 4) uzturēšana – notiek mērķu pārvērtēšana, indivīds analizē savus talantus un nosaka nepieciešamību apgūt jaunas prasmes, lai būtu konkurētspējīgs darba tirgū;
- 5) šķiršanās – akcents tiek likts uz gatavošanos aiziešanai no organizācijas vai pensijā.

Karjeras attīstības plānošana pietiekami cieši ir saistīta ar galveno dzīves mērķu noteikšanu. Pasaules uztveres specifiku un **indivīda piepūles pamatvirzienus** (sk. 3. tabulu) īsumā var formulēt šādi.

3. tabula

Indivīda karjeras attīstības posmi

Posma nosaukums	Pasaules uztveres specifika un indivīda piepūles pamatvirzieni
20 gadi	Indivīds mācās vai gatavojas mācīties. Pasaule šķiet iespēju pārpilna, izpratne par to visaptveroša. Ieteikums – mēģināt pārveidot pārlieku lielo pašpārliecinātību aktīvās, mērķtiecīgās pārdomās un darbībās, kas palīdz precīzāk orientēties savās spējās un prioritātēs; nepārtraukti nostiprināt savu zināšanu un prasmju pamatu; iemācīties lietderīgi izmantot laiku.
25 gadi	Uzsākusies profesionālā darbība, kurā nereti rodas negaidītas situācijas un dažādi pārsteigumi. Ieteikums – nesamulst, paplašināt savu redzesloku, censties sasniegt konkrētus rezultātus un mācīties domāt par stratēģiskām perspektīvām savā darbībā, kompleksi spriest par dzīvi.
30 gadi	Cilvēks ir sasniedzis daudz ko no tā, ko vēlējies, un, iespējams, pārdzīvo attīstības krīzi. Viņam ir izglītība, noteiktas zināšanas un iemaņas. Ieteikums – nelaist garām iespēju paaugstināt savu kvalifikāciju, censties darīt to, kas patīk. Attīstot savas stiprās puses, iespējams labāk tikt galā ar dažādiem uzdevumiem. Vēlams veidot savu ģimeni, jo bez saprotoša dzīvesbiedra cilvēks būs ievērojami mazāk veiksmīgs savā profesionālajā darbā.

35 gadi	Attīstības krīze ir pārvarēta, cilvēks ir spējīgs pieņemt daudzas kļūdas un, iespējams, guvis mācību. Ieteikums – uzmanība jākoncentrē uz to, lai noskaidrotu, kas viņam un darba devējam ir vairāk svarīgs, bet kas – mazāk. Netērēt laiku nenozīmīgām lietām.
40 gadi	Cilvēks ieiet vidējā brieduma posmā, sāk izvērtēt paveikto, kāds šajā laikā šķiras un atkal precas, kāds maina darbu. Sākas rezultātu apskats un atbilžu meklējumi uz jautājumu: vai es sapņoju par to? Ieteikums – atskatoties atpakaļ, neaizmirst plānot nākotni. Sadalīt savu atbildību un dalīties ar to, kā arī palīdzēt citiem pilnveidoties.
45 gadi	Iestājusies īstā brieduma dzīve. Iespējams, darba spējas nedaudz samazinājušās, atmiņa sliktāka, taču tas kompensējas ar bagātu pieredzi. Vajag ievērojami mazāk pūļu, lai sasniegtu labākus rezultātus nekā iepriekš. Ieteikums – izmantot to, lai ietekmētu savu attīstību, aizstāvētu savu viedokli un kļūtu par to, ko vēlaties.
50 gadi	Pārejas vecums, kad būtiski var mainīties vērtības, priekšstati par laiku, mīlestību, veselību, dvēseles harmonijas stāvokli. Daudziem piektā un sestā desmitgade ir labākie gadi dzīvē. 50 gados ir labākais laiks nodarboties ar vēlīnā brieduma vecuma plānošanu – sākt domāt par ienākumu avotiem pēc aiziešanas no darba, par nodarbošanos brīvajā laikā. Ieteikums – negaidīt pensiju, sākt ienākumu problēmas risināt jau tagad, citādi var nokavēt.
60 gadi (pēc aiziešanas pensijā)	Cilvēks var mēģināt darīt to, kas patīk bez daudziem ierobežojumiem, kas pastāvēja iepriekš, var pilnīgi nodoties pašrealizācijai.

Krievu zinātnieks **D. Aširovs** (*Аширов, 2006*), analizējot indivīda karjeras veidošanas procesu, piedāvā karjeras veidotāju tipoloģiju, ko pamato ar trīs kritērijiem, kas tiek iekļauti personāla vērtēšanas sistēmā: pašvērtējums, iegribu līmenis, kontroles lokuss.

Pašvērtējums tiek iedalīts šādās pakāpēs:

- optimāli augsts pašvērtējums – paredz cieņu pret sevi, adekvāti vērtējot savas spējas un iespējas;
- pazemināts pašvērtējums – raksturojas ar iemācītu bezpalīdzību, kad cilvēks atkāpjas grūtību un problēmu priekšā, jo uzskata, ka nav spējīgs tās pārvarēt vai atrisināt;
- paaugstināts pašvērtējums – cilvēks izvērza pārlietu augstas prasības un pretenzijas pret sevi, kas var novest pie neapdomīgu, pārsteidzīgu lēmumu pieņemšanas.

Iegribu un ambīciju līmenis

- Augsts līmenis norāda uz to, ka cilvēks vēlas sociālajā vai profesionālajā dzīvē daudz sasniegt, tādēļ viņš ir gatavs riskēt un risināt sarežģītus uzdevumus. Patiesus rezultātus viņš spēs sasniegt tikai tādā gadījumā, ja viņam būs, uz ko balstīties, pretējā gadījumā viņš var zaudēt visu.

- Zems iegribu līmenis piemīt cilvēkiem, kuri grib saņemt visu gatavu. Viņiem vissvarīgākais ir nepazaudēt jau sasniegto, izvairīties no neveiksmēm.

Kontroles lokuss raksturo cilvēka atbildības pakāpi:

- Cilvēki ar ārējo kontroles lokusu meklē skaidrojumu visiem notikumiem no teiktu apstākļu sakritībā un citu cilvēku rīcībā. Galējā izpausmē šie cilvēki ir bezatbildīgi, pastāvīgi sevi attaisno un nekautrējas vainu par savām kļūdām uzvelt citiem.
- Iekšējais kontroles lokuss liecina par spēju atbildēt par savu rīcību un izdarīt secinājumus, vadoties no savu kļūdu analīzes, taču dažkārt tas var novest pie pārlielas sevis vainošanas.

D. Aširovs izdala sešus **karjeras veidošanās tipus** (sk. 4. tabulu).

4. tabula

Karjeras veidošanās tipi

Tipa nosaukums	Alpīnists		
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	Iegribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	augsts	augsts	iekšējais
<p>Cilvēks, kurš apzināti veido savu karjeru ar pilnu atdevi. Iziet visas pakāpes karjeras izaugsmē, labs profesionālis un menedžeris, nākamo soli karjeras izaugsmē sper tikai tad, kad ir pietiekami nodrošinājis un nostiprinājis savu stāvokli. Pilns apņēmības sasniegt karjeras virsotni, turklāt uzvara būs pelnīta. Viņam tikpat kā nevajag īpaši palīdzēt, vienkārši nevajag viņam traucēt. Nepieņem krasus, neapdomīgus lēmumus, un, ja viņam netiks radīti mākslīgi šķēršļi, neaizies no organizācijas tai grūtā brīdī. Par to, kas viņam nepieciešams karjeras izaugsmē, viņš pateiks pats un iegūs vēlamo.</p>			
Tipa nosaukums	Iluzionists		
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	Iegribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	augsts	augsts	ārējais
<p>Cilvēks tiecas uz sasniegumiem un tic saviem spēkiem, bet lielākoties vēlas izmantot labvēlīgus apstākļus nekā mainīt situāciju. Meistarīgi rada darbības vai sasniegumu šķietamību, viegli apgūst veiksmīga cilvēka imidža ārējās pazīmes un labi prot tās izmantot. Var manipulēt ar apkārtējiem cilvēkiem, nevēlas uzņemties atbildību. Saņemot izdevīgāku darba piedāvājumu, bez sirdsapziņas pārmetumiem var aiziet pie konkurenta. Viņu esošajā darbavietā var noturēt tikai augsts organizācijas panākumu līmenis un augsta viņa personības statusa nodrošināšana, jo ir stipri virzīts uz imidžu. Var labi pildīt reprezentācijas funkcijas, ja vien tas no viņa neprasis dziļu analīzi un atbildīgus lēmumus. Kā organizācijas pārstāvis var būt ļoti noderīgs, ja profesionālā darbība spēs apmierināt viņa patmīlību un radīs piederības izjūtu augstam sociālajam stāvoklim.</p>			

Karjeras attīstības atbalsts un teorijas

Tipa nosaukums		Meistars	
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	legribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	augsts	zems	iekšējais
<p>Cilvēku interesē jaunu nozaru apguve savā profesijā vai arī saistītā profesijā. Izjutot sevi pārliecību un iegūstot rezultātu, var zaudēt interesi, viņu maz interesē virzība pa sociālajām kāpnēm, būtiskākais ir interesanta, piesātināta dzīve, sajūta par virzību uz priekšu karjeras veidošanā, nevis uz augšu. Var pieņemt negaidītu lēmumu par aiziešanu no darba vai darbošanās jomas maiņu, ja viņam ļaus attīstīties, paaugstināt savu kvalifikāciju, viņš neatstās organizāciju. Gadījumā, ja zūd interese par profesionālo darbību, ieteicams piedāvāt viņam attīstīt profesionālo kompetenci citā jomā vai izvirzīt interesantu problēmu risināšanai. Pat ja viņa slodze dubultosies, viņš tiks galā, bet viņa interese par profesionālo dzīvi atkal paaugstināsies.</p>			
Tipa nosaukums		Skudra	
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	legribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	zems	zems	ārējais
<p>Var būt labs profesionālis, strādā, vadoties pēc noteikumiem, kam ir jābūt konkrēti formulētiem, lai nekļūdotos. Kā darbinieks ir ļoti vērtīgs. Ja vēlaties viņu noturēt organizācijā, neapgrūtiniet viņu ar pilnvarām un svarīgu lēmumu pieņemšanu, nepiedāvāriet negaidītu paaugstinājumu, jo viņš var nobīties un aiziet. Tiešas instrukcijas, izvēles brīvības neesamība un vadības uzslava būs viņam vislabākais atbalsts. Un, ja tomēr gribat viņu virzīt pa karjeras kāpnēm, dariet to pakāpeniski un nodrošiniet viņam kompetentu vietnieku vai prasmīgu augstāka posma vadītāju atbalstu.</p>			
Tipa nosaukums		Kolekcionārs	
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	legribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	zems	augsts	ārējais
<p>Vēlas sasniegt karjeras virsotnes, bet pārāk ilgi nevar uzsākt profesionālo darbību. Dažkārt iegūst vairākas izglītības, pabeidz virkni dažādu kursu. Uz darba intervijām ierodas, ņemot līdž diplomu un apliecību kaudzi, turklāt darba pieredzes viņam tikpat kā nav. Uzskata, ka visu zina, bet neuzdrīkstas uzsākt profesionālo darbību, jo tas var negatīvi ietekmēt viņa nestabilo iekšējo psiholoģisko līdzsvaru un vājo ticību saviem spēkiem. Samērā neskaidri iztēlojas savu karjeras ceļu, bet skaidri zina, ka gribētu kļūt par vadītāju, ir izteikta tieksme pēc naudas. Ja viņš spēs ierobežot savas ambīcijas un sāks virzīt savu karjeru no zemākās amata pakāpes, pakāpeniski spēs kļūt par labu darbinieku, īpaši lietpratīga darbaudzinātāja vadībā. Vēlams radīt viņam iespēju pilnveidoties prestižosursos. Pirms karjeras kāpuma nepieciešams adaptēšanās treniņš vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursi.</p>			

4. tabulas turpinājums

Tipa nosaukums	Uzraptoros		
Personāla vērtēšanas kritēriji	Pašvērtējums	legribu un ambīciju līmenis	Kontroles lokuss
	zems	augsts	iekšējais
<p>Dzīvē uzticas tikai sev, virzās pa karjeras kāpnēm patmīlības vadīts, bet neuzticēšanās apkārtējiem un pašpārmetumi viņam ļoti traucē. Jūt atbildību par notiekošo organizācijā, tāpēc cenšas kontrolēt ne tikai savu darbu, bet arī blakus nodaļu darbu, bieži pārkāpjot savas pilnvaras. Veiksmīgi darbojas stabilā situācijā. Nestabilos apstākļos lēmumus pieņem haotiski. Pārlicības trūkums liek turēties pie stiprām grupām, taču neuzticēšanās neļauj izmantot jaunas iespējas. Virzīts uz vertikālo karjeras augšupeju, autoritārs vadības stils. Viņam svarīgi saskatīt perspektīvas, ko viņš var sasniegt organizācijā, kā arī profesionālās izglītošanās iespējas. Prot pieņemt atbildīgus lēmumus, bet lietas līdz galam jānovēd viņa padotajiem. Virzīt viņu pa karjeras kāpnēm var tikai tad, ja viņam tiks piedāvāts viss pilnvaru klāsts.</p>			

M. Klarins (*Кларин, 2005*), analizējot karjeras attīstības procesu, izdala darbinieku grupas, kuri veiksmīgi attīsta savu karjeru:

- līniju menedžeri – virzās augšup tradicionālā veidā, ieņemot vadošus amatus, pilnveidojot prasmi saskatīt organizācijas stratēģiskās problēmas;
- projektu menedžeri – dod vērā ņemamu ieguldījumu organizācijas panākumos, spēj efektīvi vadīt projektu komandas darbu;
- "resursu avoti" – darbinieki, kuri spējīgi piesaistīt organizācijai nepieciešamos finanšu un cilvēkresursus, noorganizēt sadarbību ar šo resursu piegādātājiem;
- "talantu zelta fonds" – darbinieku grupa, kas izpilda ļoti nozīmīgu darbu organizācijā – eksperti, kuriem piemīt zināšanas, iemaņas un spējas īstenot stratēģiskos norādījumus, veicot konkrētu ikdienas darbu.

Tādējādi var secināt, ka, neskatoties uz personības profesionālās pašnoteikšanās procesa diferenciacijas dažādiem kritērijiem, piemēram, personības attieksme pret profesiju, darbības veikšanas līmenis, personības profesionālisma līmenis u. c., indivīda karjeras attīstībā krievu zinātnieki izdala saturiski līdzīgus posmus.

Literatūra

Аширов, Д. (2006). *Типология карьеристов*. Pieejams: http://www.elitarium.ru/2006/06/23/tipologija_kareristov.html (skatīts 16.05.2008.).

Зеер, Э. (2006). *Психология профессий*. Москва: Академический проект.

Ильин, Е. (2008). *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. СПб: Питер.

Кларин, М. (2005). *Планирование развития карьеры*. Pieejams: http://www.elitarium.ru/2005/06/17/planirovanie_razvitija_karery.html (skatīts 14. 05. 2008.).

Климов, Е. (1996). *Психология профессионального самоопределения*. Ростов: феникс.

Маркова, А. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: РАГС.

Могилёвкин, Е. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. СПб: Речь.

Толочек, В. (2006). *Современная психология труда*. СПб: Питер.

Karjeras attīstības atbalsts Latvijā

Eridiana Oļehnoviča

Padomdošana arodu izvēlē Latvijas pirmās brīvvalsts laikā

1923. gadā ar Rīgas pilsētas valdes atbalstu tika izveidots Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūts pamatskolu beidzēju konsultēšanai aroda izvēles jautājumos, kas gadu no gada arodu izvēlē sniedza padomus arvien lielākam bērnu skaitam. Piemēram, 1924./ 25. mācību gadā tika konsultēti 121 bērns, 1928./ 29. mācību gadā tika konsultēti 2731 skolēns (1269 zēni un 1462 meitenes) no 88 pamatskolu beidzamajām klasēm. 1929. gada pavasarī padomdošanas nodaļa tās vadītājas virsskolotājas Elvīras Puriņas vadībā Rīgā sniedza padomus 1771 pamatskolu absolventam, bet provincē Rīgas pilsētas jaunatnes un arodu piemērotības pētīšanas institūts sniedza padomus 993 pamatskolu absolventiem no Jelgavas, Liepājas, Tukuma, Daugavpils, Rēzeknes, Jēkabpils, Valmieras un Ikšķiles (*Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle, 1930*).

1929. gada janvārī Rīgā tika sarīkoti kursi, kuros piedalījās pārstāvji no 8 provinces pilsētām un daži pedagogi no vietējām pašvaldībām. Kursos vispusīgi aplūkoja arodpadomdošanas teoriju un tehniku.

Kā norādīja minētā institūta direktors Dr. med. M. Mollers (*Möller*), "Padomu sniegšanai arodu izvēlē ir praktiski un humāni nolūki. Svarīgi:

- sniegt jaunatnei pietiekošus paskaidrojumus un zināšanas par aroddzīvi, tās izredzēm un prasībām;
- radīt bērnos un vecākos interesi par arodiem, lai arodu izvēle notiktu pārdomāti un ievirzītu reālas dzīves nozarēs;
- atturēt no tādu arodu izvēles, kam bērni ilgāku laiku nav fiziski vai garīgi piemēroti, jo citādi viņi daudz ātrāk paliktu par darba invalīdiem vai arī uzrādītu vājus panākumus citā darbā;
- radīt labvēlīgus apstākļus mācekļiem iestājoties kādā arodā, tādēļ mācekļu vietu apgādāšana un mācekļu pārraudzība tieši ietilpst padomdotuves darbības plānā" (*Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle, 1930, 24*).

Arodu izvēlē un arodizglītībā tika izmantoti dažādi **paņēmieni**: priekšlasījumi skolās par arodiem; skolēnu darbs darbnīcās; vecāku un skolotāju aptaujas; medicīniskas, psiholoģiskas un fizioloģiskas izmeklēšanas; personīgas pārrunas ar vecākiem un bērniem; nodrošināšana ar mācekļu vietām; darba vietu kontrole un apmācības procesa novērošana. Visi šie paņēmieni tika izmantoti sistemātiski un koordinēti. Tie tika iedalīti trīs grupās:

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

Aroda izvēle sākās ar skolēnu interešu noskaidrošanu, to atbilstības izvērtēšanu dzīves apstākļiem, fiziskajai un garīgajai piemērotībai, speciāliem medicīniskiem norādījumiem. Ņemot vērā visu iepriekšminēto, Rīgas pilsē-

tas jaunatnes pētīšanas institūta aroda izvēles nodaļas darbinieki palīdzēja atrast labāko risinājumu, sniedzot skolēniem nepieciešamās zināšanas, pārbaudot viņu izvēles motīvus un ievīrnot tā, lai viņi paši nāktu pie atziņas par savu piemērotību kādam noteiktam arodam.

Padomdošana aroda izvēlē nebija individuāls pasākums, bet vesela programma: labi pārdomāta un organizēta skolas, vecāku un padomdotuves sadarbība, ko sistemātiski realizēja pamatskolas 6. gadā ar nolūku, lai, mācību gadam beidzoties, varētu izlemt katra skolēna tālāko audzināšanu un izglītību. Tā, piemēram, 1929./ 30. mācību gadam Rīgas pilsētas jaunatnes pētīšanas institūtā tika izstrādāta šāda arodpadomdošanas sistēma:

- arodpolitisko un saimniecisko datu sagatavošana;
- datu sagatavošana par arodizglītības iespējām;
- datu sagatavošana par sociālo apgādi;
- priekšlasījumi arodmācībā;
- katra pamatskolas absolventa brīva rakstiska uzskatu izteikšana par saviem aroda dzīves mērķiem un vēlmēm;
- jauniešu uzdoto jautājumu apkopošana par arodlietām, rezultātu apstrāde un vispārināšana;
- atklāta viedokļa noteikšana par vispārinātiem jautājumiem un atbildes uz tiem;
- atsevišķa skolēna attieksmes noteikšana pret konkrētu arodu (anketa);
- anamnēzes datu apkopošana par atsevišķo skolēnu līdzšinējo fizisko un garīgo attīstību (anketa);
- vecāku jautājumu lapa par bērnu tieksmēm, raksturu utt. un attieksmi pret arodizvēli;
- skolotāju jautājumu lapa par tiem pašiem un līdzīgiem jautājumiem;
- katra skolēna medicīniskā izmeklēšana;
- katra skolēna vispārējā psihotehniskā pārbaude;
- pārrunas ar katru skolēnu un viņa vecākiem;
- atsevišķu skolēnu speciāls psihofizioloģisks kontrolpārbaudījums;
- mācekļu vietu nodrošināšana;
- mācekļu pārraudzība;
- panākumu kontrole 1927./ 28. mācību gada rezultātiem, lietojamo paņēmieni padziļināšana un tālāka izveidošana (*Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle, 1930, 26, 27*).

Padomdošana arodu izvēles jautājumos pamatskolas pēdējā klasē tika veikta pēc noteikta plāna.

1. 5–8 mēnešus pirms skolas mācību gada beigām bērniem uzdeva uzrakstīt vienas mācības stundas laikā brīvo domrakstu par tematu: "Par ko es vēlos kļūt, pamatskolu beidzis", galveno vērību veltot saturam, nevis pareizrakstībai un stilam.
2. Priekšlasījumi par aroda izvēli, ko veica paši skolotāji pēc institūtā izstrādāta plāna. Šo pārrunu mērķis bija rosināt uz rūpīgākām pārdomām

par arodu izvēli, informēt par vienu vai otru aroda izredzi, apmācības gaitu, skolu tipiem utt.

3. 1–2 mēnešus pēc priekšlasījumiem skolēni skolās aizpildīja aptaujas jau uz noteiktiem jautājumiem, kuru atbildes daudz vispusīgāk un dziļāk raksturoja bērnu intereses.
4. Vecākiem nosūtīja aptaujas līdz ar uzsaukumiem, kuros tika uzsvērts, ka viņiem jādomā par bērnu nākotni jau tūlīt pēc pamatskolas beigšanas; jāzina, vai sūtīt tālāk skolā, un gadījumā, ja sūtīs, tad kurā nozarē, vai arī, ja mācīs bērnu amatā, tad nedrīkstētu izvēli novilcināt uz pēdējo dienu; norādīja, ka vecākiem mājās jānovēro bērna intereses, tieksmes un spējas.
5. Oktobra beidzamajās vai novembra pirmajās dienās skolotāji-audzinātāji saņēma aptaujas, kurās vajadzēja atzīmēt ne tikai katra skolēna sekmes mācību priekšmetos, īpašas intereses, spējas, bet arī darba paņēmienus un spilgtākās rakstura īpašības; visas šīs aptauju loksnes līdz ar brīvo domrakstu apstrādāja un sakārtoja institūtā.
6. 1–1,5 mēnesi pēc aptauju izpildīšanas tika veikta bērnu psihotehniskā pārbaude. Šīs pārbaudes rezultāti tika pievienoti bērnu spēju raksturojumam.
7. 1–2 nedēļas vēlāk speciāls arodu ārsts veica skolēnu medicīnisko apskati (*Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle, 1930, 35–36*).

Rīgas pilsētas jaunatnes un arodu piemērotības pētīšanas institūta darbinieki centās ievākt pēc iespējas precīzākas ziņas kā no paša skolēna, tā no vecākiem, skolotājiem, ārsta un iepazīties arī ar arodnieciskām spējām pēc psihotehniskās pārbaudes par katru konkrēto bērnu. Skolēnu psihotehniskajā pārbaudē tika izmantoti testi (*Latviešu konversācijas vārdnīca, 1938*). Pēc iepazīšanās ar visu iepriekšminēto materiālu padomdevējs organizēja individuālas pārrunas ar katru bērnu par aroda izvēles iespējām, pievienojot šīm ziņām arī savu personisko viedokli. Padomdevējs vadījās no tā saucamās **negatīvās izlases**, t. i., minēja arodus vai pat arodu grupas, kuras dažādu iemeslu dēļ attiecīgajam bērnam nevajadzētu izvēlēties. Tieši šie arodu izslēdzotie iemesli deva iespēju novirzīt uz citām nozarēm, kurās, ja bērnam rastos interese, viņš varētu specializēties.

Pēc pamatskolas beigšanas bērniem tika dota iespēja vai nu stāties tieši darbā un apgūt izvēlēto amatu, vai arī turpināt izglītību arodskolās vai vispārīzglītojošās vidusskolās. Par skolēnu izvēli liecina 1929. gada pētījumu rezultāti.

Tā, spriežot pēc skolēnu izteiktajām domām brīvajos domrakstos, tikai 27,0% meiteņu vēlējās apgūt amatus: 7,9% arodskolā, bet lielākais vairums – 65,1% – iestāties vidusskolās. Meitenes, kuras vēlējās apgūt amatus, priekšroku deva kvalificētiem amatiem, piemēram, šuvējām, rokdarbniecēm, cepurniecēm, adītājām, audējām, pārdevējām. Lielākā daļa zēnu vēlējās pēc pamatskolas beigšanas iegūt arodniecisko izglītību: 23,8% minēja dažādas arodskolas (gan divgadīgas, gan vidusskolas apmērā), 31,4% vēlējās apgūt amatu; turpināt izglītību vispārīzglītojošajās vidusskolās plānoja 44,9%. Zēni, kuri vēlējās apgūt amatus, priekšroku deva jūrnieka, kuģu vadītāja,

mašīnista, matroža, mehāniķa-tehniķa, galdnieka, koktēlnieka, virpotāja amatiem (*Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle, 1930, 36–38*).

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

Apkopojot iepriekš analizēto, varam secināt, ka padomdošana arodu izvēlē Latvijas pirmās brīvvalsts laikā tika balstīta uz zinātniskiem pamatiem, veicot skolēnu personības vispusīgu izpēti, izmantojot gan medicīnas, gan psiholoģijas un fizioloģijas pētīšanas metodes. Arodu izvēlē un arodizglītībā tika lietoti daudzveidīgi paņēmieni, kas palīdzēja skolēniem iegūt nepieciešamās zināšanas par noteiktiem arodiem, veidoja ievirzi, lai viņi paši nonāktu pie atziņas par savu piemērotību noteiktam arodam. Arodpadomdošanas sistēma ietvēra arī aktīvu sadarbību ar skolotājiem un vecākiem, īpaši pamatskolas pēdējā klasē.

Profesionālās orientācijas sistēma padomju varas periodā

Līdz ar padomju varas nodibināšanos Latvijā un pāreju uz jaunu sociāli ekonomisko sistēmu iezīmējās pārmaiņas arī arodu izvēles sistēmā.

“Plānveida ekonomikā cilvēka vietu sabiedrībā lielā mērā noteica centralizēti plānotais darbaspēka pieprasījums, mazāk paša cilvēka personības iezīmes. Valsts pārvaldes institūciju pamatinterese bija novirzīt jauniešus uz tādām mācību vai studiju programmām, kurās bija visvairāk vajadzīgs darbaspēks. Tādējādi profesionālās orientācijas pasākumu pamatuzdevums bija nodrošināt informāciju jauniešiem par izglītības iespējām, kuras valstī galvenokārt plānoja, vadoties no ekonomikas interesēm” (*Joma, 2008, 1*).

Viens no profesionālās orientācijas svarīgākajiem uzdevumiem kļuva darbaspēka sadales **plānveidīga regulēšana**, jauniešu sākotnējā «sadales» tūlīt pēc nepilnās vidusskolas beigšanas atbilstoši tautas saimniecības vajadzībām un atkarībā no skolēnu sliekšņiem un spējām, vecāku vēlēšanās un skolu pedagoģisko padomju ieteikumiem.

Latvijas PSR vispārīzglītojošās vidusskolas skolēnu profesionālo sagatavošanu uzsāka 1956. gadā, kad vairākās republikas pilsētu un lauku vidusskolās skolēniem radīja iespēju apgūt kādu noteiktu specialitāti. Skolēnu masveida profesionālā apmācība tika izvēsta kopš 1975. gada, kad tika izveidoti starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti.

Vispārīzglītojošo un profesionālo skolu reformas pamatvirzienos (1984) bija paredzēts vienas līdz divu piecgažu laikā jaunatnes vispārējo vidējo izglītību papildināt ar vispārējo profesionālo izglītību, dodot iespēju visiem vispārīzglītojošo skolu skolēniem apgūt profesiju jau vidusskolā un, to beidzot, iegūt atbilstošu kvalifikāciju.

Profesionālās orientācijas darba **vadīšanai** un **koordinēšanai** tika izveidota pakārtota **sistēma**: skolēnu profesionālo orientāciju vadīja profesionālās orientācijas dienests – dažādas skolas un ārpuskolas organizatoriskās formas: republikāniskā jaunatnes profesionālās orientācijas starpresoru padome, rajonu (pilsētu) jauniešu profesionālās orientācijas padomes un skolu profesionālās orientācijas padomes. Republikas mērogā skolēnu profesionālo orientāciju veica *Republikāniskais skolēnu profesionālās orientācijas metodiskais kabinets*, skolēnu profesionālo orientāciju rajonā (pilsētā) veica *rajona (pilsētas) skolēnu profesionālās orientācijas metodiskais kabinets*, kurā bija kabineta vadītājs, pedagogs-metodiķis un ārsts. Profesionālās orientācijas centrs skolā bija *profesionālās orientācijas metodiskais kabinets*, kurā strādāja kabineta vadītājs (ar direktora pavēli iecelts skolotājs) un kabineta aktīvs: skolotāji, bērnu vecāki, profesionāli tehnisko vidusskolu un vidējo speciālo mācību iestāžu pedagogi, bāzes un citu uzņēmumu pārstāvji.

1987. gadā tika atvērts *Rīgas pilsētas profesionālās orientācijas centrs* – mūsdienu *Nodarbinātības valsts aģentūras Karjeras pakalpojumu departaments*. Centra pakalpojumi bija vērsti uz konsultatīvās palīdzības sniegšanu profesijas izvēlē skolu jauniešiem (*Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras vēsture, 2008*).

Pētījumi profesionālās orientācijas darba uzlabošanai tika veikti Latvijas PSR Izglītības ministrijas Pedagoģijas zinātniskās pētniecības institūtā.

20. gs. 80. gadu vidū ražīga darba apstākļi bija radīti 28 republikas starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombinātos, kuros tika ievērots princips: lai skolēnu orientētu uz kādu profesiju, jārada apstākļi viņa līdzdalībai konkrētā darbā. Vislabāk, ja šo darbu, konsultējoties ar vecākiem, skolotājiem un medicīnas darbiniekiem, izvēlas pats skolēns.

To gadu statistika liecina:

“1984./ 85. mācību gadā skolēni mācījās auto mācību 40 republikas vidusskolās, traktormācību un citas lauksaimniecības specialitātes – 80 vidusskolās. 26 starpskolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombinātos 50 dažādas specialitātes apguva 17 607 9.-10. (11.) klašu skolēni. To skolēnu skaits, kuri turpmākajā dzīvē izvēlējās (mācījās vai strādāja) darbmācībā apgūto specialitāti, aizvien pieauga. Tā, piemēram, 1979. gadā šādu specialitāti izvēlējās 29,1%, 1981. gadā – 31,8%, 1983. gadā – 32,9% vidusskolu absolventu” (*Profesionālā orientācija, 1986, 68*).

Kā negatīva tendence atzīmēta, ka skolās un klasēs ar atsevišķu mācību priekšmetu padziļinātu mācīšanu darbmācībai atvēlētajās stundās profesionāla apmācība masu profesijās tikpat kā nenotika.

Vispārizglītojošo un profesionālo skolu reformas pamatvirzienos skolēnu profesionālajai orientācijai tika izvirzīts **mērķis** pilnveidot skolēnu profesionālās orientācijas darbu. Kā svarīgākie **uzdevumi** norādīti šādi:

- radīt profesionālās orientācijas centrus, kam jāorganizē darbs ar skolām, skolēniem un vecākiem;
- iepazīstināt skolēnus ar mūsdienu profesijām;

- sniegt viņiem informāciju par tautas saimniecības vajadzībām pēc kadriem;
- noskaidrot skolēnu psihofizioloģiskās īpatnības, spējas un sliekšmes uz noteiktiem darbības veidiem un uz šī pamata izstrādāt praktiskus ieteikumus (*Profesionālā orientācija, 1986, 3*).

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

Skolēnu profesionālās orientācijas **programmas** pamatā bija:

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

Skolēnu profesionālās orientācijas teorija un prakse skolā balstījās uz noteiktiem **principiem**. Svarīgākie no tiem bija šādi:

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

Galvenās profesionālās orientācijas **formas** skolā bija mācību stunda, mācību priekšmetu, tehnikas un mākslas pulciņi, fakultatīvie kursi, ražošanas

prakse, ekskursijas, kino un teātru izrādes, radio un televīzijas pārraides, grāmatu lasīšana, profesionālajai orientācijai veltītas pionieru un komjauniešu sanāksmes, konferences, olimpiādes, tematiski vakari, disputi, tikšanās ar dažādu profesiju pārstāvjiem, atvērto durvju dienas, sabiedriskais un sabiedriski derīgais darbs, ražīgais darbs un skolas profesionālās orientācijas kabineta darbs.

Nozīmīga profesionālās orientācijas forma bija **starp-skolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti**. Starp-skolu mācību, ražošanas un skolēnu profesionālās orientācijas kombināti tika organizēti, lai atspoguļotu uzņēmumu dzīvi un dažādu specialitāšu darba saturu, tajos rīkoja tikšanās ar darba pirmrindniekiem, veterāniem, lai celtu strādnieku profesiju prestižu. Šo darbu kombināti veica sadarbībā ar uzņēmumu, tajos notika profesionālajai orientācijai veltītas diskusijas un profesiju vakari, tematiskas izstādes arodbiedrības un komjaunatnes organizācijām.

Noturīgu profesionālo interešu veidošanā, personības attīstībā liela nozīme tika piešķirta tā sauktajam piektajam – **darba ceturksnim**. Katram skolēnam, izņemot izlaiduma klašu skolēnus, tika ieteikts (saskaņā ar darbmācības profilu) vienu mēnesi nostrādāt LOTOS vai vecāko klašu skolēnu darba apvienībās materiālās ražošanas vai sadzīves pakalpojumu nozarē.

Svarīgākās skolā praktizētās skolēna **personības izpētes metodes** bija novērošana, skolēnu darbības, izstrādājumu, darinājumu un biogrāfiju analīze, anketēšana, intervēšana, saruna, sociometrija, neatkarīgo raksturojumu vispārīnāšanas metode, dabiskais eksperiments, psiholoģiskie testi, medicīniskā diagnostika.

Īpaša nozīme personības izziņāšanā bija medicīniskajai diagnostikai – ārsta slēdzienam par skolēna veselības stāvokli un fizisko attīstību. Medicīniskās diagnostikas galvenais mērķis bija novērst to, ka skolēns izvēlas savam veselības stāvoklim nepiemērotu profesiju, un ieteikt vispiemērotākās profesijas. Skolēna personības izpētes rezultātus apkopoja skolēna personības inventārijā un medicīnas kartei pievienotajā pielikumā. Visa informācija glabājās skolēna personāllietā.

Daudzās republikas skolās katram skolēnam, sākot ar pirmo klasi, tika iekārtota profesionālās orientācijas kartīte, kurā katru gadu fiksēja viņa intereses, sekmes dažādu mācību priekšmetu apgūvē, piedalīšanos sabiedriski derīgajā darbā, profesionālos nodomus. Šāda kartīte skolas gados palīdzēja sekot skolēna profesionālo nodomu dinamikai, virzīt tos saskaņā ar sabiedrības un personas interesēm. Pēc skolas beigšanas šīs kartītes glabājās profesionālās orientācijas kabinetā speciālā kartotēkā. Tajās pastāvīgi ierakstīja, kādas ir absolventu sekmes mācību iestādē, kurā viņš turpināja mācības, un darba rezultāti uzņēmumā profesionālās adaptācijas posmā. Tādā veidā skolai bija iespēja izsekot savu skolēnu profesionālo nodomu noturīgumam, analizēt un vērtēt savu darbu un noteikt darba pilnveidošanas virzienus (*Profesionālā orientācija, 1986*).

Skolēnu profesionālās orientācijas kodols bija **profesionālā konsultācija**, kuras uzdevums bija palīdzēt skolēniem iepazīt pašiem sevi, attīstīt savas intereses un spējas, izprast sabiedrības vajadzības, dot norādījumus un pa-

domus mācību iestādes un darba izvēlē.

Konsultantam bija jābūt pārliecinātam, ka ikviens skolēns ir attīstīta personība ar savām interesēm, spējām, rakstura īpatnībām, ko nepieciešams izmantot, lai īstenotu skolēna potenciālās iespējas.

Profesionālās orientācijas teorijā tika izdalīti 3 profesionālo **konsultāciju veidi** (sk. 1. tabulu)

1. tabula

Profesionālo konsultāciju veidi (pēc: *Profesionālā orientācija, 1986; Витиньш, 1988*)

	Tiešā, klīniskā jeb direktīvā konsultācija (diagnostiskā)	Netiešā jeb uz klientu (konsultējamo) vērstā konsultācija (audzinošā)	Izvēles konsultācija
Konsultācijas mērķis	Sniegt konkrētus padomus un norādījumus	Palīdzēt konsultējamajam attīstīt patstāvību, stimulēt skolēnā pozitīvās emocijas	Sniegt konkrētus padomus, norādījumus un palīdzēt skolēnam attīstīt patstāvību
Konsultanta uzdevumi	Sistematizēt un analizēt informāciju, kas raksturo skolēna personības profilu, izjautāt viņu, dot konkrētus padomus un norādījumus, uzņemties atbildību par konsultācijas sekām	Galveno uzmanību pievērst personības emociju jomai, visos secinājumos balstīties uz beidzamo pārbaucēju datiem, censties panākt, lai terapeitiskās pārbaudes rezultāti nodrošinātu, sekmētu konsultējamā attīstību, izaugsmi, lai viņš pats spētu risināt savas problēmas; radīt apstākļus, kas sekmētu konsultējamā atklātu, sirsnīgu stāstījumu	Izvēlēties vispiemērotāko konsultācijas veidu, tehniku, paņēmienus un nodibināt sirsnīgas attiecības ar konsultējamo

1.tabulas turpinājums

Konsultēšanas līdzekļi, paņēmieni	Pārbaužu, inventārija un biogrāfijas dati, atbildes uz anketu jautājumiem, dažādu notikumu vērtējumi, daudzveidīgu pārbaužu rezultāti	Tikai vispārīgi norādījumi, paskaidrojumi, secinājumi, kas neietekmē konsultējamā profesijas izvēli, nemēģina mainīt apstākļus	Brīva, patvaļīga konsultācijas tehnikas un paņēmieni izvēle; izmanto gan tiešās, gan netiešās konsultācijas tehniku un paņēmienus
Konsultēšanas pamatelementi	Diagnostika, konsultanta prasme interpretēt datus, uzdot problēm-jautājumus	Konsultanta un konsultējamā savstarpējo attiecību subjektīvais, emocionālais raksturs; personības īpašību izziņāšanas un pārbaudes brīvas iespējas	Iedarbība uz konsultējamā intelektuālo un emocionālo jomu, konsultējamā psiholoģiskā stāvokļa respektēšana
Prasības konsultantam	Būt iejūtīgam, atklātam, sirsnīgam, taisnīgam, godīgam	Stimulēt pozitīvus pārdzīvojumus, veicināt sarunu, kas būtu vērsta uz skolēna personības pašanalīzi	Piemēroties konsultējamam
Konsultējamā loma	Vadoties no konsultanta ieteikumiem, apzināti, objektīvi un pareizi novērtēt sevi un atrast visefektīvākās sevis pilnveidošanas formas	Izzināt savas personības īpašības, emocijas, gribas un domāšanas īpatnības, izprast savus trūkumus, negatīvās iezīmes, meklēt ceļus savas uzvedības pilnveidei, censties kontrolēt savu rīcību un izstrādāt darbības plānu nākotnei	Objektīvi izziņāt un novērtēt savas personības iezīmes, atrast visefektīvākās sevis pilnveidošanas formas

Profesionālās **konsultācijas pamatmetode** bija intervija, kas pamatojās uz atklātām, sirsnīgām attiecībām starp konsultantu un konsultējamo personu. Tika izmantotas profesionālās konsultācijas metodes: novērošana, anketēšana, testi, medicīniskā pārbaude, personības inventārija izpēte un saruna.

Izvērtējot profesionālās orientācijas sistēmu padomju periodā, jāsecina, ka tā galvenokārt tika pakārtota plānveida ekonomikas prasībām. Profesionālās orientācijas darba vadīšanai tika izveidota pakārtota struktūra, izstrā-

dātas noteiktas programmas, kas palīdzēja indivīdam izvēlēties turpmāko izglītības ceļu un darbības jomu, un vairumā gadījumu nebija pretrunā ar tautas saimniecības vajadzībām.

Profesionālā orientācija un karjeras attīstības atbalsts pēc Latvijas neatkarības atgūšanas

Pēc Latvijas valstiskās neatkarības atgūšanas notika valsts ekonomiskās sistēmas pakāpeniska nomaiņa no plānveida ekonomikas uz brīvā tirgus attiecībām. Uzsāktās izglītības reformas galvenokārt skāra sistēmas pārkārtošanas un izglītības satura jautājumus, taču netika risināts profesionālās orientācijas/ karjeras izglītības nodrošināšanas jautājums. Skolās ar profesionālo orientāciju tradicionāli nodarbojās klašu audzinātāji, profesionālajās skolās pārsvarā tie bija direktoru vietnieki, bet augstskolās studentu/ studiju konsultēšana bija studiju programmu direktoru, dekānu, mācību prodekānu un studentu pašpārvaldes darbinieku pārziņā (*Profesionālās izglītības informācijas centra organizētā aptauja 2001. gadā*).

1990. gadā vienīgā ārpus izglītības sistēmas funkcionējošā konsultatīvā organizācija bija Labklājības ministrijas pārziņā esošais **Latvijas profesionālās karjeras izvēles centrs**, kas paplašināja konsultatīvās palīdzības sniegšanu, atverot pirmās filiāles (arī ārpus Rīgas), un sniedza savus pakalpojumus ne vien jauniešiem, bet arī pieaugušajiem.

Kopš 1992. gada centra klientu lokā tika ietverti arī bezdarbnieki, un tam pievērsa īpašu uzmanību. Tika izstrādāti jauni pakalpojumi, kas bija orientēti uz bezdarbnieku konkurētspējas paaugstināšanu un iesaistīšanos darba tirgū. 1995. gadā ar LR Labklājības ministrijas rīkojumu Latvijas profesionālās karjeras izvēles centrs tika pārveidots par valsts bezpeļņas organizāciju "**Profesionālās karjeras izvēles centrs**". Tika izveidots konsultāciju kabinetu tīkls visos Latvijas rajonos. Mobilā konsultāciju grupa sniedza izbraukuma konsultācijas lauku rajonu skolēniem un bezdarbniekiem. Tika organizētas mācības skolotājiem un skolu psihologiem profesionālās orientēšanas jautājumos. 1996. gadā tika sagatavoti izdošanai pirmie katalogi par Latvijas izglītības iestādēm (*PKIVA vēsture, 2008*).

Situāciju karjeras konsultēšanā izglītības iestādēs Latvijā 21. gs. sākumā raksturoja Eiropas Sociālā fonda 2003. gadā publicētais pētījums, kurā atzīmēts, ka vispārējās izglītības sektorā tiek veikts zināms darbs skolēnu profesionālajā orientācijā, taču pamatā to veic nespeciālisti. Profesionālās orientācijas pasākumi ir vienveidīgi, nacionālajā līmenī maz koordinēti, nav izveidota profesionālās orientācijas kvalitātes vērtēšana (*Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding Candidate Countries, Synthesis Report, July 2003*).

Karjeras attīstības atbalsta politika pēc Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai

Kopš 2004. gada, Latvijai pievienojoties Eiropas Savienībai (ES), mainījās Latvijas politiskā, ekonomiskā un sociālā situācija, arī izglītības un nodarbinātības

politika, rodoties pamatotai nepieciešamībai izglītoties visa mūža garumā, profesionālajai orientācijai kā konsultējošai un atbalstošai darbībai, bija nepieciešami jauni mērķi, forma un saturs. Iespēja saņemt profesionālas konsultācijas turpmākā dzīves ceļā (ne tikai profesijas vai mācību iestādes) izvēlē visā cilvēka mūža gājumā ieguva arvien lielāku nozīmi.

2004. gadā, saskaņā ar Labklājības ministrijas rīkojumu, VBO "Profesionālās karjeras izvēles centrs" tika reorganizēts par **Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūru (PKIVA)**. PKIVA resursi Jāva 2004. gadā ar konsultatīvajiem pakalpojumiem aptvert tikai 34% no 9. klašu un 27% no 12. klašu skolēnu kopskaita valstī (*Koncepcija, 2006, 3*).

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

2006. gadā LR Ministru kabinets apstiprināja koncepciju "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana", definējot, ka "karjeras attīstības atbalsta sistēma ir pasākumu kopums, kas dod iespēju indivīdam jebkurā dzīves posmā visa mūža garumā identificēt savas intereses, spējas, prasmes, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/ vai profesijas izvēli un lai organizētu un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/ vai pielietotas" (*Koncepcija, 2006, 15*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēma ir veidota no trim galvenajiem pamatelementiem.

2. tabula

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pamatelementi

Informācija	Karjeras konsultēšana	Karjeras izglītība
<ul style="list-style-type: none"> • Informācijas sagatavošana • Informācijas sniegšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Palīdzība karjeras plānošanā • Profesionālās piemērotības noteikšana • Darba izmēģinājumi • Darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguve 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasākumi • Kursi • Programmas

Atbildību par karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanu politiskā līmenī daļa Labklājības ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija.

Izvērtējot aktivitātes karjeras attīstības atbalsta un karjeras izglītības jomā (*Koncepcija "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana", 2006; Mūža ilgumā pieejamu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu uzlabošana, 2006*), jāatzīst, ka karjeras izglītība strauji attīstās, taču nedrīkst aizmirst faktu, ka vispārējās izglītības iestādēs karjeras izglītības pasākumus visbiežāk vada skolotāji/ klašu audzinātāji, kuriem jāspēj reaģēt uz straujajām pārmaiņām. Lai gan skolotāji/ klašu audzinātāji ir atvērti pārmaiņām, tomēr dažkārt formālā līmeņa lēmumi ir pārsteidzīgi, un to īstenošana praksē ir nepārdomāta.

Lai veicinātu izmaiņas un ilgtspējīgas izglītības realizāciju, nepieciešami pārdomāti jauninājumi izglītības politikā. Integrējot karjeras izglītībā ilgtspējības principu, kas sevī ietver problēmjautājumu nākotnes risinājumu plānošanu un īstenošanu, tiek ņemta vērā arī pagātnes pieredzes un sociālā, ekonomiskā un vides kontekstu mijiedarbība (*Grabovska, 2006*).

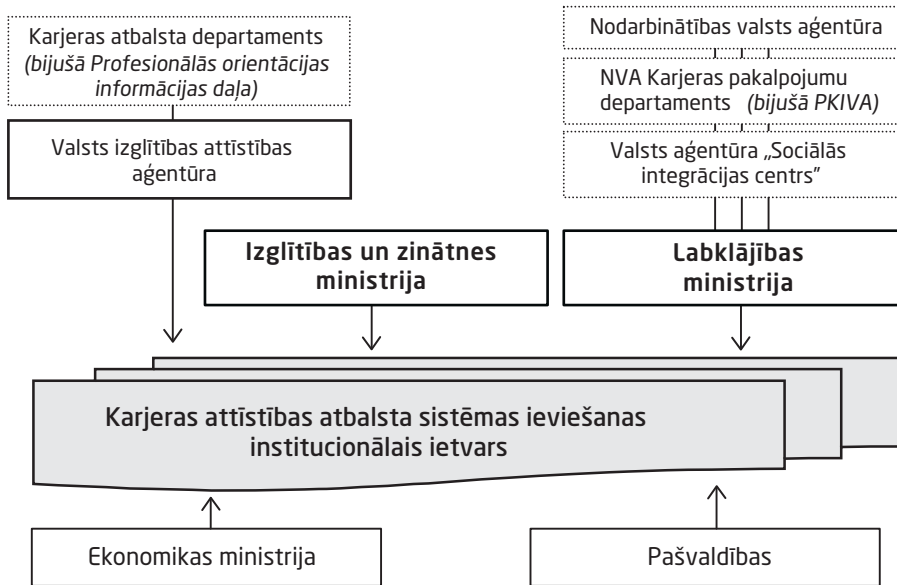
Standartizācija izglītībā un arī karjeras izglītības jomā nereti ignorē daudzveidīgo izglītojošās vides kontekstu, neievērojot skolēnu/ skolotāju vajadzības. Svarīgi palīdzēt skolotājiem attīstīt pētnieciskās prasmes, lai skolotāji paši kļūst par pārmaiņu iniciatoriem izglītībā, tādējādi karjeras izglītība varētu veidoties atbilstoši indivīda aktuālākajām tā brīža vajadzībām (*Kincheloe, 2003*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanas institucionālais ietvars

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

Šobrīd par karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstību politiskā līmenī atbildību daļa Labklājības ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija (sk. 1. attēlu).

Izglītības un zinātnes ministrija ir atbildīga par valsts izglītības politikas izstrādi un ieviešanu. Tā koordinē arī karjeras izglītības īstenošanu visā izglītības sektorā, nodrošina informācijas izplatīšanu par izglītības sistēmu kopumā un izglītības iespējām gan Latvijā, gan ārzemēs, vada metodisko līdzekļu izstrādi karjeras izglītībai.



1. att. Karjeras attīstības atbalsta sistēmas ieviešanas institucionālais ietvars

VIAA Karjeras atbalsta departaments karjeras attīstības atbalsta sistēmas ietvaros īsteno IZM politiku karjeras izglītības īstenošanā izglītības jomā, apkopo un izplata informāciju par izglītības iespējām Latvijā un ES valstīs visām iedzīvotāju grupām, nodrošina metodisko un informatīvo atbalstu karjeras izglītības īstenošanā iesaistītajiem darbiniekiem, organizē un vada seminārus par mūsdienīgām informēšanas un karjeras izglītības un karjeras konsultēšanas metodēm, izstrādā un publicē gan drukātā un e-formā informatīvos un metodiskos materiālus klašu audzinātājiem un citiem karjeras izglītības īstenošanā iesaistītajiem pedagoģiskajiem darbiniekiem, nodrošina informācijas apmaiņu starp karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu sniedzējiem 32 Eiropas valstīs Eiropas Komisijas atbalstītajā *Euroguidance* tīklā, nodrošina informāciju Eiropas valstīs par izglītības iespējām Latvijā EK portālā PLOTEUS (*Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space*), kā arī sekmē Latvijas Karjeras attīstības atbalsta sistēmas speciālistu iesaistīšanos dažādos, ar karjeras izglītības attīstību saistītos projektos (*Koncepcija, 2006*).

Labklājības ministrija iesaistās bezdarba samazināšanas un aktīvās nodarbinātības veicināšanas politikas veidošanā, tās realizēšanu uzticot Nodarbinātības valsts aģentūrai, NVA Karjeras pakalpojumu departamentam un Sociālās integrācijas centram.

Nodarbinātības valsts aģentūra realizē bezdarba samazināšanas politiku valstī, organizējot un īstenojot dažādus nodarbinātības pasākumus. Karjeras attīstības atbalsts tiek īstenots pasākumu konkurētspējas paaugstināšanas ietvaros, organizējot dažādas aktivitātes bezdarbniekiem un darba meklē-

tājiem. Tā tiek sekmēta pašiniciatīva, orientēšanās un pielāgošanās darba tirgus prasībām. No 2004. līdz 2006. gadam tika īstenota arī ESF Nacionālā programma "Atbalsts aktīvo nodarbinātības pasākumu ieviešanai".

NVA **Karjeras pakalpojumu departamenta** (līdz 2007. gada 1. septembrim Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra) pamatfunkcija ir atbalsts karjeras attīstībai. Tās darbinieki sniedz grupu un individuālās konsultācijas par karjeras izvēli un plānošanu, profesionālās piemērotības noteikšanu, kā arī par darba meklēšanas un darbā noturēšanās jautājumiem gan jauniešiem, gan pieaugušajiem, nodarbinātos ieskaitot, īpaši iedzīvotājiem ar paaugstinātu sociālās atstumtības risku. Daļēji nodrošina lēmumu pieņemšanai nepieciešamo informāciju, kā arī sadarbībā ar NVA veic bezdarbnieku mācīšanās spēju psiholoģisko novērtēšanu. Pakalpojumi tiek sniegti PKIVA struktūrvienībās – reģionālajos informācijas-konsultāciju centros un rajonu konsultāciju kabinetos (2008. gadā tie ir 27), un izbraukuma konsultācijās izglītības iestādēs, NVA filiālēs u.c. Laikā no 2004. līdz 2007. gadam tika īstenots ESF Nacionālās programmas projekts "PKIVA profesionālās orientācijas sistēmas pilnveidošana" (2004–2007), ERAF Nacionālās programmas projekts "Profesionālās karjeras izvēles centra infrastruktūras uzlabošana un informācijas sistēmas attīstība" (2004–2006) un EQUAL projekta "Profesiju segregācijas cēloņu mazināšana" komponente "Karjeras izvēles sistēma un izglītība" (2005–2007).

Sociālās integrācijas centrs cilvēkiem ar īpašām vajadzībām pirms izglītības programmu apguves uzsākšanas piedāvā profesionālās piemērotības noteikšanu, veic arī darba izmēģinājumus, tā noskaidrojot pretendenta iepriekšējās zināšanas un pieredzi, analizē spējas mācīties.

Ekonomikas ministrija ir vadošā valsts pārvaldes institūcija ekonomiskās politikas jomā. Kaut arī tās pamatdarbībā tieši neietilpst KAAS, tiek veiktas darbības, kas pastarpināti sniedz atbalstu, piemēram, vienotā programmdokumenta 3.1.1. aktivitātes ietvaros "Nodarbināto pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas veicināšana" ir izstrādāta valsts atbalsta programma "Atbalsts nodarbināto kvalifikācijas celšanai, pārkvalifikācijai un tālākizglītībai", 3.1.3. aktivitātes "Apmācības un konsultācijas komercdarbības un pašnodarbinātības uzsācējiem" ietvaros ir izstrādāta nacionālā programma "Apmācības un konsultācijas komercdarbības un pašnodarbinātības uzsācējiem".

Pašvaldībās sniedz informāciju sociālās palīdzības klientiem un pašvaldības izglītības iestāžu skolēniem. Pašvaldības ietekmē nodarbinātības struktūru un iespējas tikai savā teritorijā attīstības plānošanas procesā, veido ikgadējo nodarbinātības plānu.

Lai praksē ieviestu karjeras attīstības atbalsta sistēmu, ir nepieciešami sagatavoti profesionāli un atbalsts no dažādām institūcijām. Nozīmīga ir sadarbība ar sociāliem partneriem. Piemēram, darba devēju viedoklis palīdz noteikt kompetences, kas ir nepieciešamas jaunajiem speciālistiem. Interesanta forma skolēnu iepazīstināšanā ar profesiju pasauli ir "Junior Achievement – Latvija" organizētajam pasākumam "Ēnu dienas", kas ir pazīstams arī pasaulē un ir guvis plašu atsaucību.

KIPNIS projekta devums karjeras attīstības atbalsta jomā

2005. gadā pēc IZM iniciatīvas tika uzsākts ESF Nacionālās programmas 3.2.7.1. Atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā projekts "Karjeras izglītības programmu nodrošinājums izglītības sistēmā (turpmāk KIPNIS)", kura mērķis bija "uzlabot profesionālās orientācijas pakalpojumu un karjeras izglītības pieejamību un kvalitāti visu līmeņu un veidu izglītības iestādēs mūžizglītības kontekstā, izveidojot profesionālās orientācijas speciālistu kvalifikācijas apguves un pilnveides sistēmu, attīstot karjeras izglītības metodisko un informatīvo materiālu nodrošinājumu" (*ESF Nacionālās programmas projekts KIPNIS, 2007*).

KIPNIS projekta aktivitātes 1.1. "Skolotāju/ profesionālās orientācijas praktiķu apmācības pamatkursa un specializēto kursu izstrāde un rezultātu prezentācija" uzdevumu realizēšanas ietvaros Daugavpils Universitātes vadībā tika veikts pētījums skolotāju/ profesionālās orientācijas praktiķu izglītošanas vajadzību noteikšanai, Kurzemes, Vidzemes, Latgales un Zemgales reģionos (n=228). Pētījumā iegūto datu analīze ļauj secināt, ka:

- efektīvai profesionālās orientācijas un karjeras izglītības darba vadīšanai skolotājiem/ profesionālās orientācijas praktiķiem nepieciešams paplašināt savas teorētiskās zināšanas šādās jomās: lietišķā saskarsme, diferenciālā psiholoģija (individuālo atšķirību psiholoģija, individuāli tipoloģisko īpatnību saistība ar profesiju prasībām); profesionālās orientācijas un karjeras izglītības darba īpatnības dažādos vecumposmos; profesionālo interešu un motivācijas veidošana, profesionālās piemērotības noteikšana;
- skolotājiem/ profesionālās orientācijas praktiķiem nepieciešams padziļināt prasmes veidot skolēnos/ audzēkņos pārliecību par pareizi izdarīto profesionālo izvēli;
- skolotājiem/ profesionālās orientācijas praktiķiem nepieciešama teorētiskās kompetences paplašināšana un prasmju pilnveidošana, metodiskie materiāli, lai viņi spētu patstāvīgi vadīt diagnostisko pasākumu kompleksu karjeras izglītībā un veidot profesionālās orientācijas programmu katram vecumposmam (*Oļehnoviča, Kravale-Pauliņa, 2008*).

KIPNIS projekta ietvaros Daugavpils Universitātes vadībā 2005. gadā tika izstrādāta un licencēta 72 stundu pedagogu tālākizglītības programma "Karjeras izglītības darba organizēšana vispārizglītojošajās un profesionālajās izglītības iestādēs", kuras mērķis bija pilnveidot karjeras izglītības atbalsta personāla profesionālo kvalifikāciju, apgūstot teorētiskās un praktiskās kompetences karjeras izglītības darba organizēšanai vispārizglītojošajās un profesionālajās izglītības iestādēs, veidot iemaņas darbā ar informatīvajiem un metodiskajiem materiāliem, uzlabojot prasmes izvēlēties piemērotas un aktuālas darba formas un metodes atbilstoši pusaudža/ jaunieša veiksmīgas socializācijas un profesionālās pašrealizācijas vajadzībām, sekmējot skolēnu/ audzēkņu apzinātu lēmumu pieņemšanu par turpmākās izglītības un potenciālās darba dzīves virzieniem.

Tālākizglītības programmas realizēšanai, sadarbojoties mācībspēkiem no Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolas, Daugavpils Universitātes, Liepājas Pedagoģijas akadēmijas, Latvijas Lauksaimniecības uni-

versitātes, Latvijas Universitātes, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras, kā arī pieaicinot ekspertus no Dobeles Valsts ģimnāzijas, Rīgas Kultūru vidusskolas, Carnikavas pamatskolas, Rīgas J. Poruka vidusskolas, Talsu Valsts ģimnāzijas un Viesītes arrodvidusskolas, tika izstrādāts metodiskais materiāls "Multiplikatora portfolio". 2006. gada sākumā tālākizglītības programmu apguva 44 multiplikatori no 38 Latvijas rajoniem, kuri savukārt līdz 2006. gada beigām izglītoja 3819 vispārizglītojošo un profesionālo skolu skolotājus visos Latvijas rajonos.

Lai realizētu karjeras izglītības ilgtspējību, pilnveidotu skolotāju profesionālo kompetenci, nodrošinātu viņus ar karjeras izglītības darbā nepieciešamajiem resursiem, KIPNIS projekta ietvaros laika posmā no 2005. līdz 2007. gadam tika izstrādāti (1) metodisko materiālu komplekti "Karjeras izglītība 7.–9. klasē", "Karjeras izglītība 10.–12. klasē", "Karjeras izglītība profesionālās vidējās izglītības iestādēs", veidojot gan skolotāja rokasgrāmatu ar CD, gan darba burtnīcas skolēniem; (2) informatīvās brošūras "Izglītība pēc 9. klases", "Izglītība pēc 12. klases"; (3) interaktīvi testi jauniešiem interneta vidē "Interesu tests", "Karjeras vērtību tests", "Motivācijas tests", "Darba vides izvēles tests", "Tests par mācību priekšmetu saistību ar turpmākās karjeras izvēli" u. c.; (4) DVD materiāli "Atrodi savu ceļu – Karjeras un izglītības iespējas meža nozarē", "Atrodi savu ceļu – Karjeras un izglītības iespējas elektrotehnikas un elektronikas nozarē"; (5) nacionālā izglītības iespēju datu bāze internetā www.niid.lv; (6) brošūra "Mūža ilgumā pieejamu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu uzlabošana", "Karjeras attīstības atbalsts – rokasgrāmata politikas veidotājiem" (*Projekta KIPNIS rezultātu publiskuma apliecinājums, 2007*). Metodisko materiālu komplekti tika aprobēti Latvijas izglītības iestādēs. Gan vispārizglītojošo, gan profesionālo skolu skolotāji atzinīgi vērtēja šīs izstrādnes kā būtisku metodisko atbalstu karjeras izglītības pasākumu veikšanai. Atzinīgi tika vērtēts arī fakts, ka metodiskie materiāli un pārējās izstrādnes ir publiski pieejamas izglītības iestāžu bibliotēkās, kā arī interneta vidē.

2004. gadā tika izstrādāts karjeras konsultanta kvalifikācijas standarts. Sadarbojoties mācībspēkiem no Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolas, Daugavpils Universitātes, Liepājas Pedagoģijas akadēmijas (kopš 2008. gada jūlija Liepājas Universitāte), Latvijas Lauksaimniecības universitātes un Rēzeknes augstskolas, KIPNIS projekta ietvaros tika izstrādāta un licencēta profesionālā maģistra studiju programma "Karjeras konsultants" (2007./ 2008. studiju gadā studijas tajā uzsāka gandrīz 200 studentu).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas perspektīva

Latvijas izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013. gadam būtisks rīcības virziens izglītības politikas mērķu sasniegšanai ir nepieciešamība pilnveidot jauniešu karjeras izglītību, lai virzītu viņus uz motivētas un apzinātas tālākās izglītības iegūšanu un savas karjeras veidošanu. Ir plānots iekļaut karjeras izglītību ilgtermiņa audzināšanas darbības programmā un atbalstīt skolotāju profesionālo pilnveidi karjeras izglītības īstenošanai (*Izglītības attīstības pamatnostādnes, 2006*).

Eiropas Komisija ir izteikusi vēlmi atbalstīt Mūžilgas karjeras atbalsta politikas tīkla izveidi. Šajā iniciatīvā ir iesaistījušās jau 28 Eiropas valstis, to skaitā arī Latvija. Ir plānots, ka tīkla dalībnieki, izmantojot atklātas koordinācijas metodes, identificēs un noteiks kopīgi sasniedzamos mērķus, lieto kopīgi izstrādātos kritērijus sasniegumu mērīšanai, stimulēs jauninājumus, apmainoties ar labās prakses piemēriem, attīstīs savstarpējo mācīšanos (*Jauns sadarbības tīkls, 2007*).

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

- uzlabot Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departamenta potenciālu karjeras izglītības informatīvā un metodiskā atbalsta nodrošināšanai izglītības sistēmā, nodrošināt Karjeras attīstības atbalsta sistēmā (KAAS) iesaistīto valsts institūciju, sociālo partneru un sabiedrisko organizāciju sadarbību;
- izveidot informācijas un karjeras attīstības atbalsta centrus (10 centri profesionālās vidējās izglītības iestādēs – pa diviem katrā plānošanas reģionā un Rīgā, 38 centri vispārējās vidējās izglītības iestādēs – pa vienam katras Izglītības pārvaldes teritorijā);
- iekļaut karjeras izglītību ilgtermiņa audzināšanas darbības programmā un atbalstīt skolotāju profesionālo pilnveidi karjeras izglītības īstenošanai (profesionālās pilnveides kursus laika posmā no 2007. līdz 2010. gadam plāno piedalīties 3 800 skolotāji);
- nodrošināt karjeras konsultantu sagatavošanu atbilstoši karjeras attīstības atbalsta sistēmas vajadzībām valstī (karjeras konsultanta kvalifikāciju plāno iegūt valsts budžeta finansētajās studiju vietās vismaz 75 cilvēki laika posmā no 2008. līdz 2010. gadam) u.c. (*Izglītības attīstības pamatnostādnes, 2006*).

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

Literatūra

ESF Nacionālās programmas projekts KIPNIS.

Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/pdf_dokumenti/KIPNIS_projekts_2007.pdf (skatīts 30.10.2007.).

ESF Nacionālās programmas projekts KIPNIS. Situācijas raksturojums.

Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/nacionala_progr/situac_rakst.htm

ESF Nacionālās programmas projekts KIPNIS. Nozares ilgtermiņa mērķi.

Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/nacionala_progr/noz_ilgt_merki.htm

Grabovska, R. (2006). *Izglītības ilgtspējības principa īstenošana skolotāju izglītībā.* Promocijas darba kopsavilkums. Daugavpils: Saule.

Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013. gadam. Ministru kabineta 2006. gada 27. septembra rīkojums Nr. 742.

Pieejams: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Normativie_akti/izm_260906_izgl_att_pamatnost_2007-2013.doc (skatīts 02.05.2008.)

Jauns sadarbības tīkls (2007). Valsts izglītības attīstības aģentūras Karjeras atbalsta departamenta ziņu izdevums, Nr. 4. Rīga: VIAA.

Joma, A. (2008). *No profesionālās orientācijas sistēmas uz karjeras attīstības atbalsta sistēmu.* Manuskripts.

Latvijas konversācijas vārdnīca (1938). A. Švābes redakcijā. 137. burtnīca. Rīga: Grāmatu apgādniecība, A. Gulbis.

Kincheloe, J. L. (2003). *Teachers as Researchers Qualitative Inquiry as a Path to Empowerment.* London; New York: RoutledgeFalmer Taylor&Francis Group, pp. 8–251.

Koncepcija "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana" (2006). Ministru kabineta 2006. gada 29. marta rīkojums Nr. 214.

Pieejams: http://www.lm.gov.lv/doc_upl/4.26.LM_210306_Konc_karjeras_att_atbalsta_sist_pilnveid.doc (skatīts 29.10.2007.).

Latvijas nacionālais attīstības plāns 2007. – 2013. gadam.

Pieejams: <http://www.nap.lv/lat>

Mūža ilgumā pieejamu karjeras attīstības atbalsta pakalpojumu uzlabošana (2006). Rīga: Profesionālās izglītības attīstības aģentūra.

Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.-2013. gadam (informatīvā daļa). Ministru kabineta 2007. gada 23. februāra rīkojums Nr. 111.

Pieejams: http://izm.izm.gov.lv/upload_file/Izglitiba/Muzizglitiba/IZM_130207_Muzizgl_politikas_pamatnost_2007-2013.doc

Nacionālā programma 3.2.7.1. Atbalsts profesionālās orientācijas un karjeras izglītības ieviešanai izglītības sistēmā (ESF).

Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/pdf_dokumenti/ESF_nac_progr_3.2.7.1._2008.pdf

Oļehnoviča, E., Kravale-Pauliņa, M. (2008). *Karjeras izglītības darba organizēšana skolotājiem ilgtspējīgas izglītības kontekstā*. Teorija praksei mūsdienu sabiedrības izglītībā. IV Starptautiskā zinātniskā konference. Rīga: Tipogrāfija "S&G". 241.-248. lpp.

Pedagogu tālākizglītības programma. *Karjeras izglītības darba organizēšana vispārizglītošajās un profesionālajās izglītības iestādēs*. (2005; kods A2-9014 92 00 52, saskaņojuma ar IZM Nr. 0737). Daugavpils: Daugavpils Universitāte.

Profesiju standartu reģistrs. Skolotājs. IZM 2004. gada 27. februāra rīkojums Nr. 116.

Pieejams: http://www.izmpia.gov.lv/Standartu_reg/Skolotajs.pdf (skatīts 29.10.2007.).

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras vēsture.

Pieejams: <http://80.232.229.54/vesture.aspx> (skatīts 01.05.2008.).

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras 2006. gada publiskais pārskats.

Pieejams: <http://80.232.229.54/UserFiles/File/Publiskais%20parskats%202006.doc>

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras 2005. gada publiskais pārskats.

Pieejams: <http://80.232.229.54/UserFiles/File/Publiskais%20parskats%202005%20pedejais.doc>

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras 2004. gada publiskais pārskats.

Pieejams: http://80.232.229.54/UserFiles/File/Publiskais_parskats_2004.doc

Profesionālā orientācija vispārizglītošajā vidusskolā (1986). V. Vītiņa redakcijā. Rīga: Zvaigzne.

Projekta KIPNIS rezultātu publiskuma apliecinājums.

Pieejams: http://www.viaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis/pdf_dokumenti/Publiskuma_apliecinajums.pdf (skatīts 27.10.2007.).

Skolu psiholoģija, psihotehnika, arodizvēle. (1930). Rīgas pilsētas jaunatnes un arodu piemērotības pētīšanas institūta ziņojumi. I. A. Rīga: Nākotne.

Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding Candidate Countries. Synthesis Report, July 2003.

Витиньш, В. Ф. (1988). *Реформа школы и профессиональная ориентация школьников: Педагогическая наука - реформе школы.* Москва: Педагогика.

4. nodaļa

Karjeras konsultēšanas teorijas un metodika

Aloīda Ķirse

Anotācija

Šajā nodaļā sniegts ieskats nozīmīgākajās karjeras konsultēšanas teorijās, uz kurām balstās konsultēšanas metodes, analizēti konsultāciju veidi, atklātas konsultēšanas, karjeras plānošanas un attīstības metodes, ko profesionāļi izmanto praktiskajā darbā. Tā kā studiju kurss „Karjeras konsultēšanas teorijas un metodika” ir plašs, tad šeit nav aplūkoti visi temati, kas ietverti kursā. Akcentēti temati, par kuriem informatīvo materiālu latviešu valodā ir ļoti maz.

Nodaļas beigās norādīta izmantotā literatūra un citi resursi. Par konkrētu atziņu lietojumu norāda atsauces tekstā.

Ievads

Karjeras konsultēšana domāta cilvēka dzīves kvalitātes uzlabošanai mūža garumā un viņa pašaktualizēšanās veicināšanai. Jo karjeras konsultants būs kompetentāks, jo kvalitatīvāk un ātrāk tiks sasniegti konsultēšanas mērķi.

Par universāliem konsultēšanas procesa mērķiem R. Džordžs un T. Kristiani (*George & Cristiani, 1995*) uzskata:

- klienta uzvedības izmaiņu veicināšanu;
- klienta spējas veidot un uzturēt savstarpējās attiecības;
- paaugstināt klienta produktivitāti un viņa spējas pārvarēt grūtības;
- palīdzību lēmuma pieņemšanas procesā;
- sekmēt klienta potenciālo iespēju atklāšanu un attīstību.

R. Nelsons-Džons (*Nelson-Jones, 1984*) konsultēšanu iedala 3 grupās:

- uz personību orientēta konsultēšana (*counseling*);
- uz problēmu orientēta konsultēšana (*consulting*);
- uz rezultātu (rīcību) orientēta konsultēšana (*solution talk*).

Uz rīcību orientētas konsultēšanas panākumus, kā uzskata M. Lamberts (*Lambert, 1992*), ietekmē šādu faktoru komplekss:

- klienta faktori – 40%;
- klienta un konsultanta savstarpējās attiecības – 30%;
- konsultēšanas modeļi un tehnikas – 15%;
- klienta gaidas un cerības (cik lielā mērā viņš iesaistīts procesā) – 15%.

Karjeras konsultēšanas teorijas

Karjeras konsultēšanas teorijas attīstījušās uz psiholoģiskās konsultēšanas un psihoterapijas teorētiskās bāzes, tās ir arī cieši saistītas ar vairākām karjeras attīstības teorijām.

Teorijām un koncepcijām ir gan subjektīva ticamības vērtība, gan objektīva, zinātniski pārbaudīta pamatotība. Konsultēšanas teorija praksē jāuzskata par klienta izpratnes procesu. Katra teorija konkrētu gadījumu vienmēr izskaidro citādāk. Teorijai būtu jāintegrējas ar konsultanta personīgo pieredzi, lai viņš dziļāk saprastu klienta viedokli un viņa skatījumu uz problēmu (McLeod, 2005).

Ikviena teorija pilda četras pamatfunkcijas (George & Cristiani, 1995):

- apkopo uzkrāto informāciju;
- padara saprotamākas sarežģītas parādības;
- paredz dažādu apstākļu radītās iespējamās sekas;
- veicina jaunu faktu meklēšanu.

Teorija ļauj izskaidrot notikumus, nosakot nejaušus faktorus, kas ietekmējuši konkrēto gadījumu, ļauj paredzēt un tādēļ arī kontrolēt nākotnes notikumus šo faktoru modelēšanā. Teorija piedāvā veidu, kā interpretēt notikumus ar mērķi tos saprast. Grūtos brīžos teorija dod konsultantiem pamatu pieredzes atspoguļošanai un savstarpējai komunikācijai (McLeod, 2005).

Personcentrētās konsultēšanas teorija

Personcentrētās konsultēšanas pieejas pamatā ir atziņa – vienīgais svarīgais veiksmīgas konsultēšanas faktors ir attiecību kvalitāte starp konsultantu un klientu. Šo teoriju izveidoja K. Rodžers (Rogers, 1965), definējot šādus humānfilozofijas pamatprincipus:

- katra personība ir vērtīga, un kā tādai viņai ir tiesības tikt cienītai;
- katra personība ir spējīga atbildēt par sevi;
- katrai personībai ir tiesības izvēlēties vērtības, mērķus un patstāvīgi pieņemt lēmumu.

Personcentrētās konsultēšanas pamatā K. Rodžers (Rogers, 1997) izvirzīja sešus terapeitiskos priekšnoteikumus.

1. Starp diviem cilvēkiem ir **psiholoģiskais kontakts**. Bez šī kontakta nekādas pozitīvas izmaiņas nevar notikt.
2. Klients šī kontakta laikā var justies **nekongruents (neatbilstīgs), ievainojams un satraucies**. Klienta spriedze un trauksme atkarīga no viņa iekšējās neatbilstības pakāpes.
3. Konsultants ir **harmonisks** jeb integratīvs. Konsultantam **jābūt patiesam** un **harmoniskam** attiecībās ar klientu. Konsultants var izjust trauksmi, depresiju, naidīgumu atbilstoši situācijai ikdienas dzīvē, bet ne konsultācijas laikā.

4. Konsultants velta **beznosacījumu pozitīvu uzmanību** klientam. Klientam svarīgi just, ka viņu pilnībā pieņem un saprot. Tas nozīmē, ka konsultants ir iejūtīgs pret klientu, uzslavē viņu, ņemot vērā klienta izmaiņu procesu, bet nekādā gadījumā nedod vērtējumu klienta jūtām un pārdzīvojumiem.
5. Konsultants **izprot klientu** un dara to viņam zināmu. Konsultants ir empātisks pret klienta iekšējiem pārdzīvojumiem, *it kā* tie būtu viņa paša pārdzīvojumi, tomēr nekad nepārkāpj noteikumu *it kā*.
6. Konsultācijas laikā jānotiek tam, ka klients saņem no konsultanta **empātisku izpratni** un beznosacījumu pozitīvu uzmanību. Savu attieksmi konsultants nodod klientam ar katru vārdu un katru darbību, un klients to uztver kā pieņemšanu un izpratni. No tā būs atkarīgas pozitīvas izmaiņas klienta rīcībā.

Personcentrētās konsultēšanas laikā tiek veicināta klienta izaugsme, konsultants nodrošina nepieciešamos apstākļus, lai izmaiņas varētu notikt (*Роджерс, 1997*). Personcentrētā konsultēšana akcentē sociāli emocionālo regulēšanu, kurā ietilpst arī lēmumu pieņemšana ar karjeru saistītos jautājumos.

Psihoanalītiskā pieeja

Psihoanalītiskajā pieejā konsultēšanā tiek izmantotas Z. Freida (*Freud, 1910*) atziņas:

- cilvēka uzvedības pamatā ir instinkti;
- personības struktūru veido TAS, ES un VIRS-ES (ID, EGO un SUPEREGO);
- aizsardzības mehānismi, kas darbojas neapzināti, aizsargā ES.

Karjeras konsultēšanas psihoanalītiskās teorijas pamatā ir doma, ka tās grūtības, ar kurām klients saskaras, pieņemot lēmumus attiecībā uz karjeru, var izskaidrot ar intrapsihiskiem faktoriem. E. Bordins (*Bordin, 1968*) īpaši uzsver saikni starp klienta personību un ar darba izvēli saistītiem lēmumiem. Viņš uzskata, ka konsultanta un klienta sekmīgā saskarsmes procesā ir svarīgi:

- novērtēt klientu gan salīdzinājumā ar citiem cilvēkiem, gan ievērojot tā unikalitāti;
- atpazīt transferenci (pārnesi) un rezistenci (pretošanos);
- integrēt objektīvo un subjektīvo pieredzi un saprast to atšķirību darbā ar klientu;
- saprast klienta unikālās dzīves motīvus – “iekšējo realitāti” (*Bordin, 1968*).

Karjeras konsultēšanā var izmantot E. Berna (*Berne, 1968*) mijdarbību analīzes nostādnes par cilvēka dzīves pozīciju un scenārija veidošanos, tā pamatveidiem (sk. 1. tabulu) un scenārija norisēm (sk. 2. tabulu).

1. tabula

Dzīves scenāriju pamatveidu 3 eksistenciālie līmeņi

(pēc: Марков, 2001)

Scenārijs	Izpausmes
Zaudētāji III pakāpe absolūtie (varde – gaida brīnumu) II pakāpe pilnīgie zaudētāji (nedzīvo tagadnei) I pakāpe vājie zaudētāji (manipulētāji)	<i>Baidās no jaunā, nenojauš, ka var dzīvot citādāk. Viņu rīcība un argumenti ir prognozējami. Bieži spēlē lomas, dzīvo svešu dzīvi.</i>
Neuzvarētāji (banālie) I pakāpe vājie neuzvarētāji ("kaut kā") II pakāpe pilnīgie neuzvarētāji ("vismaz kaut kas") III pakāpe stiprie neuzvarētāji (gandrīz uzvarētāji)	<i>Visu laiku norūpējušies par to, lai savilktu kopā galus. Izvairās riskēt. Iznicina savas iespējas gūt panākumus.</i>
Uzvarētāji I pakāpe trauslie ("vajag" – iegūt, krāt)	<i>Darbs ir pienākums. Riskē tikai sīkumos. Streso, ja cieš zaudējumu. Var krist uz banālo līmeni.</i>
II pakāpe pilnīgie uzvarētāji ("varu + gribu + vajag" labi sadzīvo – apdāvinātais)	<i>Riskē pamatoti, kontrolē situāciju. Darbs sagādā prieku. Iesākto reizēm pabeidz ar novēlošanos. Stress kaitē izturībai.</i>
III pakāpe absolūtie uzvarētāji ("varu + gribu + vajag" sakrīt – princis – talants)	<i>Pašrealizējas. Darbs ir bauda. Iesākto pabeidz viegli, bez spriedzes.</i>

2. tabula

Scenāriju norise (pēc: Stewart, Joines, 1997)

Norise	Pauž pārliecību
"Iekams" (until script)	"Iekams nekas nav atgadījies, neko labu negaidi"
"Pēc tam" (after script)	"Ja šodien atgadisies kaut kas labs, tad pēc tam mums par to būs jāsamaksā"
"Nekad" (never script)	"Es nekad nevaru panākt to, ko visvairāk vēlos"
"Vienmēr" (always script)	"Man vienmēr jāpaliek šajā patīkamajā situācijā" vai "Kāpēc tas vienmēr notiek ar mani?"
"Gandrīz" (almost script)	"Es to jau gandrīz biju sasniedzis, taču..." vai "Kad es to gandrīz biju sasniedzis, tad ieraudzīju, ka jāķeras pie cita darba, un arī ar to gandrīz tiku galā"
"Nepabeigtais" (open ended script)	"Pēc kāda laika es nezināšu, ko man darīt"

Biheiviorāli kognitīvā teorija

Šī teorija sakņojas B. Skinnera (*Skinner, 1953*) klasiskajā biheiviorismā.

Biheiviorāli kognitīvās teorijas pamatā ir trīs galvenās pazīmes:

- 1) uz izmaiņām fokusēta problēmu risināšanas pieeja darbā ar klientu;
- 2) cilvēka uzvedību var veidot ar pastiprinājumu palīdzību;
- 3) uzmanība fokusēta uz kognitīvo procesu, kas nosaka klienta uzvedību.

Dž. Krumbolcs u. c. (*Krumboltz, & Mitchel & Jones, 1996*) uzsver, ka karjeras lēmumu pieņemšana jāuztver kā instrumentālas mācīšanās rezultāts, ko var iemācīt gan konsultēšanas attiecību ietvaros, gan ārpus tiem struktūrētu darbību veidā. Konsultantam svarīgi koncentrēties uz klienta uzvedību un tās izmaiņām, svarīgi saprast, kā cilvēks mācās.

Līdzīgi kā terapeitam, arī karjeras konsultantam jānoskaidro klienta priekšstatu pašam par sevi un apkārtējo pasauli. A. Beks (*Beck, 1993*) uzskata, ka svarīgākās klienta kļūdaiņu priekšstatu radītās problēmas ir:

- dihotomā domāšana (visu vai neko);
- viena konkrēta gadījuma negatīvā pieredze tiek kļūdaiņi vispārināta jeb selektīvā abstrakcija;
- impulsīvi secinājumi;
- tiek idealizētas sociālās attiecības;
- pārāk emocionāla negatīvas pieredzes uztvere jeb katastrofas pārspilējumi;
- pašnoniecināšana;
- kļūdaiņi tiek skaidrotas situācijas, notikumi (biežāk negatīvi).

Klientam jāattīsta prasmes, kas paaugstina klienta efektivitāti ikdienas dzīvē un veicina vēlēšanos pašam paaugstināt prasmju līmeni.

Prasmes klientam palīdz saprast, ko teikt pašam sev un kā reaģēt sarežģītās situācijās.

Problēmu risināšanā klients mācās loģiskus soļus problēmas definēšanā, ģenerēt cik iespējams, izvēlēties vairākas risinājuma alternatīvas, pieņemt veiksmīgāko risinājumu.

Kognitīvā restrukturizēšana palīdz klientam izprast nepiemērotās pārlicības un situācijas interpretācijas ar A. Elisu (*Ellis, 1980*) izveidotās racionāli emotīvās biheiviorālās un kognitīvās terapijas palīdzību.

Strukturālā kognitīvā terapija fokusējas uz klienta pārlicību un uzskatiem, kas izveidojušies agrākā dzīves posmā. Ceļā uz mērķi cilvēki veido neatbilstošas emocijas un neveiksmei lemtu uzvedību iracionālu pārlicību dēļ (*Beck, 1993*), kam var būt dažādi iemesli: bioloģiskās tendences, pārlicību emocionālais spēks, vāja zinātniskā domāšana, pastiprinājumu sekas, briesmīgas pagātnes uzsvēršana, neticība izmaiņu iespējām, nepietiekama pārlicību pārbaude darbībā. Iracionālās pārlicības klientu noved pie bezvērtīguma, dramatisma, nepieļaušanas izjūtām un rīcības atbilstoši tām.

(*Eliss 1993*) savu ABC teoriju paplašināja uz GABCDE, kas ietver:

klienta mērķus (G – goals),

aktivizējošos notikumus (A – *activating events*),
 pārliecības – racionālās un iracionālās (B – *beliefs*),
 emocionālās un uzvedības sekas (C – *consequences*),
 iracionālo pārliecību apspriešanu (D – *disputing*),
 efektīvu jaunu filozofiju (E – *effective new philosophy*).

Konsultants klientam palīdz apspriest viņa iracionālās pārliecības un to sekas, izmantojot daudzveidīgus kognitīvos, emocionālos, uzvedības paņēmienus, lai viņš varētu modelēt jaunu, reālistisku efektīvas rīcības filozofiju.

Attīstības konsultēšanas teorija

Šī teorija ir cieši saistīta ar D. Supera (*Super, 1957*) radīto karjeras attīstības teoriju. Konsultēšanas mērķi dziļākajā būtībā ir vispārējie karjeras attīstības veicināšanas mērķi. Tie tiek konkretizēti atbilstoši nākamajam solim cilvēka attīstībā (sk. 1. tabulu šīs grāmatas 10. lpp.). No konsultēšanas procesa un mērķu viedokļa attīstības konsultēšanu veido gan personcentrētās, gan iezīmju un faktoru tehnikas (*Crites, 1974*).

Attīstības konsultēšana ir efektīvākais veids, kā risināt pusaudžu problēmas, tādēļ tā ir plaši izmantojama mācību iestādēs. Katrai stadijai karjeras konsultēšanā ir savas prasības, kas jārespektē konsultēšanā, tādēļ skolās karjeras attīstības programmu veido specifisku katrai klasei.

S. Fukujama (*Фукуяма, 1989*) uzskata, ka jauniešiem, izvēloties profesiju, nepieciešams noskaidrot šādas pozīcijas: ko dara, kur strādā, kādam jābūt speciālistam, kas skolā īpaši jā mācās, kur un kā profesiju apgūst, kādas ir radnieciskās profesijas.

3. tabula

Karjeras konsultācijā izmantojamā intervijas shēma

(pēc: *Bedford, 1982*)

Sfēra	Jautājumi
Fokusēšanās	Kādā mērā jauniešis ticis galā ar profesijas izvēli?
Informācija	Vai jauniešis ir labi informēts par izvēlēto profesiju?
Realitāte	Cik reāla ir jaunieša izpratne par izvēlēto profesiju saistībā ar savām spējām un profesijas pieprasījumu darba tirgū?
Taktika	Ko konkrēti jauniešis veicis, lai tuvotos savai izvēlētajai profesijai?

Iezīmju un faktoru teorija

Iezīmju un faktoru konsultēšanas mērķi ir nākotnes plānošana un atbilstošo lēmumu pieņemšana. Tā ir tradicionāla pieeja karjeras lēmumu pieņemšanā.

Iezīmju un faktoru konsultēšana pamatojas uz Dž. Pārsona (*Parson, 1909*)

iezīmju teoriju, kura apgalvo, ka cilvēkus var izprast atkarībā no viņiem piemītošajām iezīmēm, jo tās ir stabilas īpašības.

Konsultants klientam var palīdzēt veikt vispiemērotāko darba izvēli, ja ir zināmas klienta iezīmes saistībā ar darbu.

Lēmumu pieņemšana ir saistīta ar cilvēka pašrealizēšanos vai personisko izaugsmi. Individīda pieņemtie lēmumi, ja tos īsteno, nesagādā tikai personisku gandarījumu, bet sniedz ieguldījumu arī sabiedrības labā (*Wiljamson, 1950*).

Divi galvenie iezīmju un faktoru teorijas pieņēmumi (*Parson, 1909*):

- 1) indivīdus un darba iezīmes iespējams saskaņot,
- 2) cieša saskaņošana pozitīvi korelē ar panākumiem un apmierinājumu darbā.

Faktoru analīze ir statistikas process, kurā nosaka starpfaktoru matricu.

Uz šīm atziņām bāzējas personības tipu un spēju diagnostikas metodikas, interešu un motivācijas testi, tostarp Dž. Holanda (*J. L. Holland*), J. Kļimova (*E. A. Климов*), Dž. Bereta (*J. Barrett*), R. Ketela (*R. Kettell*) metodikas, ko plaši izmanto karjeras centros darbā ar skolēniem un pieaugušajiem.

Naratīvā jeb stāstījuma pieeja

Teorija balstās uz atziņu, ka stāstījums ir tilts starp indivīda pieredzi un kultūras sistēmu. Cilvēka stāsts par savu profesiju ir unikāls tā nodarbošanās raksturojums, tam nav saistības ar specifisku darbu, pozīciju vai karjeru (*Simon & Osipow, 1996*). Stāstījums veicina klienta dabisko integrāciju personiskajā darba dzīvē.

Naratīvajā pieejā ir svarīgi nošķirt problēmu no cilvēka, jo cilvēks nav problēma, bet problēma drīzāk ir cilvēka attiecības ar problēmu (*White & Epston, 1990*).

Konsultants uzklauša klienta stāstījumu par savu dzīvi, darbu, identificējot galveno. Empātiskā refleksija, klausīšanās var veicināt klienta vēlmi iepazīstināt ar savu stāstu, un konsultants var palīdzēt klientam saskatīt neatbilstības un pretrunas stāstījumā. Klienta stāstījums tiek strukturēts, pamatojoties uz trim elementiem:

- ko klients gaida no citiem;
- kādas ir citu cilvēku reakcijas;
- kādas ir klienta reakcijas pašam pret sevi (*White & Epston, 1990*).

Intervences, kas palīdz klientam attīstīt savu stāstījumu (*Amundson, 2003*):

- svarīgāko notikumu minēšana;
- to sakārtošana pēc nozīmīguma;
- atsevišķi tiek izdalītas ar darbu saistītās un nesaistītās aktivitātes;
- tiek definēta karjeras attīstība līdz šim laikam, lai varētu plānot tālāk.

M. Savicks (*Savickas, 2003*) iesaka klientam uzdot jautājumus par lomu modeļiem, patīkamākajām grāmatām un TV pārraidēm, vaļaspriekiem, nozīmīgām atziņām.

B. Lova (*Law, 1996*) izdalītie naratīvie elementi, kam ir jāpievērš uzmanība:

- problēmas raksturs (Kas ir sarežģīti? Kādas jūtas atklājas?).
- apstākļi (Kādas ir vērtības? Kādas lomas spēlē? Kādas ir paša alternatīvas?).
- pārrunas (Kā domā, runā, uztver? Kas ir bloķēts?).
- iznākums (Kas ir atgadījies? Kas ir svarīgākais veiksmei? Cik ticama ir versija?).
- jēga (Kā to saprast? Cik tas ir nozīmīgi?).

Viens no stāstījuma pieejas veidiem ir **metafora**, kuras veidošanas un izmantošanas pamatatzīņas paudis D. Gordons (*Gordon, 1978*):

- jāzina problēmsituācijā iesaistītās personas situācijas dinamika un komunikācijas modeļi;
- metaforas strukturai jābūt līdzīgai problēmas saturam;
- jāpiedāvā pieredze, kas maina cilvēkam filtrus, ļaujot piekļūt jaunām izvēlēm;
- klients nedrīkst pamanīt konsultanta nodomu;
- atrisinājumam jānāk pirms ieslēgšanās.

Labā metafora ļauj ātri un viegli ievirzīt problēmu citā gultnē.

Sociodinamiskās konsultēšanas teorija

Sociodinamiskā teorija ir atvasināta no psihodinamiskās teorijas, ko izmanto Z. Freida radītajā psihoanalīzē un K. Rodžersa psihoterapijā.

Sociodinamiskās konsultēšanas pieejas autors R. V. Pīvijs (*Peavy, 1997*) balstās uz K. Rodžersa (*Rogers, 1997*) atziņu: ja klients ir atnācis uz konsultāciju pēc brīvas izvēles, tad, vērsoties pēc palīdzības savu grūtību atrisināšanā, viņš ir gatavs izrādīt personisko aktivitāti, paļaujas uz saviem spēkiem un nedomā pārlīkt uz konsultantu visu atbildību par situācijas attīstību.

R. Pīvijs (*Peavy, 1997*) uzskata, ka tā ir perspektīva mūsdienīgai sociālās dzīves un paša rakstura uztverei, palīdzēšanas filozofija, konceptu un praktiskās rīcības komplekts. Šī teorija vēsta par to, kā cilvēki funkcionē un mēģina risināt sociālās dzīves problēmas. Tā aptver virkni svarīgu, daudzpusīgu jomu:

- nodarbinātību un darba meklēšanu;
- karjeras izvēli un attīstību;
- darbavietu sakārtošanu;
- izglītības jautājumu risināšanu;
- konfliktu attiecību risināšanu;
- sociālo problēmu risināšanu.

Cilvēka darbošanās pamatā ir idejas, kas var būt **instrumentālas** (Ko un kā darīt?) un **ētiskas** (Kas ir labi?).

Sociodinamiskās konsultēšanas uzmanības centrā ir cilvēka personība, attiecības un uzvedības stereotipi, dzīves pieredzes ietekme uz klienta uzvedību.

Tā balstās uz:

- cilvēka sasniegumu, stipro pušu un potenciālu atklāšanu;
- cilvēka atbalstīšanu un vadīšanu, pamatojoties uz viņa personības iekšējo kapacitāti;
- izpratni par cilvēka un sociālā konteksta savstarpējo ietekmi, kur cilvēks tiek uztverts kā sociāls aktieris un morāls aģents;
- uzskatu, ka motivācijas pamatā ir nozīme un pieredze (Peavy, 1997).

Realizējot šo pieeju, jāņem vērā S. Kjerkegora (*Kierkegaard, 1991, 258*) atziņa: "Lai jūs patiesi palīdzētu kādam, jums ir jāsaprot vairāk, nekā saprot viņš, bet tomēr – vispirms jāsaprot tas, ko viņš saprot, un no tā jā sāk, citādi katrs iet savu ceļu. Ja jūs to nevarat, tad jūsu "vairāksaprašana" viņam nemaz nepalīdzēs."

Pozitīva personības identitāte ir garants pozitīvām attiecībām konkrētā vidē, tādēļ sociodinamiskajā konsultēšanā svarīga ir klienta identitātes veidošana, praktiski strādājot ar cilvēku (Kas es esmu? Ko es gribu (kāds es vēlos būt)? Ko es varu? Kur es iederos? Kāda ir mana pieredze?).

Klients iegūst iespēju attīstīt savus resursus un iekšējo brīvību, mācās izvērtēt savu pieredzi, attīsta holistisku izpratni, spēju kontrolēt emocijas un reaģēt efektīvi. Sociodinamiskajā pieejā konsultants:

- nodrošina radošu vidi, kurā notiek interaktīva darbība, sarunas, sadarbība, atklātība starp konsultantu un klientu;
- nodrošina klientu ar nepieciešamo informāciju vajadzīgajā laikā;
- respektē klientu un strādā kopā ar viņu, lai atklātu iespējas padarīt klienta dzīvi kvalitatīvāku (Peavy, 1997).

Karjeras konsultanta profesionālā kompetence

Karjeras konsultanta kvalifikācija paredz noteiktu kompetenču spektra ieguvu. Tas fiksēts 2003. gada 4. septembrī Ģenerālajā Asamblejā Bernē apstiprinātajās Karjeras konsultantu profesionālajās kompetencēs (*International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners, 2003*), kas paredz 11 pamatkompetences un 10 specializēto kompetenču grupas, un 2005. gada 14. decembrī apstiprinātajā Latvijas karjeras konsultanta profesijas standartā (www.izmpic.gov.lv/Standartu_reg/ps0367.pdf), kurā nosaukti 6 galvenie karjeras konsultanta pienākumi un 32 nepieciešamās prasmes.

Kompetences (*competence, competency*) ir zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas kvalificē noteikta veida vai līmeņa uzdevumu veikšanai. Kompetenču struktūru veido: profesionālā kompetence, sociālā kompetence, individuālās attīstības jeb sociokultūras kompetence (Garleja, 2006).

Izdala vēl arī paškompetenci, metodoloģisko kompetenci, refleksijas kompetenci.

Profesionālā kompetence: attiecības starp kompetences komponentiem konkrētā profesionālā jomā, lai atbilstoši veiktu uzdevumus.

Sociālā kompetence: saskarsme un sadarbība, konkurētspēja.

Paškompetence: spēja veikt uzdevumus atbilstoši standartam/ normām.

Metodoloģiskā kompetence: ietver domāšanas un izpildīšanas prasmes, piemēram, loģisko, sistēmisko domāšanu utt.; izpildīšanas kompetenci raksturo spēja izturēt slodzi un koncentrēties.

Refleksijas kompetence ir integratīva un ietilpst visos augstākminētajos veidos: persona spēj interpretēt savu rīcību, vērtēt, prognozēt sekas, secināt, mainīt lēmumus (*Keller, Novak, 1993*).

Eiropas izglītības struktūras saskaņošanas dokumentā (*Tuning Educational Structure in Europe, 2005*) noteiktas trīs veidu kompetences:

1. instrumentālā (kognitīvā, metodoloģiskā, tehnoloģiskā un lingvistiskā);
2. starppersonu (sociālās prasmes: saskarsme un sadarbība);
3. sistēmiskā (kompetences, kas attiecas uz sistēmām kopumā: izpratnes veidošana, uztvere un zināšanas, iepriekš apgūtās starppersonu un instrumentālās kompetences).

Karjeras konsultantam nepieciešama regulāra pašrefleksija par savu profesionālo un sociālo kompetenču pilnveidi (*Sampson, 2004*).

Personām, kas konsultē citus cilvēkus, personisko resursu novērtēšanai visbiežāk izmanto šādus kritērijus:

- *objektīvie kritēriji* – vecums, dzimums, etniskās īpatnības;
- *subjektīvie kritēriji* – kognitīvās īpatnības, emocionālais stāvoklis, vērtību sistēma, attieksmes, pārliecība, ekspektācijas, filozofiskās nostādnes, šarms, fiziskais pievilcīgums, prasme labi iekļauties kompānijās, prasme komunicēt (*Мэй, 2001; Роджерс, 1997*).

Karjeras konsultanta personiskās pārliecības: politiskie uzskati (sociālās realitātes izpratne), reliģiozitāte, aizspriedumi nedrīkst ietekmēt darba kvalitāti.

Augstprātība, rupjība, neiecietība, vienaldzība, cinisms, demonstratīvisms, naidīgums var kļūt par nopietniem ierobežojumiem konsultanta darbā.

Dž. Makleods (*McLeod, 2005*) uzsver nepieciešamību runāt par efektīvu karjeras konsultantu, kas ir arī pievilcīga personība un rosina klientu ceļā uz mērķi izdarīt labu izvēli (sk. 4. tabulu).

Laiku pa laikam konsultantam ir svarīgi 10 ballu skalā novērtēt, cik lielā mērā viņam piemīt minētās īpašības un kas vēl jāpilnveido (*Шнейдер, 2003*).

1. Empātija (redzu pasauli otra acīm, izprotu viņa jūtas un atbildu uz tām).
2. Siltums (atzīstu otra personību, viņa tiesības uz savu viedokli, aktīvi atbalstu otru).
3. Tiešums, vaļsirdība (nespēlēju lomas, nemēģinu radīt konkrētu iespaidu, citi zina manu nostāju).
4. Konkrētība (neesmu vispārīgo frāžu piekritējs, runāju skaidri un precīzi).
5. Iniciatīva (saskarsmē ar citiem rīkojos pats, nevis tikai reaģēju, uzsāku kontaktēšanos).
6. Spontānitāte (darbojos atklāti un tā, kā jūtu, nedomājot par to, kā tas izskatās no malas).

4. tabula

Pievilcīgas personības iezīmes (pēc: *McLeod, 2005*)

iezīme	Izpausme, nozīme
Pozitīvs domāšanas veids	optimisms, drosmē, cerība
Spēja pielāgoties	nezaudēt savaldību, pieņemt otru
Nolūku patiesums	pret sevi, pret mērķi
Izlēmīgums	apņēmīgi un ātri
Pieklājība	cienīt otru, palīdzēt
Taktiskums	īstajā brīdī izdarīt to, ko vajag
Balss intonācija	atklāt vārdos neietverto jēgu
Smaids un sejas izteiksme	seja atspoguļo prātu
Iecietība	pacietīgi pieņemt atšķirīgo
Izturēšanās vaļsirdīgums	drosmē runāt atklāti
Humora izjūta	saglabā cilvēcību, uzmundrina
Ticība	atbrīvo apziņu no ierobežojumiem
Taisnīguma izjūta	godīgums jebkuros apstākļos
Prasme izvēlēties vārdus	skaidri un saprotami vārdi
Iedarbīgs runasveids	pārlicība, iedvesmošana, žesti
Prasme apvaldīt emocijas	optimisms vairo pašapziņu
Moža interese	rada cieņu, nostiprina atmiņu
Daudzpusīgums	interesējas par ārpasauli
Simpātijas pret cilvēkiem	nenosoda citus, nesūrojas
Pazemība	tu esi tikai daļa no cilvēces veseluma
Krietnums	draudzīgums bez pašlabuma
Ciešs rokasspiedienu	brīvi un pašpārliecināti
Personības valdzinājums	enerģijas starojums

Karjeras konsultēšanas process

Karjeras konsultēšanu kā profesionālu darbību raksturo divas pazīmes: konsultējamo skaits un mērķis. Pēc konsultējamo skaita tā ir iespējama gan individuāli, gan grupās (*Соломин, 2007*).

Individuālā konsultēšana ir aktīva konsultanta un klienta mijiedarbība nolūkā palīdzēt klientam risināt karjeras attīstības problēmas.

Konsultanta uzdevums – palīdzēt klientam orientēties un rast izeju no situācijas, kādu veidu izvēlēties veiksmīgai dzīves darbībai.

Problēmas: daudz "nezināmo", daudz objektīva rakstura ierobežojumu, daudz risinājuma variantu, kuru pareizību iespējams noteikt tikai pēc kāda laika.

Grupu konsultēšana ir konsultanta un klientu grupas aktīva mijiedarbība. Grupas var komplektēt pēc dažādiem principiem: skolā, centros – klase/ klases grupa, darba meklētāji – pēc dzimuma, pēc interesēm, pēc vecuma utt.

Priekšrocības: ļauj taupīt laiku.

Problēmas: jāprot noturēt grupas uzmanība un interese, jājūt auditorija, jābūt oratora spējām.

Grupu konsultēšanu var veikt konsultants pats vai uzaicināt pārstāvjus no darba tirgus. Konsultācijas vēlamais ilgums ir līdz 45 minūtēm. Grupu konsultēšana var būt informējoša, diagnosticējoša, problēmsituāciju risināšana. Vismaz 5 minūtes konsultācijas beigās jāparedz atbildēm uz jautājumiem.

R. Kočūns (*Кочюнас, 1999*) izdala 4 konsultāciju veidus:

padomdošana, informējošā konsultācija, diagnosticējošā konsultācija, veidojošā un koriģējošā konsultācija.

Padomdošana var būt individuālās un grupu konsultēšanas sastāvdaļa.

Parasti padomus dod klientam par to, kur meklēt informāciju, kā palīdzēt klientam personisko problēmu risināšanā un personības izaugsmē, pie kā griezties jautājumu risināšanai ārpus konsultanta kompetences.

Informējošā konsultācija ir veids, lai

1. uzsāktu darbu ar klientu, kuram nav plaša priekšstata par darba pasauli (karjeras konsultācijas skolā);
2. uzsāktu darbu ar klientu, kuram ir konkrētas vēlmes, bet trūkst informācijas:
 - par pamatprasībām, kas nepieciešamas, lai strādātu viņu interesējošā profesijā (profesiogramma);
 - par organizācijām un iestādēm, kurās šī profesija ir vakanta;
 - par līdzīgām profesijām;
 - par iespējām mācīties vai pārkvalificēties;
 - par darba tirgus konjunktūru;
 - par individuālās darbības vai mazā biznesa organizēšanas iespējām šajā profesijā (*Соломин, 2007*).

Informējošai konsultācijai raksturīga konsultanta liela aktivitāte.

Informācija klientam jāsniedz detalizēti (adrese, tālrunis, uzvārds u. tml.).

Diagnosticējošā konsultācija parasti saistīta ar klienta profesionālās atbilstības noteikšanu. Konsultants var klientam ieteikt:

- kā savas vēlmes salīdzināt ar psihofizioloģiskajām iespējām;
- no kādām profesijām būtu jāatsakās, ja klienta psihofizioloģiskās iespējas neatbilst profesijas prasībām;
- kā izveidot individuālo darbības stilu, lai pārvarētu stihisko pieeju (mēģinājumu-klūdu metode) karjeras izvēlē;
- paņēmienus un tehnikas uzmanības, atmiņas, telpiskās domāšanas attīstīšanai vai pilnveidei (*Kidd, 2006*).

L. Breimers un E. Šostroms (*Bramer, Shostrom, 1982*), kā arī G. Koreja (*Corey, 1990*) uzskata, ka klientam jāpiedalās diagnostikas testu izvēlē. Konsultanta uzdevums ir paskaidrot, ka testu rezultāti rāda tikai tendenci, saprotami izklāstīt diagnostikas rezultātus, bet interpretēt tos neitrāli.

Konsultantam jāizprot klienta reakcija uz interpretāciju (*Spiegel, Hill, 1989*).

Veidojošā un koriģējošā pieeja ir konsultācijas veids, ko izmanto konsultāciju noslēguma posmā. Klienta profesionālā atbilstība nereti atkarīga no viņa spējām adekvāti sevi novērtēt. Klienta apmierinātības prognozējamā pakāpe ar izvēlēto profesiju lielā mērā saistās ar viņa gaidu atbilstību reālajām profesijas ipatnībām. Vieni un tie paši apstākļi dažādiem cilvēkiem rada pilnīgi atšķirīgu personisko jēgu.

Konsultanta **korīģējošais darbs** notiek klienta priekšrocību, gaidu, priekšstatu, sociālo nostādņu līmenī, tam nemēdz būt noteikta algoritma (*Brown, Brooks, 1991*). Konsultants parasti palīdz klientam saskatīt un apjaust dzīves perspektīvu. Tam nepieciešams plašāks skats uz klienta situāciju, jo profesija, darbs ir tikai pirmais posms visā dzīves izvēļu ķēdē, kurā svarīga prasme ir sociālā virzīšanās, materiālās labklājības nodrošināšana, garīgās sfēras attīstīšana. Dzīves perspektīvas centrs ir vērtību orientācija, dzīves mērķi un plāni. Klientam jāpalīdz izprast gan šo jēdzienu atšķirības, gan savstarpējās sakarības. Jāparāda, kādas perspektīvas paver izvēlētajā profesijā citās klientam nozīmīgās dzīves jomās. Jāsastāda vērtību orientācijas hierarhija, kas palīdzēs klientam noteikt savas rīcības virzienus.

Klienta perspektīvu nosaka pēc šādiem kritērijiem: ilgums, reālists, optimisms, saskaņotība, diferencētība (*Brown, Brooks, 1991*).

Ilgums – cik tālu klients raugās nākotnē.

Reālists – kā klients spēj, domājot par nākotni, atdalīt realitāti no fantāzijām, lai koncentrētu pūliņus sasniegt iespējamo.

Optimisms – pozitīvo un negatīvo nākotnes prognožu attiecība un pārliecības pakāpe par mērķa sasniegšanu.

Saskaņotība – cik lielā mērā nākotnes paredzamie pasākumi saistās ar veikumu pagātnē un tagadnē.

Diferencētība – tuvākie un tālākie plāni, atsevišķu posmu pakārtotība.

Karjeras konsultēšanas metožu iedalījums ir ļoti dažāds. Piemēram, D. Brauns

un L. Brūks (*Brown, Brooks, 1991*) metodes sakārtojuši 8 grupās:
 metodes kontakta dibināšanai ar klientu;
 metodes informācijas ieguvei no klienta;
 metodes komunikācijai ar klientu;
 metodes klienta informēšanai;
 metodes darba tirgus prasību izpētei;
 metodes personiskajam mārketingam un informācijas menedžmentam;
 metodes karjeras plānošanai un attīstībai;
 metodes dokumentēšanai.

Karjeras konsultēšanā izmantojamais instrumentārijs (testi, aptaujas, metodikas, intervijas) palīdz noteikt:

- klienta piemērotību noteikta darba veikšanai (intelekts, spriešanas veids un spējas, reakcijas ātrums, īpaši dotumi);
- personības intereses un vajadzības;
- personības vērtības un attieksmes;
- mācīšanās prasmju novērtējumu;
- starppersonu attiecības;
- paštēlu un pašvērtējumu;
- lēmuma pieņemšanas prasmes karjeras attīstībai (*Greenhaus, 2006*).

Vairāki autori uzskata, ka ikviena konsultanta galvenais uzdevums ir attīstīt savu individuālu pieeju konsultēšanai, apvienojot dažādas metodes, bet tam nepieciešami ilgstoši meklējumi (*McLeod, 2005*).

Metodes kontakta dibināšanai ar klientu

A. Aivijis (*Ivey, 2007*) kontakta dibināšanu sauc par uzmanības pievēršanu, radot apstākļus, lai klients var labi justies un runāt brīvi. Viņš izceļ vizuālā kontakta nepieciešamību, aktīvo klausīšanos un verbālo sekošanu, klienta domu gājiena izprašanu, atvērtu ķermeņa pozu. Konsultantam jāprot atpazīt arī klienta pozitīvās uzmanības un atzišanas zīmes.

Kontakta dibināšanai ar klientu konsultantam noderīgas ir neirolingvistiskās programmēšanas (NLP) atziņas (*Milne, 2003*).

Viens no vadošajiem NLP speciālistiem R. Diltss (*Dilts, 1994*) akcentē, cik svarīgi konsultantam ir prast rīkoties ar uztveres modalitāšu atpazīšanas paņēmieniem un respektēt klienta vadošo modalitāti, lai darbā ar klientu viņš informāciju spētu sniegt iespējami precīzāk.

Ja klientam dominē **vizuālā** uztvere, viņš pievērš nopietnu uzmanību savam un citu cilvēku, lietu, kā arī telpas izskatam, runājot bieži skatās acīs, vēlas lielu saskarsmes distanci, runā gari, tēlaini, bet monotoni, valodā bieži lieto vārdus, kas mudina konsultantu ieraudzīt, saskatīt to, ko redz klients. Klients vēlas maksimāli vizualizētu informāciju.

Audiālā uztvere koncentrē klienta uzmanību uz valodas ekspresiju, gramatiku, valodā bieži lietojot vārdus, kas mudina konsultantu saklausīt to,

ko dzird klients. Klients acīs skatās mazāk, apgērbam un telpas izskatam pievērš mazāku vērību. Klients vēlas maksimāli saklausāmu informāciju.

Kinestēziskā uztvere iekļauj cilvēka ārējās un iekšējās izjūtas, ožas un garšas sajūtas. Kinestēziskās uztveres klientam ļoti svarīgs ir ērtums apgērbā, telpā, savam un citu izskatam uzmanība tiek pievērsta maz. Saskarsmes distance ir minimāla, cenšas pieskarties otram. Runā maz, valodā biežāk sastopami vārdi, kas pauž sajūtas un mudina konsultantu sajust to, ko jūt pats. Klients vēlas maksimāli izjūtamam informāciju.

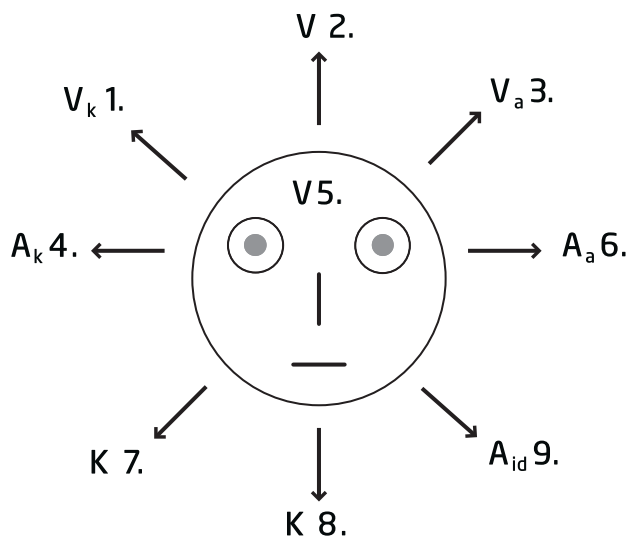
Acu zīlīšu kustību deviņas pozīcijas atspoguļo informācijas uztveri, apstrādi, meklēšanu, domāšanas stratēģiju (sk. 1. attēlu).

Vizuālā uztvere informāciju apstrādā attēlu veidā, liekot acu zīlītēm kustēties uz augšu, augšējo kreiso vai augšējo labo stūri atkarībā no tā, kurā smadzeņu puslodē informācija tiek vairāk meklēta vai ievietota.

Audiālā uztvere informāciju apstrādā skaņu veidā, liekot acu zīlītēm kustēties uz kreisās vai labās auss pusi atkarībā no tā, kurā smadzeņu puslodē informācija tiek vairāk meklēta vai ievietota.

Kinestēziskā uztvere informāciju atpazīst un izprot caur izjūtām, liekot acu zīlītēm kustēties uz leju.

Klienta valodā var saklausīt uztveršanas modalitāšu atšķirības pēc raksturīgākajiem vārdiem, ko klients lieto stāstot (sk. 5. tabulu). Ja konsultantam izdodas ātri piemēroties klienta valodai, tad klients sāk ātrāk uzticēties konsultantam (Nussbeck, 2006).



1. att. **Acu zīlīšu kustību pozīcijas** (pēc: Dilts, 1994)

V_k – vizuālie tēli (konstruēšana)

K – kinestēziskās sajūtas

V_a – vizuālās atmiņas (eidētiskie tēli)

A_{id} – audiālais digitālais (iekšējais dialogs)

A_k – audiālie tēli (konstruēšana)

V – vizuālie priekšstati

A_a – audiālie tēli un vārdi (atcerēšanās)

5. tabula

Uztveršanas modalitāšu atšķirības valodā (pēc: *Dilts, 1994*)

Vizuālā	Audiālā	Kinestēziskā
Raksturīgākie vārdi		
redzēt, mērķēt, vizualizēt, novērot, skats, acs, rādīt, degpunktā, blenzt, uzlūkot, horizonts, bilde, apskatīt	trokšņot, dzirdēt, saukt, čalot, skaļi, klusi, rezonēt, mūzika, skanēt, pastiprinoši, tonis, klausīties, sist plaukstas, žvadzēt	silts, mīksts, rupjš, gluds, smags, vecs, glums, ciets, dzelžains tvēriens, traucēklis, akmeņains, garšot, sājš, atsvaidzinošs, smird, piepīpēts, rūgts, salds
Neitrālie vārdi: saprast, ticēt, pārveidot, apjaust, uztvert, mācīties, atcerēties, zināt, izsvērt, skaits, laiks, prāts, pieklājīgs, uguns, uzticīgs		

Lai ar klientu veidotos raports – stāvoklis, kad abi komunikācijas partneri ir maksimāli atvērti, ir jāmeklē krustpunkti konsultanta un klienta uztveres kartei (sk. 2. attēlu), izmantojot pievienošanās tehnikas (*Grinder, 1992*).

MODALITĀTES Vizuālā Audiālā Kinestēziskā	NEVERBĀLĀS FIZIOLOĢISKĀS REAKCIJAS Mīmika Žesti Pozas Elpošana Ādas sarkšana, bālēšana Balss toņa maiņa
VALODAS ĪPATNĪBAS Īpašības vārdi Darbības vārdi Intonācija Liekvārdība	PSIHOLOĢISKĀS UZTVERŠANAS POZĪCIJAS I "Es pats sevi" II "Cits mani" III "Es šeit un tagad un sevi kontrolēju"

2. att. **Uztveres karte** (pēc: *Grinder, 1992*)

Modalitāšu stūrī konsultants iegūst informāciju par klienta acu zīlīšu kustību pozīcijām, vienlaicīgi pievēršot uzmanību valodas īpatnību stūrim (vai klients vairāk izmanto redzamos, dzirdamos vai sajūtamus vārdus).

Tas dod iespēju atbilstoši veidot teikumus (*kā un par ko runāt*), parafrāzēt. Neverbālās fizioloģiskās reakcijas konsultants izmanto, lai veidotu karšu krustpunktus, atdarinot žestus, pozas, arī mīmiku, elpošanas ritmu. Bet ādas sarkšana vai bālēšana un balss toņa maiņa konsultantam ir brīdinājums, ka mainās klienta domu gājiens.

Psiholoģiskās uztveršanas pozīcijas nav domātas krustpunkta veidošanai. Konsultantam visu laiku jābūt III pozīcijā, jo tikai tad iespējama informācijas analīze, turpreti klientam – I vai II pozīcijā, jo klienta uztvere šajās pozīcijās ir šauri centrēta, un konsultanta informācija caur perifēro redzi, dzirdi, ķermeniskajām sajūtām tiks pieņemta nepretojoties.

A. Edigess (2002) labai kontakta uzturēšanai iesaka:

- nejaukt cilvēka uzvedību ar viņa personību (konsultantam ir tiesības izteikt vērtējumu par rīcību, nevis par personību);
- nepārspilēt ar pozitīvām uzmanības zīmēm;
- nepārtraukt klientu, jo tas nav pieklājīgi un ir diezgan konfliktogēni, toties sevi pārtraukt var ļaut – tas ir ļoti efektīvs psihotehniskais paņēmieni.

Metodes informācijas ieguvei un komunikācijai ar klientu

Visplašāk izmantotā metode ir **jautāšana**. Jautājumi var būt atvērti vai slēgti, bet vienā jautājumā klientam var vaicāt tikai par vienu lietu (Ivey, 2007).

Jautājums var būt kā norāde klientam, par ko runāt, gan jautājumi informācijas apjēgšanai un sarunu virzīšanai. Jautājuma forma nosaka, kāda būs atbilde.

Ar jautājumiem konsultants noskaidro specifiskus faktus, bet ne dziļākas klienta jūtas. Jautājumu pēctecība nav svarīga, bet jābūt ar atvērtu jautājumu.

A. Ozoliņa-Nucho un M. Vidnere (2003) izdala iemesla, sokrātiskos, brīnuma, ranžēšanas, duālos, netiešos, projektīvos un skaidrojošos jautājumus.

No atbildēm uz jautājumiem, kas sākas ar "Ko?", "Kas?" – uzzina faktus; ar "Kā?" – noskaidro klienta jūtas; ar "Kālab?" – izzina cēloņus (Ivey, 2007).

Konsultantam ir svarīgi iegūt iespējami vairāk informācijas ideju precizēšanai, konkretizēšanai par klienta iekšējo pieredzi, ko viņš vai nu neprot, vai nevēlas izstāstīt. Šim nolūkam ir noderīgs informācijas iegūšanas jeb *meta modelis* (Dilts, 1994), kas ietver 8 grupu jautājumus (sk. 6. tabulu), uz kuriem klientam ir grūti neatbildēt, ja nu vienīgi ar vārdu "nezinu".

6. tabula

Meta modelis (pēc: Dilts, 1994)

Meta modeļa grupas	Reakcijas jautājumi	Izteicieni
Nekonkrētie lietvārdi un vietniekvārdi <i>/ neprazdams tikt galā ar situāciju, cilvēks izslēdz informāciju/</i>	Kurš tieši? Kas tieši?	Darba devēji ir blēži Pilsētas ir veselībai bīstamas Tas ir grūti Ja šokolādi atstāj, to apēd Mani gandrīz noķēra
Nominalizēšana <i>/ trūkst izvēles, cilvēks procesu jauc ar stāvokli/</i>	Kurš ir laimīgs? Kādu orientieru trūkst? Kas sāp?	Tā ir laime Mani pārņem apjukums Esmu slims Liela aizrautība
Nekonkrētie darbības vārdi <i>/ cilvēks nespēj izdarīt izvēli, lai atrisinātu situāciju/</i>	Kā tieši? Ko tieši viņi dara?	Viņš mani uztrauc Bērni liek man viņus sodīt Viņš atsakās no manis Es cenšos iegaumēt

6. tabulas turpinājums

Modālooperatori <i>/ cilvēks jūt izvēles trūkumu/</i>	Kas traucē? Kas notiks, ja nerūpēsies? Kas notiks, ja nebūsi?	Es nevaru gūt panākumus Man jā rūpējas par viņu Man jābūt elastīgākam Es nevaru atteikt
Globalizēšana <i>/ pārspilēšana vai arī neorientēšanās savā pieredzē/</i>	Vai tiešām mūžīgi? Nekad neesi kļūdījies? Vai arī es?	Mūžīgi viņš burkšķ Es vienmēr esmu nekļūdīgs Visi mani nīst Es nekad neko nedaru pareizi
Domu lasīšana <i>/ ilūzija, cilvēks iedomājas, ka zina, ko domā otrs/</i>	Kā tu to zini? Kas par to liecina? Kurš tev to teica?	Viņš nekad nedomā par sekām Viņi mani nicina Es zinu, kāpēc jūs to izdarījāt Viņš izplata intrigas par mani
Pazaudētie sprieduma avoti <i>/ izvēles trūkuma dēļ izsaka aizspriedumus, nevis savas domas/</i>	Kurš tā saka? Kurš tā nedrīkst darīt? Kuram tas nav pareizi?	Tas nav pieklājīgi Ir slikti būt nekonsekventam Tā rīkoties ir muļķīgi Nav pareizi pajauties uz labdarību
Salīdzināšana ar noklusēšanu <i>/ cilvēks noklusē patiesās domas vai jūtas, izvairās no precizējumiem/</i>	Labāk salīdzinot ar ko? Par ko prātīgāk? Labāks par kuru? Sliktāk par ko?	Labāk paklusēšu Tas būs prātīgāk Jaunais pulveris ir labāks Es slikti vadīju sapulci Es gribu būt labāks Tā bija īsta katastrofa

Intervija ir atbilžu sērija uz pētnieka jautājumiem vai rosinājumiem turpināt stāstījumu (Ivey, 2007). Tas ir mērķtiecīgs dialogs starp intervētāju un intervējamo (Ozoliņa-Nucho, Vidnere, 2003).

Karjeras konsultēšanā intervijas iedala pēc mērķiem (Miller, Rollnick, 2002): intervijas profesijas izvēlē, intervijas ar kandidātiem uz vakanto darbavietu, intervijas ar darbiniekiem par viņu darbību organizācijā.

Intervijas profesijas izvēlē tiek veidotas ar mērķi noskaidrot klienta profesionālos mērķus, intereses, izredzes, spējas, kā arī palīdzēt viņam plānot karjeras attīstību, mudināt klientu pieņemt lēmumus profesionālās pašnoteikšanās procesā.

Intervijas ar kandidātiem uz vakanto darbavietu tiek veidotas ar mērķi noskaidrot potenciālā darbinieka profesionālos mērķus, intereses, spējas, attieksmi pret sevi, savām profesionālajām izredzēm un spējām, savu profesiju, iepriekšējo darbavietu, nākamo darbavietu, citiem cilvēkiem, problēmu risināšanas veidiem utt. Intervijas laikā noskaidro arī pretendenta personības noturīgās īpašības, pēc kurām var spriest par šī cilvēka iekļaušanos darba kolektīvā, saderību u. c.

Intervijas ar darbiniekiem par viņu darbību organizācijā visbiežāk ir saistītas ar to, lai noskaidrotu organizācijas darba efektivitātes faktoros.

Karjeras konsultēšanā biežāk izmanto strukturētās vai daļēji strukturētās intervijas un individuālās intervijas.

G. Abramova (*Абрамова, 1998*) vērš konsultantu-iesācēju uzmanību uz iespējamām kļūdām intervēšanas laikā:

- intervijā netiek izmantots klienta vārds;
- intervijai trūkst precīza mērķa;
- konsultants sāk dot banālus padomus vai pauž pārlieku personisku interesi par intervijas saturu;
- profesionālā mijdarbība ar klientu pārvēršas sadzīviskā;
- konsultants aizraujas ar specifisku terminu lietošanu, kurus klients nesaprot;
- konsultants pārāk daudz runā par savām problēmām vai uzspiež savu viedokli klientam;
- sāk emocionāli novērtēt klienta kvalitātes, pārmest viņam atklātības trūkumu.

Intervijas efektivitāti ietekmējošie faktori (*Kropļijs, Raščevska, 2004*):

- intervētāja raksturojums (statuss, profesija, amats, temperaments, intelektuālais līmenis, kvalifikācija u. c.);
- respondenta raksturojums (rakstura īpatnības, vajadzības, intereses, iekšējais stāvoklis);
- attiecību raksturojums starp intervētāju un respondentu (lomu saderība, interešu un paradumu līdzības, uzticēšanās līmenis);
- situācijas raksturojums (mērķis un uzdevumi, uzvedības noteikumi, stereotipi).

Autobiogrāfiskie stāstījumi vēsta par personiski pieredzēto. Stāstījums var būt mutisks vai rakstisks, pasniegts kā patiesība vai kā iztēles produkts. Šo stāstījumu pētniecība palīdz labāk izprast, kā klienti piešķir jēgu savai dzīves pieredzei un kā viņi attīsta savu identitāti (*Kropļijs, Raščevska, 2004*).

Klienta personības iepazīšanai izglītības iestādēs, karjeras centros konsultanti izmanto psihodiagnostikas metodes, starp kurām pazīstamāka ir testu metode. **Tests** (t. i., pārbaude) ir sistematizēta procedūra divu vai vairāku cilvēku uzvedības salīdzināšanai. Standartizēts tests ir pārbaude, kurā procedūra, instruments un punktu skaitīšana ir noteikta tādā veidā, ka tieši tāda pati pārbaude varētu tikt veikta citā laikā un vietā (*Cronbach, 1960*).

Testiem piemīt 6 būtiskas pazīmes (*Kline, 2000*):

- tests mēra noteiktu pazīmi (personības iezīmes, motivācija, intelektuālās spējas);
- tests mēra noteiktu un ierobežotu indivīdu populāciju, kam piemīt mērāmā psihes parādība un noteiktas sociāli demogrāfiskas pazīmes (piemēram, pusaudži vecumā no 11 līdz 16 gadiem);
- tests ir standartizēts pazīmes mērītājs, jo dažādiem indivīdiem piemēro

vienādu testēšanas procedūru vienādos apstākļos, lieto vienotu punktu skaitīšanas sistēmu, pamatojoties uz noteiktu mērījuma skalu, nosaka mērītās pazīmes kvantitatīvās normas, t. i., vērtību biežumu sadalījumu populācijā, pamatojoties uz izlases mērījumiem;

- tests ir ticams, t. i., tā mērījumi ir stabili laikā;
- tests ir valids, t. i., tas patiešām mēra to pazīmi, kā mērīšanai ir radīts;
- tests ir objektīvs mērītājs, jo indivīda testa vērtības tiek interpretētas, nevis pamatojoties uz konsultanta subjektīvo viedokli par tām, bet uz to vietu izlases vērtību sadalījumu rindā (t. i., normām), kā arī saskaņā ar testa ticamības un validitātes īpašībām.

Testa lietošanas procedūrā klientam svarīgi ir izprast izpildes instrukciju, precīzi to izpildīt, bet konsultantam – apstrādāt datus atbilstoši noteikumiem, prast interpretēt iegūtos rezultātus. Karjeras konsultēšanā izmanto personības īpašību, sasniegumu, motīvu, interešu, vērtību, intelekta, kreativitātes testus, kas var būt verbāli vai praktiski. Arvien biežāk izmanto datortestēšanu, kas nodrošina tūlītēju datu kvantitatīvo un kvalitatīvo vērtējumu un saglabāšanu datora atmiņā.

A. Rašcevska (2005) uzsver, ja tests, kas izstrādāts vienā valodas un kultūras vidē, tiek pārnesti uz citu valodas un kultūras vidi, tad tā lietojamība jaunā kultūrvidē nosakāma tikai attiecīgu pētījumu rezultātā un pamatojoties uz plašākām zināšanām par cilvēku dzīves kontekstu.

Latvijā šādu adaptēto testu vēl ir ļoti maz (piemēram, Holanda, Amthauera, Ketela). Visbiežāk tiek izmantoti citās valstīs adaptētie testi.

Komunikāciju ar klientu uztur (*Ivey, 2007*):

- a. iedrošināšana – laipns skats, galvas mājieni, atvērta ķermeņa poza, ieinteresēta klusēšana, mutiski "hmmm", "a-ha", "jā";
- b. pārfrāzēšana, kas atstāj cilvēkam izvēli atklāsmei;
- c. kopsavilkums, kas palīdz klientam sistematizēt savas domas, atcerēties to, ko teicis, mudina iedziļināties nozīmīgākajās tēmās, veicina konsultēšanas secīgumu, piešķir komunikācijai kādu virzienu.

Pārfrāzēšanas 3 mērķi (*Ivey, 2007*):

1. parādīt klientam, ka konsultants ir ļoti uzmanīgs un cenšas viņu saprast;
2. izkristalizēt klienta domu un to koncentrēt;
3. pārliecināties, ka klients ir saprasts pareizi.

Labi pārfrāzēta klienta doma kļūst īsāka, skaidrāka, precīzāka, palīdz klientam pašam saprast, ko īsti viņš gribēja pateikt.

Komunikācijā ar klientu nozīmīga ir klienta jūtu atspoguļošana.

Klienta jūtu atspoguļošanas principi (*Ivey, 2007*):

- iespējami pilnīgāk identificēt gan savas, gan klienta jūtas;
- pievērst uzmanību jūtām, kad tās rada problēmas konsultēšanā vai var klientam palīdzēt;
- konsultantam jāatspoguļo arī savas jūtas, kas rodas konsultēšanas laikā, jo tā ir rezonanse klienta jūtām;

- palīdzēt klientam kontrolēt savas jūtas, ja tās kļūst pārlietu intensīvas. R. Meijs (*Мэй, 2001*) vērs konsultantu uzmanību klienta pretošanās izpausmēm, kas var būt gan konstruktīvas, gan destruktīvas.

Konstruktīvā pretošanās notiek tad, kad klients uzskata, ka konsultants strādā nepareizi vai arī klientam ir negatīva iepriekšējā pieredze.

Destruktīvā pretošanās sākas, ja klients neuzskata konsultanta vērtības par savējām, ja ir nokavēts izmaiņu moments, zudis konsultācijas ritms, pazaudēta konsultanta ietekme, parādās slēptas intereses.

Pretojoties klients cenšas kontrolēt savu atklātību, izteikt vienīgi "cenzētas" domas un jūtas, grib būt iespējami bezpersoniskāks, cenšas apspiest savas emocijas attieksmē pret konsultantu un klusēt.

Konsultantam pretošanās nav jānosoda un par to nav jābrīnās. Klientam ir jāparāda viņa pretošanās pozitīvais aspekts, kas var kalpot par pašapliecināšanos. Par savas pretošanās pārvarēšanu atbild klients. Ja konsultantam pašam ir pieredze, kā pārvarēt pretošanos, tad, iespējams, var palīdzēt arī klientam tikt ar to galā. Ir jāanalizē, vai klienta pretošanos konsultants neprovocē ar savu uzvedību un emocijām.

Klienta psiholoģiskās aizsardzības laušanai komunikācijā parasti izmanto konfrontāciju, kas gan nedrīkst būt agresīva un kategoriska (*Nussbeck, 2006*).

Ž. Īgans (*Egan, 1990*) par konfrontāciju uzskata konsultanta reakciju, kas ir pretrunā klienta uzvedībai.

R. Džordžs un T. Kristiani (*George & Cristiani, 1995*) nosauc konfrontācijas izmantošanas trīs galvenos gadījumus, kad:

1. klienta uzmanība jāvērs uz pretrunām viņa uzvedībā, domās, jūtās, mērķos;
2. jāpalīdz saskatīt situāciju tādu, kāda tā ir, klienta vajadzību kontekstā pretstatā viņa uzskatiem par to;
3. klienta uzmanība jāvērs uz viņa izvairīšanos apspriest dažas problēmas.

Nozīmes atspoguļošana palīdz iegūt informāciju, kādā virzienā strādāt ar klientu, atklāj klienta sapņus, domas un ieceres. Bet fokusēšana sarunas laikā jāuztur, lai klients nerunā par visu, kas ienāk prātā, bet centrējas uz galveno.

Mikrokonsultēšana

Mikrokonsultēšanas metodi ir izveidojis A. Aivijs (*Ivey, 2007*), to pielāgojams arī konsultēšanai daudz kultūru vidē.

Metode ietver piecus soļus.

1. solis – *Izveidot attiecības un strukturēt sarunu:*

- klients izstāsta konsultantam savu problēmas versiju;
- konsultants to strukturē.

2. solis – *Skaidri definēt problēmu:*

- vedina klientu uz pašatklāsmi;

- konsultants izsaka kopsavilkumu.

3. solis – *Izvirzīt mērķi*:

- ar jautājumiem noskaidro klienta vēlmes;
- precīzi formulē vēlamo mērķi.

4. solis – *Meklēt alternatīvas un vērsties pret nesaskaņām*:

- konsultants apvieno klienta un konsultanta viedokļus;
- vienojas par kopīgo viedokli problēmas risinājumam.

5. solis – *Konsultēšanu vispārināt un attiecināt uz ikdienas dzīvi (vienoties par prioritātēm)*:

- ko darīs klients un kad;
- ko darīs konsultants un kad;
- kad abi tiekams nākamo reizi, ja ir nepieciešams.

Klienta stāstījums konsultantam vienmēr jāsapņrupē 4 kategorijās (Ivey, 2007):

- alternatīvas,
- kritēriji,
- informācijas apstrāde,
- emocijas.

Tas palīdz konsultantam pamanīt arī slēptās nianšes klienta stāstījumā.

Lai varētu vienoties ar klientu, kādi pasākumi būs jāveic, konsultants ar tiešiem jautājumiem noskaidro visus apstākļus, par kuriem klients nepastāstīja, un piedāvā klientam kopdarbību. Ja klients tai piekrīt, tad konsultants ar jautājumiem precizē klienta mērķus, intereses, noskaidro, kāda informācija, kas nepieciešama problēmas risināšanai, klientam jau ir un kāda būs jāiegūst.

Mērķa sasniegšanai konsultants vienojas ar klientu par prioritātēm rīcības plānā, ko noformē rakstiski un apliecina ar saviem parakstiem.

Problēmu menedžments

Ž. Īgana (Egan, 1990) problēmu menedžments ir integratīva metode, kas balstās uz problēmu risinājumu un lēmumu pieņemšanas izpēti. Vairāk nekā 25 gadu laikā tā piedzīvojusi daudzus uzlabojumus. Metode koncentrējas uz to, ka klienti sarunas laikā atklāj savas stiprās puses, un to, kā šīs stiprās puses izmantot, lai, koncentrējoties uz darbības iespējām, mazinātu problēmas būtiskumu.

Ž. Īgana problēmu menedžments ietver trīs pakāpes (Ertelt, Schulz, 2002):

1. pakāpe – *Pašreizējais scenārijs*: Pie kādām problēmām man būtu jāstrādā? Atbildes uz šo jautājumu sniedz pārskatu par pašreizējo lietu stāvokli jeb pašreizējo klienta scenāriju.

2. pakāpe – *Scenārijs, kam tiek dota priekšroka*: Ko man vajag vai ko es gribu tā vietā, kas man jau ir? Atbildes uz šo jautājumu attēlo scenāriju, kam tiek dota priekšroka.

3. pakāpe – *Rīcības stratēģija*: Kas man ir jādara, lai iegūtu to, ko man vajag

vai ko es gribu? Kā es to visu paveikšu? Atbildes uz šo jautājumu rada darbības stratēģijas, lai sasniegtu mērķi.

Pirmajā pakāpē konsultants noskaidro:

- problēmas atainojumu;
- "aklos plankumus", kas klientam neļauj reāli saskatīt savu problēmsituāciju un neizmantotās iespējas un kas neļauj līdzdarboties konsultēšanas procesa veidošanā;
- liek uzsvāru uz problēmām, pie kurām būtu jāstrādā vispirms.

Otrajā pakāpē konsultants:

- iedrošina klientu raudzīties nākotnē, izmantojot savas iztēles spējas, prāta vētru un diverģento domāšanu;
- klientam palīdz izteikt savas vēlmes, izvēlēties un izvirzīt reālus un saistošus mērķus, lai tiktu galā ar problēmām un neizmantotajām iespējām, kas tika identificētas sākumā;
- ļauj klientam atrast stimulus, kas palīdzēs īstenot mērķus.

Trešajā pakāpē konsultants:

- ļauj klientam saprast, ka ir vairāki ceļi, kā sasniegt mērķi;
- izvēlas visvairāk piemēroto stratēģiju, kas vislabāk atbilst klienta spējām, darbības stilam, resursiem, temperamentam un laika plānam;
- ieskicē plānu, lai organizētu rīcību konkrēto mērķu sasniegšanai.

Ž. Ēgans (*Egan, 1990*) lielu vēribu piešķir komunikācijas pamatiemaņām katrā pakāpē. Šo iemaņu izmantošana ir līdzīga A. Aivija mikrokonsultēšanas iemaņām.

Konsultēšana daudz kultūru vidē

Eiropas daudz kultūru sabiedrībā karjeras konsultantam jāprot sniegt konsultatīvos pakalpojumus ikvienam cilvēkam neatkarīgi no viņa dzimuma, rasu vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, nespējas, vecuma vai seksuālās orientācijas.

Klienta kultūras atšķirību respektēšana un atteikšanās no domāšanas stereotipiem ir pamatnosacījumi darbā ar citas kultūras klientu (*Ivey, 2007*).

Konsultēšanā sastopas divi atšķirīgi *aisbergi*. Konsultantam kultūras aisberga tieši uztveramajā daļā atrodas cilvēka izturēšanās, valoda, tradīcijas, bet uztverei apslēptajā daļā – klienta pārliecība, vērtības, pārdomas, pieņēmumi. Konsultants drīkst interpretēt to, ko klients domā, tikai pēc tam, kad ir ieguvis pietiekami daudz informācijas, citādi skaidrojums būs savas kultūras ietvaros. Interpretēt drīkst vienīgi ārējo (*Launikari, Puukari, 2005*).

Starpkultūru komunikāciju M. Benets (*Bennet, 1998*) definē kā savstarpēju iedarbību tādu cilvēku starpā, kuru kultūras ievērojami atšķiras. Konsultantam jāapzinās individuālās, konteksta un kultūras atšķirības ķermeņa valodā, fiziskās telpas un pieskaršanās uztverē, acu skatienā un acu kontaktā, balss tonī un runas ātrumā.

N. Arturs un S. Kolins (*Arthur, Collins, 2006*) sniedz praktiskus ieteikumus, kā konsultantam paust empātiju citas kultūras klienta konsultēšanas laikā:

- reaģēt uz galveno tēmu (ļaut klientam stāstīt visu, ko viņš vēlas teikt, uzmanīgi klausīties un pēc tam svarīgāko pārstāstīt viņa paša vārdiem);
- noregulēt pārpratumus (pārbaudīt savas izpratnes pareizību ar jautājumiem "Kā jūs jūtaties?", "Piedodiet, vai sapratu pareizi?");
- neizlikties, ka saprot (prasīt papildu informāciju, bet piekrītoši nemāt ar galvu, ja nesaprot klienta teikto);
- nesteigties, pat ja laika ir maz (pirms atbildēt klientam – padomāt, paklusēt);
- pārbaudīt savas kultūras slēptos aizspriedumus (censties būt maksimāli objektīvam);
- neļauties stereotipiem (izvairīties no pārmērīgiem vispārinājumiem par atšķirīgas kultūras grupu);
- iekļaut konsultēšanā kultūras un etnisko informāciju (konsultē konkrētu cilvēku);
- izmantot kultūras shēmas (to, kas raksturīgs konkrētai kultūras grupai – emocionalitāti, racionalitāti, attieksmes, vērtības).

Par vienu no veiksmīgākajām metodēm konsultēšanai daudzkultūru vidē patlaban uzskata V. Pivija (*Peavy, 1997*) izveidoto "Dzīves telpas kartēšanu", jo tā palīdz saprasties pat ar ļoti noslēgtiem, mazrunīgiem klientiem. Tā ietver sešus soļus:

- uz lielas papīra lapas uzzīmē atsevišķi novietotus divus apļus **0 0** (esošā situācija un nākotnes iespējas);
- šos apļus savieno ar t. s. tiltu vai trepēm **0 ===== 0**, kas apzīmē pakāpienus, kas klientam jānoiet, t. i., kādi pasākumi jārealizē, pirms viņš spēs sasniegt savus mērķus;
- klientu iztaujā par esošo situāciju, un viņš pats apli informāciju sīki iezīmē ar simboliem, isiem vārdiem;
- iztaujā klientu par nākotnes vēlmēm un šo informāciju sīki iezīmē otrajā aplī;
- kad apļos viss iezīmēts, konsultants piedāvā kopā ar klientu uzreiz apspriest katru trepītes pakāpienu uz tiltiņa, kādus pasākumus klients realizēs, lai tuvinātos iecerētajam mērķim.

Izveidotais kartējums paliek klientam ar norunu, ka nākamajā reizē, ja viņš nāks atkal, tas būs līdzī.

Karjeras plānošanas un attīstības metodes

Karjeras plānošana ir nepārtraukts attīstības process, kurā cilvēki iemācās apzināt un izprast savu personisko, ģimenes, skolas, darba un sabiedrības pieredzi, kā arī izvēlas nozīmīgumu, pieņemot par savu noteiktu profesiju vai dzīves stilu. Karjeras plānošanas dziļākā būtība ir attīstība: zināšanas par izvēlēto darba jomu, profesionālā piemērotība un spējas, karjeras atklāšme, sagatavošanās darbam un pati darba pieredze. Ikvienam strādājošajam ir vajadzīgs individuālais karjeras plāns, kurā jāparedz: darba uzdevumi, pienākumi, kompetences, subordinācijas līmenis, alga, sociālās garantijas, korporatīvie atvieglojumi, tuvākās un tālākās perspektīvas (*Sampson, Re-*

ardon, Peterson, Lenz, 2004). Tā ieviešanu Latvijā patlaban kavē pasaules darba tirgus globalizācija, kas rada pārāk spēcīgas lokālā darba tirgus svārstības, negarantējot ilgnoturīgas darba attiecības, kā arī naudas tieksme strauji veidot karjeru "pa vertikāli".

Biheiviorālajā plānošanā J. Krumbolcs (*Krumboltz, 1996*) izdala piecus svarīgus aspektus:

- klients jāsaģatavo tam, ka neplānots gadījums ir normāla forma un nepieciešama daļa karjeras attīstīšanas plānošanā, plānošana ir mūžizglītības procesa daļa;
- konsultēšanas gaitā klientam jāpalīdz identificēt pamatvajadzības, t. i., kas viņa dzīvē dod vislielāko apmierinātību;
- konsultēšanas gaitā jādod klientam iespēja ieraudzīt savus pagātnes sasniegumus kā mācību stundas tagadnei – plānošanā var izmantot iepriekšējo pieredzi, arī pieļautās kļūdas;
- konsultēšanas gaitā jāpalīdz klientam mācīties pazīt potenciālās iespējas, mācībām izmantojot iepriekšējo pieredzi;
- konsultēšanas gaitā jāamāca klientam pārvarēt šķēršļus, attīstot karjeru, pastiprināt ticību saviem spēkiem, pilnveidot prasmi, kā šķēršļus pārveidot konstruktīvos risinājumos.

Lai cilvēks sasniegtu to, ko viņš patiesi vēlas, nepieciešams labi formulēts mērķis. **Vēlamā mērķa formulēšanā** ir noteikti kritēriji, pēc kuriem konsultantam jāvirza klienta mērķa kvalitāte (*Melbārde, 2007*):

- mērķim jābūt formulētam pozitīvi (*es darīšu, es mācišos, es vēlos*);
- mērķim jāatrodas indivīda kontrolējamās robežās, reālā mērogā, tas jāvirza un jāsasniedz pašam vai grupai (*Vai tas ir jūsu spēkos? Kādi resursi jums ir nepieciešami vispirms?*);
- vēlamais rezultāts jāapraksta sensoriskās kategorijās – redzu, dzirdu, sajūtu, tam jābūt konkrētam, specifiskam un izmērāmam (*Ko redzēsīt, dzirdēsīt, jutīsīt, kad būsīt sasniedzīs mērķi? Lidz kādai pakāpei vēlaties to sasniegt?*);
- mērķim jāatrodas vajadzīgajā kontekstā (*Kad, kur un ar ko kopā jūs vēlaties sasniegt savu mērķi? Vai vēlamais mērķis iekļaujas jūsu islaicīgajos un ilglaicīgajos plānos un citu cilvēku plānos?*);
- mērķim jābūt ekoloģiskam (*Kādi būs jūsu guvumi un zaudējumi mērķa īstenošanas laikā? Kā jūsu mērķis ietekmēs citu cilvēku dzīvi?*);
- jāparedz pirmie soļi mērķa īstenošanā (*Kur un kad jūs spersit pirmos soļus sava mērķa realizēšanā?*).

Karjeras lēmuma pieņemšanas process ietver sevī visus vai atsevišķus šādus posmus (*Perry, Van Zandt, 1998*):

- iespējami precīza pieņemamā lēmuma un mērķa formulēšana;
- problēmas noskaidrošana;
- iespējamo alternatīvu noteikšana;
- katra varianta iespējamo seku izpēte;
- ar lēmumu saistītu, personiski nozīmīgu vērtību izvirzīšana;

- risinājumu varianti saistībā ar citiem dzīves mērķiem;
- atbalsta un atgriezeniskās saiknes meklējumi dažādiem izvēju variantiem;
- lēmumu pieņemšana;
- pieņemtā lēmuma novērtēšana.

Ikvienam karjeras lēmuma pieņemšanas procesa posmam ir savs metožu klāsts (*Ertelt, Schulz, 2002*). Klienta lielākas patstāvības attīstīšanai konsultants var izmantot šādu darbības modeli (*Lapiņa, Rudiņa, 1997*):

- konsultants izskaidro personiskā projekta darba nosacījumus – klients strādā patstāvīgi, lai veiktu uzdevumu un nodrošinātu noteikta rezultāta sasniegšanu;
- konsultants formulē galveno tēmu, nosaka projekta izpildes laiku, kā arī iepazīstina ar īstenošanas materiālajām iespējām un ierobežojumiem (tehniskie līdzekļi, mācību materiāli u. c.);
- konsultants ar klientu vienojas par mērķi un starpmērķiem;
- konsultants informē, ka klients var izvēlēties savus darba virzienus, lai sasniegtu rezultātu, vai arī pieņemt konsultanta piedāvāto mērķa sasniegšanas shēmu;
- konsultants ar klientu pārrunā iegūtos rezultātus, salīdzina to ar sākotnēji izvirzīto mērķi un starpmērķiem.

Karjeras attīstīšanas programmas izstrādē nav noteiktas formas, bet tai noteikti jābūt ar laika ierobežojumu. Cilvēkam jāizveido skaidrs priekšstats par nākotni, kas parāda galveno līniju, nevis jānosaka konkrēti mērķi. Konsultants programmas veidošanas procesā ir padomdevējs, informācijas sniedzējs, palīgs kāda jautājuma dziļākas izpratnes veidošanā. Mūsdienu sabiedrībā cilvēkam visgrūtāk ir noteikt vadlīnijas pilsoņa tiesību un pienākumu izpildē (*Sampson, 2004*).

Karjeras attīstīšanas programmas saturs ietver (*Perry, Van Zandt, 1998*):

- nākotnes vīzijas definējumu (galvenās vadlīnijas);
- laika periodu;
- paredzamās aktivitātes darba jomā;
- paredzamās aktivitātes ģimenes jomā;
- paredzamās aktivitātes pilsoniskuma jomā;
- paredzamās aktivitātes garīguma jomā;
- paredzamās aktivitātes brīvā laika jomā;
- apņemšanos izvērtēt, pilnveidot, modernizēt programmu – pēc cik ilga laika un cik regulāri.

Dokumentēšanas metodes

Latvijā pagaidām karjeras konsultanta darba dokumentācija nav noteikta, taču ikvienam konsultantam nepieciešams klientu reģistrācijas žurnāls (sk. 7. tabulu) un jāiekārto klienta lieta, kurā apkopoti visi materiāli, kas iegūti konsultāciju laikā (*Behmane, 1997*). Konsultēšanas dokumentēšanā jāvadās pēc LR Ministru kabineta 1996. gada 23. aprīļa noteikumiem Nr. 154 "Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas noteikumi".

Klienta lieta ietver (Kalve, 2002):

- apmeklētāja anketu (sk. pielikumu),
- intervijas pierakstu,
- izpildīto testu atbilžu lapas,
- kopsavilkumu par diagnostikas rezultātiem,
- konsultāciju rezumējumu (galveno atziņu apraksts par klientu),
- sniegtās informācijas uzskaitījumu,
- ieteikumus,
- karjeras attīstīšanas plānu vai karjeras attīstīšanas programmu.

Katrā klienta lietā vienmēr nav jāietilpst visām minētajām sastāvdaļām, jo lietas saturs veidojas atkarībā no konsultāciju veida, ilguma, atkārtotamības. Konsultantam ir ērti strādāt, aizpildot klienta karti (sk. pielikumu).

Konsultantam obligāti jānodrošina lietas materiālu konfidencialitāte. Klienta sniegto informāciju pārskatāmāk ir pierakstīt strukturēti (sk. 8. tabulu).

7. tabula

Klientu reģistrācijas žurnāls

(pēc: Behmane, 1997)

Nr. p.k.	Datums	Vārds, uzvārds	Dzimšanas dati vai personas kods	Izglītība	Statuss	Konsultācijas veids

8. tabula

Klienta sniegtās informācijas strukturēta pieraksta tabula

(pēc: Kalve, 2002)

Klienta sniegtie fakti	Klienta resursi	Piesaistāmie resursi	Darba vērtības	Emocijas	Risinājumi klienta skatījumā

Diagnostikas rezultātu kopsavilkumā jāatspoguļo rezultātu interpretācija un sniegtā informācija klientam. Stāstījumu klientam par rezultātiem veido pēc šādiem principiem (Amundson, 2003):

- denominalizācijas princips – pārformulē terminus, kas raksturo klienta personību, pārveidojot lietvārdus un īpašības vārdus par darbības vārdiem; tādā veidā var runāt par to, ko klients dara, jūt, nevis par to, kāds viņš ir;

- kontekstualizācijas princips – ir jāstāsta par situācijām, kurās klientam var novērot personības īpašības, norādot, ka klients rīkojas tādā vai citādā veidā;
- pozitīvās reinterpretācijas princips – interpretācijā nenorāda uz klienta ierobežojumiem iespējās, bet runā par tām iespējām, kas ir realizējamas.

Karjeras konsultēšana un supervīzija

Tā kā karjeras konsultants palīdz klientam risināt sarežģītas karjeras izvēles un attīstības problēmas, tad supervīzija, tāpat kā psihoterapeitam un sociālajam darbiniekam, ir nepieciešama, lai konsultants varētu izvērtēt savu rīcību un spējas, saņemt atbalstu, tikt galā ar emocionālo spriedzi, pilnveidot savas profesionālās kompetences.

Supervīzija ir intensīvas interpersonāli fokusētas attiecības, kurās viena persona palīdz pilnveidot kompetences otrai personai (*Loganbill, 1982*).

Primārais supervīzijas mērķis ir aizstāvēt klienta intereses.

Supervīzijai ir trīs funkcijas (*Kaslow, 1986*):

- izglītojošā (attīsta spējas, prasmes, izpratni),
- tonizējošā (dod iespēju pretoties klienta problēmu ietekmēm),
- virzošā (kontrolē paša personības trūkumus, aizspriedumus, "tumšos plankumus" un vājās vietas).

Kā uzskata P. Hovkins un R. Šohets (*Hawkins, Shohet, 2000*), tad supervīzija dod iespēju konsultantam atteikties no klientu, kolēģu, organizāciju, sabiedrības un pat sevis vainošanas; dod iespēju uzsākt jaunus meklējumus un mācīties no sarežģītām situācijām.

Karjeras konsultantam supervīzijas laikā jājūtas droši, tādēļ supervizoru viņš sev izvēlas pats. Supervizors vienlaikus ir gan izglītotājs, gan atbalsta sniedzējs, gan uzraudzītājs. Savā darbā viņš izdzīvo dažādas lomas: skolotāja, vadītāja-virzītāja, konsultanta, kolēģa, priekšnieka, tehniskā eksperta, administratīvo attiecību vadītāja lomu.

Supervīzijas procesā spilgti parādās jautājums par supervizora atbildību, robežām, varu un autoritāti.

Parasti atbalsta sniegšanas process sastāv no piecām fāzēm:

- uzticības un attieksmes izveidošana;
- noskaidrošana;
- vienošanās par mērķiem un atbildības uzņemšanos mērķa realizācijā;
- problēmas risināšana;
- noslēgums (*Hawkins, Shohet, 2000*).

Izejot cauri atbalsta sniegšanas procesam, supervizors atbalsta meklētājam iemāca, kā risināt nākotnes problēmas, nevis atrisina problēmu viņa vietā.

Ir stingri jāievēro konfidencialitāte, lai izpelnītos un saglabātu uzticību.

E. Frīmena (*Freeman, 1985*) pamato, ka atgriezeniskajai saiknei (*feedback*), ko sniedz supervizors, vajadzētu būt: sistemātiskai; atbilstošā laikā; skaidri saprotamai; tādai, kas piedāvā alternatīvas, nevis universālus risinājumus;

personīgai un vispārīgai; regulārai, nevis tikai problēmu gadījumā; līdzsvarotai starp pozitīviem un negatīviem aspektiem; specifiskai. Atgriezeniskās saiknes sniegšana ir nopietns darbs, kas prasa koncentrēšanos, drosmi, cieņu pret citiem.

Atgriezeniskās saiknes sniedzējam:

- nav jābūt pārāk vērtējošam un kategoriskam savos spriedumos;
- jāizraugās tikai tādi izteicieni, kas sarunu biedram ir pilnīgi saprotami;
- kritika jāizvirza precīzi, nemēģinot atcerēties tālus pagātnes piemērus;
- nav jāpieprasa sava viedokļa bezierunu pieņemšana, jārunā par to, kā neatkārtot kļūdu.

Konsultantam, saņemot atgriezenisko saikni, ir svarīgi (*Szecsody, 1990*):

- palūgt precizēt neskaidrības un problēmjautājumus;
- nemēģināt vērtēt informāciju pēc principa: pareizi – nepareizi;
- uzmanīgi klausīties, neaizstāvoties, dzirdot kritiskus komentārus;
- uzskatīt atgriezenisko saikni kā cita uztveri par jums;
- pārdomāt otra teikto;
- jautāt par lietām, kas netiek minētas atgriezeniskajā saiknē, bet ir ļoti būtiskas;
- izvairīties no negatīvām emocijām (dusmas, naids, panika u. c.);
- izmantot tiesības pieņemt vai nepieņemt atgriezenisko saikni (ieteikumi, pārdomas).

Objektīva atgriezeniskā saikne ļauj karjeras konsultantam labāk tikt skaidrībā par savu uzvedību, kā arī novērtēt tās sekas un pieņemt lēmumu par korekciju rīcībā.

Literatūra

- Amundson, N.** (2003). *Active Engagement. Enhancing the Career Counseling Process*. 2nd edition by Richmond B. B. Canada: Ergon Communications.
- Beck, A.** (1993). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: American Library Trade.
- Behmane, Dz.** (1997). *Lietvedības dokumenti*. Rīga: Pētergailis.
- Berne, E.** (1968). *Games People Play*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Bordin, E. S.** (1968). *Psychological counseling*. 2nd. ed. American Psychological Association, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Bramer, L., Shostrom, E.** (1982). *Therapeutic Psychology: Fundamentals of Counseling and Psychotherapy*. 4th ed. Englewood Cliffs, N.Y.: Prentice Hall.
- Brown, D., Brooks, L.** (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Corey, G.** (1990). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. 4th ed. Pacific Grove: Brooks/ Cole.
- Crites, J. O.** (1974). *Career counseling: A review of major approaches*. *The Counseling Psychologist*, 4, pp. 3–23.
- Cronbach, L.** (1960). *The Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Brothers.
- Dilts, R.** (1994). *NLP – Effective Presentation Skills*. CA, Capitola: Dynamic Learning Publications.
- Egidess, A.** (2002). *Saskarsmes labirinti*. Rīga: Jumava.
- Egan, G.** (1990). *The skilled helper: a systematic approach to effective helping*. Ed. Monterey, California: Brooks/ Cole.
- Ellis, A.** (1989). *Rational – emotive therapy*. In: R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.). *Current psychotherapies*. IL: Peacock.
- Ellis, A.** (1993). *Changing Rational-Emotive Therapy (RET) to Rational Emotive Behavior Therapy (REBT)*. Springer Netherlands, *The Behavior Therapist*, 16, pp. 257–258.
- Ertelt, B., Schulz, W.** (2002). *Handbuch Beratungskompetenz*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

- Freeman, E. M.** (1985). *The Importance of Feedback in Clinical Supervision Implications for Direct Practice*. *The Clinical Supervisor: a journal of interdisciplinary research, theory and practice*, 3(1), pp. 5–26.
- Freud, S.** (1910). *Five lectures on psychoanalysis*. In: Standard edition. (Vol. 11, pp. 9–55).
- Garleja, R.** (2006). *Cilvēkpotenciāls sociālā vidē*. Rīga: RaKa.
- George, R. L. & Cristiani, T.S.** (1995). *Counseling: Theory and Practice*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gordon, D.** (1978). *Therapeutic Metaphor: Helping others through the looking glass*. CA: Cupertino.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A.** (2006). *Encyclopedia of Career Development*. Vol. 1., ed. by Greenhaus J. & Callanan G. London, UK: Sage Publications.
- Gregorc, A. F.** (1985). *Inside Styles: Beyond the Basics*. Maynard, MA: Gabriel Systems.
- Grinder, M.** (1992). *NLP für Lehrer. Ein praxisorientiertes Arbeitsbuch*. Freiburg im Breisgau: VAK.
- Hawkins, P., Shohet, R.** (2000). *Supervision in the helping professions: An individual, group and organizational approach*. 2nd ed. Buskingham Philadelphia: Open University Press.
- Hawthorn, R.** (1996). *Rethinking Careers Education and Practice: Theory, Policy, and Practice*. London, UK: Routledge.
- Holland, J. L.** (1997). *Making vocational choices: A theory of careers*. 3d ed. Engelwood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Ivey, A. E. & Ivey, M. B.** (1994, 2007). *Intentional Interviewing and Counseling*. USA, Brooks/ Cole Publishing Company.
- Kalve, I.** (2002). *Jaunās paaudzes lietvedība*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Kaslow, F.** (1986). *Supervision and training. Models, dilemmas and challenges*. New York: Haworth.
- Keller, J. & Novak, F.** (2000). *Kleines Pädagogisches Wörterbuch*. Herder, Freiburg, Germany.
- Kidd, J. M.** (2006). *Understanding Career Counselling. Theory, research and Practice*. London, UK: Sage Publications.

- Kierkegaard, S.** (1991). *Stadien auf des Lebensweg*. Gesammelte Werke, Abt. 15, Hg. von E. Hirsch und H. Gerdes, Güttersloh.
- Kline, P.** (2000). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kropļijs, A., Raščevska, M.** (2004). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B.** (1996). *A social learning theory of career selection*. In: J. M. Whiteley, & A. Resnikoff. 2nd. ed. *Career counseling*. Monterey, Calif.: Brooks/ Cole.
- Lambert, M. J.** (1992). *Implications of outcome research for psychotherapy integration*. In: Norcross J. C., Goldstein M. R (eds) *Handbook of psychotherapy integration*. Basic Books, New York, pp. 94–129.
- Lapiņa, L., Rudiņa, V.** (1997). *Apgūsim demokrātiju. Skolotāja rokasgrāmata: Interaktīvās mācīšanas metodes*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Law, B.** (1996). *A career learning theory*. In: Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M. and Hawthorn R. *Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*. Routledge, New York.
- Loganbill, C. R., Hardy, E. V., & Delworth, U.** (1982). *Supervision: A Conceptual Model*. *The Counseling Psychologist*, 10(1), pp. 3-42.
- McLeod, J.** (2005). *An introduction to counselling*. New York, Open University Press.
- Melbārde, I.** (2007). *Es vienmēr zinu, ko es vēlos*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Milne, A.** (2003). *Counselling*. London: Euston Road.
- Miller, W. R., & Rollnick, S.** (2002). *Motivational Interviewing, Preparing People for Change*. Second Edition: *Preparing People for Change*. New York: The Guildford Press.
- Nussbeck, S.** (2006). *Einführung in die Beratungspsychologie*. GmbH&CoKG Verlag, München.
- Ozoliņa-Nucho, A., Vidnere, M.** (2003). *Intervēšanas prasme*. Rīga: RaKa.
- Parson, F.** (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peavy, R. V.** (1997). *Sociodynamic Counselling: A Constructivist Perspective for the Practice of Counselling in the 21 Century*. Victoria, B.C., Canada: Trafford Publishing.

Perry, N. S., Van Zandt, C. E. (1998). *Skats nākotnē. Karjeras attīstīšanas programmas ceļvedis vecākiem un treneriem*. Tulkots un adaptēts Rīgā: PKIVA.

Raščevska, M. (2005). *Psiholoģisko testu un aptauju konstruēšana un adaptācija*. Rīga: RaKa.

Rogers, C. (1965). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*. Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C. (1997). *Conseling and Psychotherapy: On becoming a person*. San Francisko: Jossey-Bass.

Sampson, J., Reardon, R., Peterson, G., Lenz, J. (2004). *Career Counselling and Services*. London: Thomson Learning.

Savickas, M. (2003). *The Theory and Practice of Career Construction*. Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, pp. 42 - 70.

Simon, J., Osipow, S. (1996). *Continuity of Career: The Vocational Script in Counseling Older Workers*. *Career Development Quarterly*, Vol. 45 N 2, pp. 152-162. Publisher: N/A, Dec 1996.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Free Press.

Spiegel, S. B., Hill, C. E. (1989). *Guidelines for research on therapist interpretation: Toward greater methodological rigor and relevance to practice*. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 36, pp. 121-129.

Stewart, I., Joines, V. (1997). *Die Transaktionsanalyse: Eine neue Einführung in die TA*. Basel, Wien.

Szecsody, I. (1990). *The Learning Process in Supervision*. Stockholm: Karolinska Inst.

Williamson, E. G. (1950). *Counseling adolescents*. New York: McGraw-Hill.

White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. New York: W. W. Norton.

Абрамова, Г. (1998). *Практическая психология*. Екатеринбург: Деловая книга.

Берн, Э. (1992). *Игры, в которые играют люди. Психология человеческих*

отношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. Пер. с англ. СПб: Лениздат.

Фукуяма, С. (1989). *Теоретические основы профессиональной ориентации.* Москва: Московский университет.

Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионального самоопределения.* Москва: Акад. проект.

Кочюнас, Р. (1999). *Основы психологического консультирования.* Пер. с лит. Москва: Акад. проект.

Марков, В. (2001). *Психотерапия нового века.* Москва: Акад. проект.

Мэй, Р. (2001). *Искусство психологического консультирования.* Пер. с англ. Москва: ЭКСМО-Пресс.

Нельсон-Джоунс, Р. (2001). *Теория и практика консультирования.* Пер. с англ. СПб: Питер.

Роджерс, К. (1997). *Клиентцентрированная терапия.* Пер. с англ. Москва: Рефл-бук, Киев: Ваклер.

Соломин, И. Р. (2007). *Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования.* СПб: издательство Речь.

Шнейдер, Л. (2003). *Пособие по психологическому консультированию.* Москва: ОСь-89.

Arthur, N., Collins, S. (2006). *Cultural Auditing: A Process to Enhance Multicultural Career Counselling.*
Available: http://www.natcon.org/natcon/papers/natcon_papers_2006_e12.pdf (skatīts 02.02.2008.).

Bennet, M. (1998). *Basic concepts of intercultural communication.*
Available: <http://www.Amazon.com>. (skatīts 19.02.2008.).

International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. (2003). Approved by the General Assembly, Bern.
Available: <http://www.crccanada.org/crc/files/CompetenciesEnglish%20Druckversion2doc> (Skatīts 12.05.2008.)

Karjeras konsultanta profesijas standarts.
Pieejams: http://www.izmpic.gov.lv/Standartu_reg/ps0367.pdf (skatīts 10.02.2008.).

Launikari, M., Puukari, S. (2005). *Multicultural Guidance and Counsel-*

ling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Institute for Educational Research/ Centre for International Mobility (CIMO), Jyväskylä, Finland.

Available: <http://www.cimo.fi/english> (skatīts 12.03.2008.).

Tuning Educational Structure in Europe (2005). Final Report Pilot Project.

Available: www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-EU/040217Berlin-bergen.pdf (skatīts 21.02.2008.).

5. nodaļa

Organizāciju kultūra karjeras attīstības procesā

Linda Mackēviča

Anotācija

Karjeras konsultanta profesionālā darbība ir cieši saistīta ar dažāda veida organizācijām – uzņēmumiem, valsts, pašvaldību, nevalstiskajām un arī privātajām institūcijām. Tāpēc, lai izglītotu klientus karjeras veidošanas jautājumos, apzinātu viņu vajadzības dažādos darba vides apstākļos un izvērtētu karjeru ietekmējošos faktoros, ir nepieciešams izprast organizāciju darbības specifiku, tās kultūru ietekmējošos faktoros un ar to saistītos procesus. Arī darba devēju vidū ir vērojama pieaugoša tendence pievērst uzmanību ne tikai darbinieku profesionālajai kompetencei, bet arī viņu spējai iekļauties esošajā organizācijas kultūrā (Drummond, 2000; Kidd, 2005).

Nodaļā aplūkoti jautājumi par:

- organizāciju kultūras jēdzienisko izpratni un saikni ar kultūru tās plašākajā izpratnē,
- perspektīvām organizāciju kultūras analīzē, attīstībā un tipoloģiskajā iedalījumā,
- risinājumiem organizāciju kultūras pārmaiņu procesā,
- kultūras ietekmi karjeras veidošanas procesā un karjeras attīstību atbalstošas kultūras iezīmēm.

Piedāvātais organizāciju kultūras raksturojums balstīts uz pazīstamu organizāciju teorētiķu atziņām – K. Kameronu (K. Cameron), R. Kvinna (R. Quinn), R. Denisona (R. Denison), C. Hendija (C. Handy), M. Hačas (M. Hatch), G. Hofstēdes (G. Hofstede), B. Lova (B. Law), G. Morgana (G. Morgan), G. O`Donovanas (G. O`Donovan), E. Šeina (E. Schein), M. Šulcas (M. Schultz) un F. Trompenārsa (F. Trompenaars) pētījumiem organizāciju kultūras jomā.

Organizāciju kultūras būtība

Jēdziena “organizāciju kultūra” izpratne

Kultūra tiek definēta kā uzskati un vērtības, kas veido paradumus, normas un sociālo uzvedību. G. Hofstēde (Hofstede, 2005) salīdzina kultūru ar cilvēka prāta kolektīvu programmēšanu, ko var raksturot ar noteiktu domāšanas modeli, kas atšķir vienas grupas locekļus no citiem. Katrai no šīm

grupām ir sava sociālā un kultūras dzīve, kas atrodas mijiedarbībā ar citām grupām (*Kreitner, Kinicki, 1992; Lotze, 2004; Fouad, 2006*).

Kultūra ietver sevī zināšanas, uzskatus, mākslu, morāli, likumus, paradumus un dažādas prasmes, ko indivīds apgūst kā sabiedrības loceklis. Tā var tikt uzskatīta par dažādu sociālo grupu problēmu pārvarēšanas veidu, jo visas kultūras sastopas ar līdzīgām dilemmām, bet atšķirības ir vērojamas to rastajos risinājumos (*Trompenaars, 1993*). Citiem vārdiem sakot, kultūra nosaka:

- KO dara (zināšanas, uzskati, māksla u. c.);
- KĀ dara (morāle, likumi, paražas);
- KĀPĒC dara (uzskati, ticējumi).

Tomēr kultūra nepastāv vienīgi kā sabiedrības fenomens – ikvienai organizācijai ir sava kultūra, kas nosaka, kā tā darbojas un kā tās locekļi izskaidro dažādus notikumus gan organizācijā, gan ārpus tās. Organizāciju kultūra un sabiedrības kultūra ir saistīti jēdzieni, jo arī organizācijas ir daļa no sabiedrības, kurās cilvēki, būdami organizācijas locekļi, "ienes" savas sabiedrības kultūru. Organizācijas iekļaujas plašākā sabiedrības sociālajā kontekstā, tomēr tām ir pašām savi iekšējie noteikumi un vērtības, kas savukārt ietekmē indivīda vērtības, attieksmes, pieņēmumus un gaidas. Tādējādi cilvēku uzvedību lielā mērā ietekmē arī organizācijās pastāvošās kultūras socializācijas procesi, savukārt organizācijai ir jāņem vērā tajā pastāvošā kultūra, indivīda sabiedrības kultūra un saistība starp tām (*Morgan, 1997; Garcea, 2005; Martin, 2006*).

Sākotnēji organizāciju kultūra tika aplūkota kā līdzeklis, kas sekmē iekšējo integrāciju un koordināciju, bet, aplūkojot organizācijas kā atvērtas sistēmas, tiek akcentēta kultūras nozīme problēmu risināšanā, kas saistīta ar organizācijas spēju pielāgoties ārējai videi (*Baker, 2006*). Organizācijas kultūra kā viens no organizācijas iekšējās vides elementiem ietver organizācijas vērtības, uzskatus, pieņēmumus, principus, mītus, leģendas un normas, ko atbalsta un uztur gan vadītāji, gan darbinieki. Organizāciju kultūra izpaužas tās vadītāju un darbinieku uzvedībā un attieksmēs, kā arī atspoguļojas organizācijas vīzijā, stratēģijās, struktūrās, arhitektūrā, dizainā, telpu izvietojumā, darba apgērbā, tehnoloģijās, valodā un procesos (*Schein, 1992; Renġe, 1999; O`Donovan, 2006*).

No biznesa perspektīvas raugoties, organizāciju kultūra ir organizācijas virzītājspēks un līdzeklis tās filozofijas un stratēģijas realizēšanai, savukārt no cilvēciskā viedokļa organizāciju kultūra ir nozīmīga, jo veido identitātes izjūtu un vienota mērķa apziņu organizācijas locekļu vidū, kā arī sekmē iesaistīšanos un uzvedības modeļu veidošanos. Organizāciju kultūra var darboties gan organizācijas interesēs, gan arī pretēji tām – sekmējot vai kavējot tās efektivitāti (*Armstrong, Stephens, 2005; O`Donovan, 2006*). Kā uzskata T. Vudberija (*Woodbury, 2006*), tad organizāciju kultūra ir viens no būtiskākajiem faktoriem, kas nosaka organizācijas kapacitāti, efektivitāti un ilgmūžību. Ja tā nav saskaņā ar misiju, pamatvērtībām un darbības stratēģiju, tad var kļūt par nopietnu traucēkli organizācijai.

Organizāciju kultūra var būt kā līdzeklis, kas nodrošina organizācijas ilgtspējību un saliedētību, kā arī darbinieku labklājību, jo viens no nozīmīgākajiem tās rādītājiem ir grupas piederības izjūta. Organizāciju kultūra ir tā, kas nosaka savstarpējo komunikāciju, koordinē kopējos centienus mērķu sasniegšanai un norobežo grupas locekļus no tiem, kas tai nepieder. Tā kā kultūras starpnieks (*medium*) ir sociālā saskarsme, tad īpaša nozīme ir valodai, kura ir viens no veidiem, kas vēsta par raksturīgo katrai kultūrai un ar kā palīdzību kultūras vērtības tiek darītas zināmas organizācijas locekļiem (*Martin, 2006; Woodbury, 2006*).

R. Gofija un Dž. Gareta (*Goffee, Gareth, 1998*) pētījumos tiek akcentēti divi būtiski organizāciju kultūras aspekti.

- Sabiedriskums jeb draudzīgums darbinieku starpā – rada patīkamu darba vidi, kas sekmē kreativitāti, un darbinieki nežēlo spēkus kopējā mērķa sasniegšanai. Nav vēlams, ja sabiedriskuma izpausmes tiek pārprastas – parādās iecietīga attieksme pret pavirši veiktu darbu, pārāk daudz laika tiek veltīts vienprātības nodrošināšanai un veidojas “kliķes” jeb neformālas darba grupas.
- Solidaritāte jeb sadarbības un kooperācijas kvalitāte – darbinieku saliedētība kopēju mērķu sasniegšanai. Ja solidaritātes līmenis ir pārāk augsts, tas var kļūt nomācošs tiem, kas uzdrošinās atkāpties no normas, bet – ja tas ir pārāk zems, tad darbinieki galvenokārt rūpējas tikai par savu tiešo darba pienākumu izpildi.

Pastāv dažādas definīcijas, kas pamatā atbalsta domu, ka organizāciju kultūra ir holistisks, vēsturiski noteikts un socializācijas procesā izveidojies fenomēns, kurā iekļaujas sociālās gaidas un standarti, vērtības un uzskati, kā arī simboli, kas nodrošina organizācijas atpazīstamību un sevi iemieso kultūru.

Definīcijas atklāj divas galvenās tendences jēdziena izpratnē (*Cowings, 2006*).

- Kultūra tiek izprasta kā sociālās dzīves būtība, kas veidojas, indivīdam iekļaujoties dažādās sociālajās grupās.
- Kultūra tiek aplūkota kā sociāls produkts un ietverta dažādās novērojāmās formās, kas veidojas sociālās mijdarbības procesā un izpaužas kā tīšas vai netīšas uzvedības rezultāts.

Dažas no plašāk izmantotajām organizāciju kultūras definīcijām ir apkopotas 1. tabulā.

Definīcijas katra savā veidā atklāj kopējo, kas vieno kādas organizācijas locekļus, atšķir organizāciju no citām un nodrošina identitātes izjūtu tās locekļiem. Tāpat svarīgas ir minētās kultūras funkcijas – spēja integrēt grupas locekļus efektīvā veselumā un pielāgoties mainīgajiem ārējās vides apstākļiem, lai organizācija varētu izdzīvot un attīstīties konkurences apstākļos. Organizācijas attīstībai nozīmīgi ir G. O`Donovanas (2006) akcentētie kultūras aspekti, kas raksturo organizāciju kultūras būtību – pagātnes vērtību saglabāšanu ar tradīciju palīdzību un tās nozīmi inovāciju sekmēšanā.

1. tabula

Jēdziena “organizāciju kultūra” atspoguļojums definīcijās

Autori	Definīcijas
Organizāciju kultūra definēta kā:	
R. Kreitners, A. Kiniki (<i>Kreitner, Kinicki, 1992</i>)	..“sociāla līme”, kas vieno kādas organizācijas locekļus ar kopēju vērtību, simbolu un sociālu ideālu palīdzību.
E. Šeins (<i>Schein, 1992</i>)	..organizācijā dominējošo pamatpieņēmumu kopums, kas izveidojies ārējās adaptācijas un iekšējās integrācijas problēmu risināšanas procesā un nosaka organizācijas locekļu uztveri, domāšanu un jūtas.
R. Garleja (2003)	..organizācijā valdošā pārliecība, pamatpieņēmums sociālajā sistēmā, vidē, vērtību un sociālo normu kopums, kas izveidojies un nostabilizējies ārējā adaptācijā un iekšējā integrācijā, darbojoties saistošiem pieņēmumiem. Tā ir stratēģija, kas vieno, adaptē, virza organizāciju sociālā vidē, nosaka tās uzvedību un tiek dēvēta arī par organizācijas personību, kas var gan sekmēt, gan kavēt tās darbību.
G. Morgans (<i>Morgan, 1997</i>)	..dzīvs, aktīvs fenomens, ar kā palīdzību cilvēki kopīgi veido un pārveido savu pasauli, kurā tie dzīvo.
P. Hokinss, R. Šohets (<i>Hawkins, Shohet, 2005</i>)	..tradīciju, vērtību, politikas, uzskatu un attieksmju kopums, kas veido kontekstu visam, kas tiek domāts un darīts organizācijā.
M. Kolmens (<i>Coleman, 2005</i>)	..organizācijas būtība un pārliecība, ko apliecina normas un vērtības, kas izpaužas cilvēku savstarpējās attieksmēs, darba attiecībās un attieksmēs.
G. O`Donovana (<i>O`Donovan, 2006</i>)	..organisks grupas fenomens, kur apgūtās zināšanas tiek nodotas tālāk ar tradīciju palīdzību, kā arī tiek radīta vide un dota iespēja attīstīties inovācijām. Šo komplementāro faktoru mijiedarbība izpaužas darbinieku kopējos uzskatos, pieņēmumos, attieksmēs, uzvedībā un artefaktos, kā arī tā nosaka produktu un rezultātu kvalitāti.

Organizāciju kultūras līmeņi

Daļa no organizāciju kultūras definīcijām par prioritāti uzskata kognitīvos komponentus – pieņēmumus, uzskatus un vērtības, bet citas savukārt paplašina jēdzienu, iekļaujot arī uzvedību un artefaktus, tādējādi veidojot izpratni par kultūras diviem līmeņiem – redzamo un neredzamo (*Davies, 2002; Baker, 2006*). Pamatojoties uz šo izpratni, organizāciju kultūras pētnieki ir izstrādājuši modeļus, kuros aprakstīti vairāki līmeņi. 1. attēlā ir vērojami E. Šeina (1992) un G. O`Donovanas (2006) izstrādātie trīs līmeņu modeļi, un P. Hokinsa (2005) piecu līmeņu modelis, kas veidots, pamatojoties uz E.

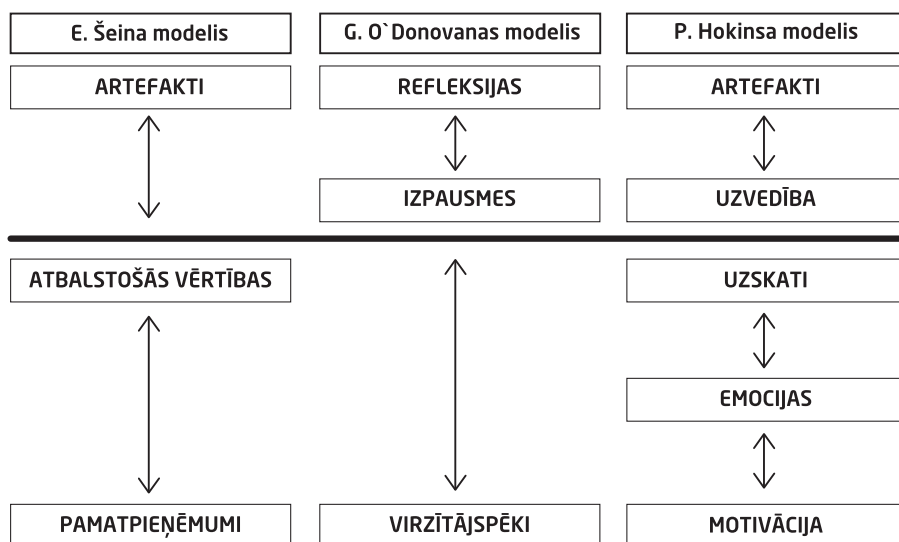
Šeina (1992) atziņām par organizāciju kultūras būtību. Ikvienu no organizācijas kultūras līmeņiem pašos pamatos ietekmē zemāk esošie līmeņi, un nosacīti ir nodalīta arī organizāciju kultūras redzamā un neredzamā daļa.

Lai arī G. O'Donovana (2006) piedāvā atšķirīgus līmeņu nosaukumus un P. Hokinss (2005) diferencē piecus līmeņus, tomēr pamatā tos var attiecināt uz E. Šeina (1992) definētajiem organizāciju kultūras trīs pamatlīmeņiem: artefaktiem, atbalstošām vērtībām un pieņēmumiem. Vispamanāmākās ir redzamās izpausmes, ko dēvē par artefaktiem. Līmeņi zemāk atrodas atbalstošās vērtības, bet visdziļākajā līmenī ir pieņēmumi, kas ir pamatā mūsu ikdienas izvēlēm. Visi šie elementi ir savstarpēji saistīti – kultūra balstās dziļi zemapziņā, bet atspoguļojas redzamās formās un uzvedības modeļos (Schultz, 1995; Davies, 2002).

Redzamajā līmenī atrodas **artefakti** un **uzvedība** – organizāciju kultūras būtības izpausmes redzamā formā, kas pamatojas uz vērtībām, normām un pamatpieņēmumiem. Artefakti atspoguļo organizācijas atbalstošās vērtības, savukārt uzvedība atklāj šīs vērtības darbībā. Artefaktus var iedalīt šādās kategorijās (Hatch, 2006):

- objekti (arhitektūra, dizains, logo u.c.);
- verbālās izpausmes (stāsti, mīti, leģendas u.c.);
- darbība (ceremonijas, rituāli u.c.).

Lai gan artefakti ir redzami vai taustāmi kultūras normu, vērtību un pieņēmumu indikatori, kas atklājas darbībā, tomēr ir nepieciešams izpētīt daudzus artefaktus un to izmantošanas veidus, pirms iespējams saskatīt kultūras modeļus, kas atklāj tās dziļākos līmeņus. Artefakti un uzvedība var pastāstīt tikai to, KO dara grupa, bet nevis KĀPĒC to dara. Tikai tie, kas pazīst organizācijas kultūru, zina un saprot artefaktu dziļāko jēgu (Schein, 1992; Hawkins, Shohet, 2005; Hatch, 2006; Martin, 2006; O'Donovan, 2006).



1. att. Organizāciju kultūras līmeņi

Tieši zem redzamās daļas atrodas nākamais organizāciju kultūras līmenis, ko veido organizācijā valdošā **vērtību un sociālo normu sistēma**, kas balstās uz pamatpieņēmumiem un kurā ietilpst arī uzskati, kas uztur šo sistēmu un balstās uz emocijām vai organizācijas klimatu (*Hawkins, 2005*). Vērtības ir sociāli principi, mērķi un standarti, kam organizācijas locekļu izpratnē ir patiesa vērtība. Tās ir pamatā arī organizācijas locekļu izpratnei par to, kas ir pareizi un nepareizi, tāpēc kultūras vērtības reizēm tiek pielīdzinātas ētikas kodeksam. Organizācijas sekmes nostiprina vērtības un tām pamatā esošos pieņēmumus. Veselīgās organizācijās neveiksmes izraisa pakāpenisku atteikšanos no pamatpieņēmumiem, kas vairs nedarbojas (*Schein, 1992; Armstrong, Stephens, 2005*).

Vērtības nosaka organizācijas locekļu izturēšanos, definējot uzvedības normas. **Normas** ir nerakstīti, bet vispārpieņemti likumi organizācijā, kas nosaka to, kāda uzvedība un rīcība no viņiem tiek gaidīta un ko akceptē citi organizācijas locekļi. Šīs normas ir kā neapstrīdami pamatpieņēmumi, kas ne vienmēr ir redzami, tomēr ir zināmi pat tad, ja netiek līdz galam izprasti. Vērtības un normas, reiz iedzīvojušās organizācijā, nodrošina organizācijas kultūras pastāvēšanu (*Schultz, 1995; Coleman, 2005; Cowings, 2006*).

Kultūra ir relatīvi stabila, ja normas atspoguļo organizācijas locekļu vērtības. Var pastāvēt atšķirības starp definētajām vērtībām un tām, kas reāli darbojas. Daudzām organizācijām ir radušās problēmas, ja pastāv neatbilstība starp definētajām vērtībām un realitāti – tas, ko saka, neatbilst tam, ko dara. Kā uzskata F. Trompenārs (1997), tad normas apzināti vai neapzināti norāda uz to, kā vajadzētu izturēties konkrētajā situācijā, savukārt vērtības ir pamatā centieniem un vēlmei rīkoties tā un ne citādi. Vērtības tiek uzskatītas par kritēriju, kas nosaka izvēli starp iespējamām alternatīvām.

Pamatpieņēmumi (arī 1. attēlā atspoguļotie virzītājspēki un motivācija) veido organizācijas kultūras būtību. Šie priekšstati atrodas cilvēka psihe neapzinātajā sfērā un par tiem var spriest tikai hipotētiskā veidā, pateicoties to netiešajām izpausmēm pārējos līmeņos – uztverē, domās, emocijās un uzvedībā (*Hatch, 2006*). Tie simbolizē kultūras locekļu uzskatus par realitāti un veidojas no vērtībām, līdz tiek pieņemti par kaut ko pašu par sevi saprotamu un "izstumti" no apziņas. Ja kāda ideja nav saskaņā ar organizācijas pamatpieņēmumiem vai arī tie tiek apstrīdēti, tad organizācijas locekļiem var veidoties noraidoša attieksme (*Schein, 1992*). Tādējādi organizācijas kultūra var izskaidrot tās locekļu pretestību un neizprotamu uzvedību.

Izšķir divu veidu pamatpieņēmumus:

- harmoniskos – organizācijas redzamā uzvedība, sistēmas, politika, noteikumi u.c. ir saskaņā ar tās vērtībām, tādējādi sekmējot un nostiprinot organizācijas vērtību sistēmu;
- neharmoniskos – organizācijas redzamā uzvedība, sistēmas, politika, noteikumi u.c. nav saskaņā vai konfliktē ar tās vērtībām, tādējādi samazinot organizācijas iespējas izvirzīto mērķu sasniegšanā.

Pamatpieņēmumus apzinās un identificē galvenokārt tad, ja pāriet uz citu vidi ar svešu organizācijas kultūru, jo darbinieki izmanto "nepareizos" pieņēmumus, lai izskaidrotu, kas notiek organizācijā, un iekļautos jaunajā vidē un kultūrā.

Kultūra ir sarežģīts jēdziens – tas ietver sevī kādas grupas kopējās vērtības, attieksmes, uzskatus, pieņēmumus, artefaktus un uzvedības izpausmes. Kultūra ir plašs jēdziens – tas ietver tās iekšējos un ārējos aspektus; tā ir arī dziļš jēdziens, kas vada indivīda darbību pat tad, ja tie neapzinās šīs kultūras ietekmi (*Tharp, 2005*).

Subkultūras

Tāpat kā organizāciju kultūru var aplūkot kā apakšsistēmu sabiedrības kultūras kontekstā, arī organizāciju kultūru var aplūkot kā kontekstu, kurā attīstās subkultūras. Lai izprastu organizācijas kultūru kopveselumā, ir jāņem vērā tajā esošās subkultūras – organizācijas locekļu grupas, kas identificē sevī kā atsevišķu grupu organizācijā un darbojas, pamatojoties uz savu atšķirīgo izpratni, attieksmi, vērtībām un normām. Ja uzmanība tiek vērsta tikai uz kultūras izpausmes tendencēm ārējās vides līmenī, bet netiek ņemta vērā organizācijas kultūra, tad pietrūkst izpratnes par to, kas organizāciju atšķir no citām, – tās kultūru. Savukārt, ja akcents likts uz organizāciju kultūru kopumā, bet tiek ignorētas tās subkultūras, tad netiek izprastas tendences un pretrunas, ar ko sastopas organizācijas locekļi šīs struktūras iekšienē (*Tharp, 2005; Hatch, 2006*).

Subkultūrām var diferencēt četrus izpausmes veidus (*Hatch, 2006*).

- Dominējošā subkultūra, ko parasti nosaka augstākais vadības līmenis, un tā tiek definēta kā organizācijas kultūra.
- Sekmējošā subkultūra, kas atbalsta dominējošo organizācijas kultūru.
- Ortogonālā subkultūra, kas ietver patstāvīgas vērtības un uzskatus, kas ne sekmē, ne kavē organizācijas kultūru.
- Kontrkultūra, kas ietver pretējas vērtības un uzskatus, kas rada problēmas organizācijas kultūrai.

Subkultūru nozīme organizācijā ir atkarīga no to ietekmes uz organizācijā notiekošajiem procesiem. Tā kā šīs grupas pieder pie vienas organizācijas, tās atrodas savstarpējā mijiedarbībā un, kaut arī ietver atšķirīgus uzskatus un uzvedības modeļus, tomēr tās darbojas saskaņā ar organizācijas ideoloģiju un vērtībām. Dažas no subkultūrām sekmē un pastiprina dominējošo kultūru (piemēram, multidisciplinārs komandu darbs), bet citas var to kavēt. Gadījumā, ja subkultūru atšķirīgās vērtības, normas un paradumi rada nespēju komunicēt un sadarboties ar citām grupām, tad rezultātā var attīstīties kontrkultūras. Organizāciju kultūras pētījumi ir atklājuši starppersonu saskarsmes nepieciešamību starp subkultūrām, lai veidotu un uzturētu kultūru.

Tādējādi, analizējot organizācijas kultūru, ir nepieciešams identificēt un izvērtēt dominējošās subkultūras, to ietekmi un mijiedarbību (*Davies, 2002; Hatch, 2006*).

Organizāciju kultūras attīstība

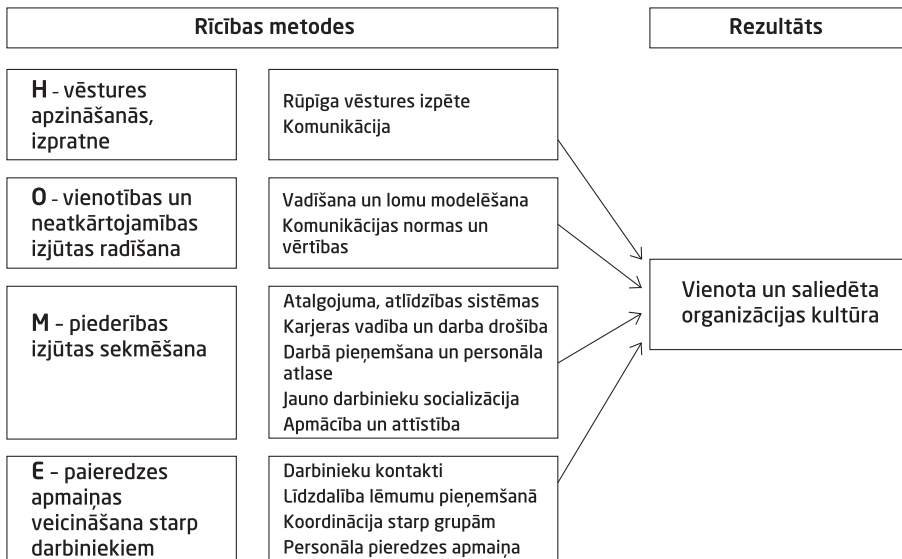
Ikvienas organizācijas kultūra ir unikāla, un to nevar vienkārši imitēt. Kā akcentē E. Šeins (1992), tad kultūra veidojas ārējo apstākļu, iekšējā potenciāla, atbildes reakciju uz būtiskiem notikumiem rezultātā, kur zināmā mērā klātesošs ir arī veiksmes faktors, ku nevar iepriekš paredzēt. Toties vērtīga ir prasmīga adaptācija – kādas kultūras veiksmīgāko elementu pielāgošana savas organizācijas situācijai. Tāpēc, veidojot organizāciju kultūru, ir jāņem vērā trīs kritēriji, kas spēj nodrošināt pastāvīgas priekšrocības konkurences apstākļos (Kreitner, Kinicki, 1992):

- pilnvērtīgums,
- neparastums,
- neiespējamība atdarināt.

Viens no risinājumiem, kas tiek piedāvāts organizāciju kultūras veidošanai, ir HOME modelis, kas sastāv no četriem aspektiem (sk. 2. attēlu):

- H (*history*) – vēsture,
- O (*openness*) – neatkārtojamība,
- M (*membership*) – piederība,
- E (*exchange*) – pieredzes apmaiņa.

Ikviens no minētajiem aspektiem var sekmēt vēlamo rezultātu – vienotas un saliedētas organizāciju kultūras izveidošanu, izmantojot atbilstošas metodes (Kreitner, Kinicki, 1992).



2. att. HOME - organizācijas kultūras attīstības modelis

(pēc: Kreitner, Kinicki, 1992)

Lai arī visām organizācijām ir sava kultūra, dažas no tām ir spēcīgākas, dažas vājākas. Spēcīgu kultūru raksturo:

- organizācijas locekļu piekritības pakāpe organizācijas vērtībām, uzskatiem, pieņēmumiem un rīcības modeļiem;

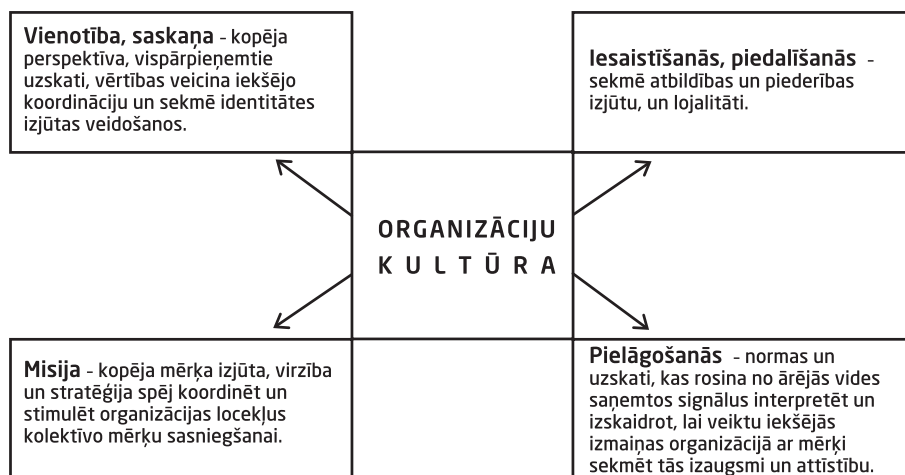
- intensitāte, ar kādu organizācijas vērtības, uzskati, pieņēmumi un rīcības modeļi ir apzināti, ieviesti un tiek izmantoti organizācijas locekļu starpā. Pastāv pieņēmums, ka spēcīga organizāciju kultūra ir izdevīga visām organizācijām, jo tā sekmē darbinieku motivāciju, iesaistišanos, identitātes izjūtas veidošanos, solidaritāti, kas savukārt veicina iekšējo integrāciju un koordināciju. Tomēr pastāv arī viedoklis, ka ne vienmēr spēcīga kultūra ir vēlama, jo tā var būt disfunkcionāla – var tikt izmantota kā līdzeklis manipulācijai un būt kavēklis pārmaiņu procesā. Kā uzskata E. Šeins (1992), tad mūsdienīgas organizācijas kultūrai vajadzētu būt spēcīgai, bet līdz zināmam līmenim; kā arī tādai, kas prot diferencēt nozīmīgākos pamatpieņēmumus, kas ir būtiski organizācijas attīstībai (Baker, 2006; Hatch, 2006).

Veidojot organizāciju kultūru, ir jāņem vērā tās funkcijas. Organizāciju kultūra veidojas no četriem faktoriem, kas veido stimulējošu darba vidi, un tos nosaka organizācijas definētā misija un mērķi:

- organizācijas resursu izmantošanas veids;
- organizācijas struktūra;
- cilvēki organizācijā;
- organizācijas procesi.

Ja šie procesi ir sabalansēti un harmoniski, tad cilvēki organizācijā jūtas labi un kultūra ir funkcionāla (Sanchez, 2004).

D. Denisons (Denison, 1990) ir raksturojis būtiskākās organizācijas kultūras dimensijas, kas ietekmē organizāciju kopumā, tajā skaitā arī tās darbiniekus (sk. 3. attēlu). Tās atklāj un akcentē pozitīvas mijsakārbas starp organizācijas kultūras aspektiem un organizācijas efektivitāti – vienotība, saskaņa un misija nodrošina stabilitāti, iesaistišanās un piemērošanās veicina pārmaiņu un adaptācijas procesus. Vienotība un iesaistišanās norāda uz organizācijas iekšējās vides dinamiku, bet misija un piemērošanās – uz organizācijas saikni ar ārējo vidi.



3. att. Organizāciju kultūras dimensijas

Organizāciju kultūras tipi

G. Hofstēde (2005) ir pētījis sabiedrības kultūru ietekmi uz organizāciju kultūru un balstās uz pieņēmumu, ka organizāciju kultūra var tikt aplūkota kā subkultūra, kas iekļaujas lielākās kultūras sistēmās. Šo pētījumu nozīme ir identificētas nacionālo kultūru atšķirības un to ietekme organizācijās ar organizāciju kultūras starpniecību. Dažādām sabiedrības kultūrām ir dažādi uzskati gan par vēlamo organizācijas struktūru, gan arī darbinieku motivēšanas veidiem. Tādēļ nacionālo kultūru iezīmes var tikt uzskatītas par būtisku apstākli, kas nodrošina organizācijas kultūras kontekstu (*Hatch, 2006*), un viens no kritērijiem tās tipoloģiskajam iedalījumam ir personāla nacionālās iezīmes un to ietekme organizācijās. 4. attēlā ir aplūkotas G. Hofstēdes (2005) izvirzītās kultūras atšķirību dimensijas, kas nodrošina izpratni par pamatpieņēmumiem un uzskatiem, kas nosaka organizācijas kultūru, un F. Trompenārsa (*Trompenaars, 1993*) piedāvātā perspektīva, kas balstās uz sociālās uzvedības un cilvēku savstarpējo attiecību raksturojumu.

G. Hofstēdes kultūru atšķirību dimensijas	F. Trompenārsa sociālās uzvedības un savstarpējo attiecību raksturojums
Individuālisms – kolektīvisms	Attiecības ar cilvēkiem <ul style="list-style-type: none"> • Universālisms – partikulārisms • Individuālisms – kolektīvisms • Emocionālitate – neitrālums • Specifiskums – difūzums • Sasniegumi – sasniegumu piedēvēšana
Varas distance	Attieksme pret laiku
Tieksme izvairīties no nenoteiktības	Attieksme pret vidi
Maskulinisms – feminisms	

4. att. Kultūru atšķirību dimensijas

Tādējādi, neskatoties uz globalizācijas procesiem, nacionālās kultūras atšķirības cita no citas ar tajā dominējošo vērtību, uzskatu un pieņēmumu kopumu. Tā dažas kultūras augstāk vērtē kolektīvismu, kur svarīga ir kopienas atbildība, autoritātes pieņemšana, lojalitāte pret ģimeni, nevis individuālismu, kur indivīdam ir pilnīga izvēle attiecībā uz savu dzīvi, darbu, izglītību, sociālo lomu. Būtiski ir arī uzskati par varas distanci – apjomu, līdz kuram indivīds vēlas pieņemt nevienlīdzīgu varas, bagātības un prestiža sadali, kas neattiecas tikai uz darba vietu, bet uz jebkurām sociālām, politiskām vai ekonomiskām attiecībām. Organizāciju kultūru ietekmē arī dzimumu lomu sadalījums un vērtība sabiedrībā, kā arī tolerances pakāpe attiecībā uz nezināmo. Kultūrās ar zemu izvairīšanās līmeni no nenoteiktības cilvēki ir atvērtāki inovatīvām idejām un viedokļu dažādībai (*Hofstede, 2005*).

Savukārt F. Trompenārss (1993) akcentē attieksmi pret laiku, kas ietver sevī uzskatus par laika organizēšanas principiem un pagātnes, tagadnes, nākotnes nozīmību, kā arī attieksmi pret vidi – vai cilvēks pieņem dabas likumus vai uzskata, ka var kontrolēt dabu. Visplašāk raksturotā ir attiecību dimensija, kas iedalās piecās kategorijās:

- noteiktu, vispārpieņemtu standartu atzišana vai to pārkāpšana konkrētā situācijā īpašu apstākļu dēļ (universālisms – partikulārisms);
- indivīda vai grupas nozīmīguma akcentēšana (individuālisms – kolektīvisms);
- atklāta vai atturīga savu emociju izrādīšana (emocionālitate – neitrālums);
- profesionālo attiecību nodalīšana no privātās dzīves darba vidē (specifiskums – difūzums);
- sasniegumu vērtēšana pēc darba rezultātiem vai atbilstoši ieņemamajam amatam un statusam (sasniegumi – sasniegumu piedēvēšana).

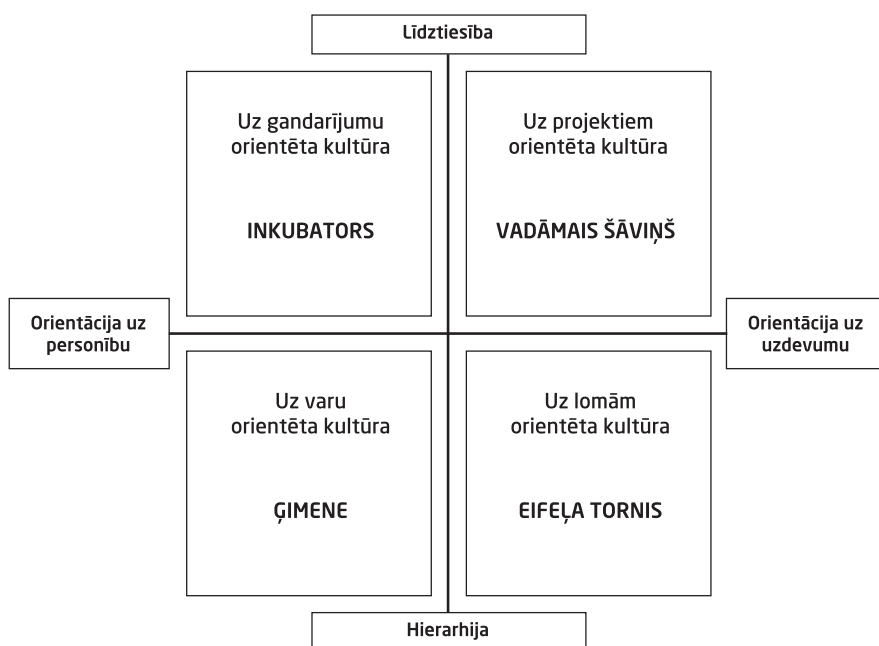
Aplūkotās kultūru atšķirību dimensijas lielā mērā ietekmē arī organizāciju kultūras, jo to veidošanos ietekmē ne tikai tehnoloģiju un tirgus iespējas, bet arī vadītāju un darbinieku nacionālās kultūras vērtības. Katram no organizāciju kultūras veidiem ir atšķirīgas iezīmes un darba metodes. To izpratnei ir svarīga organizācijas efektivitāte, vides ietekme, perspektīva (tradicionāla vai inovatīva), varas sadalījums, pieļaujamā riska pakāpe, kā arī komunikācijas veids (Sanchez, 2004; Sharp, 2005). Īpaši tiek akcentēti trīs organizāciju struktūras aspekti, kas ir nozīmīgi tās kultūras identificēšanā:

- attiecības starp darbiniekiem un organizāciju;
- hierarhijas sistēma organizācijā;
- darbinieku uzskati par organizācijas likteni, misiju, mērķiem un savu vietu tajā (Trompenaars, 1993).

F. Trompenārss (1993) piedāvā aplūkot divas dimensijas organizāciju kultūras identificēšanai: līdztiesība – hierarhija un orientācija uz personību – orientācija uz uzdevumu, kā rezultātā veidojas četri atšķirīgi organizāciju kultūru tipi (sk. 5. attēlu).

Č. Hendijs (Handy, 1993) ir raksturojis organizāciju kultūras, pamatojoties uz atšķirībām organizāciju struktūrā un varas sadalījumā. Viņš uzskata, ka noteikta organizācijas struktūra rada noteiktu kultūras tipu, kam pamatā ir atšķirīgi uzskati par varas ietekmi, attieksmi pret cilvēkiem, motivāciju, domāšanu un pārmaiņu procesu organizācijā (sk. 2. tabulu).

Savukārt K. Kamerons un R. Kvinns (Cameron, Quinn, 1999) ir izdalījuši četrus organizāciju kultūras tipus, akcentējot organizāciju efektivitātes perspektīvas un saskaņojot kultūras izpausmes formas ar organizāciju mērķiem: daļa organizāciju ir efektīvas, ja akcentē adaptāciju un izmaiņas, bet citas – stabilus, paredzamus un mehāniskus procesus. Savukārt dažas organizācijas ir efektīvas, ja pievēršas iekšējiem procesiem, savukārt citām uzmanības centrā ir tirgus un konkurences cīņa. Tas nozīmē, ka dažas organizācijas darbojas efektīvi, ja tajās pastāv iekšējā harmonija, bet citas ir efektīvas, ja tās fokusētas uz savstarpējo sadarbību vai sacensību ar citām ārpus esošām organizācijām (sk. 3. tabulu).

5. att. **Organizāciju kultūras tipi** (pēc: Trompenaars, 1993)

2. tabula

Organizāciju kultūras tipi (pēc: Handy, 1993)

Kultūras tips	Raksturojums
Varas kultūra	Balstās uz līdera-vadītāja autoritāti, kas nosaka normas, vērtības un nodrošina kontroli. Ir nedaudz noteikumu un procedūru; konkurējoša, uz varu orientēta un politizēta vide.
Lomu kultūra	Parasti ir piramidāla struktūra, darbs tiek kontrolēts ar procedūrām un noteikumiem, tāpēc pārmaiņas notiek lēni. Amats ir daudz svarīgāks nekā cilvēks, kas to pilda. Vara tiek asociēta ar amatiem, nevis cilvēkiem.
Uzdevumu kultūra	Raksturīga elastīga matricas struktūra. Kultūra ir adaptīva, un liela nozīme ir komandas darbam. Mērķis – tikt galā ar veicamo uzdevumu. Ietekme ir vairāk balstīta uz eksperta varu, nevis uz amata vai personas varu.
Personas kultūra	Centrā ir indivīds. Organizācija uzticas indivīdiem un atbalsta viņu centienus mērķu sasniegšanai. Veidojas radošās grupas un ir iespējas individuālās iniciatīvas parādīšanai.

3. tabula

Organizāciju kultūras tipi (pēc: *Cameron, Quinn, 1999*)

Kultūras tips	Raksturojums
Klanu kultūra	Draudzīga darbavieta, organizācija atgādina lielu ģimeni, ko vieno uzticība un tradīcijas. Tiek akcentēta personības pilnveidošanās ilgtermiņā, kolektīva saliedētība, morālā gaisotne. Organizācija veicina komandu darbu un darbinieku iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā.
Hierarhiskā kultūra	Formalizēta un strukturēta darbavieta. Organizāciju vieno noteikumi, procedūras un oficiālā politika, kas vērsta uz to, lai organizāciju saliedētu kopīgā darbā. Ilgtermiņā organizācija rūpējas par stabilitātes un rentabilitātes nodrošināšanu.
Tirgus kultūra	Organizācija ir orientēta uz rezultātiem, tā primāri rūpējas par iecerēto uzdevumu izpildi. Stratēģijas mērķis ir izmērāmu rezultātu sasniegšana, cīņa ar konkurentiem. Veiksme tiek mērīta iekarotā tirgus daļas un jaunu tirgu atklāšanas terminos. Organizācijas stils – stingri ieturēts kurss uz konkurētspējas palielināšanu.
Adhokrātiskā kultūra	Dinamiska un radoša darbavieta. Ilgtermiņa perspektīvā organizācija akcentē nepieciešamību augt un iegūt jaunus resursus. Svarīgi ir būt par līderi tirgū. Organizācija sekmē individuālo iniciatīvu un kreativitāti.

D. Denisons (*Denison, 1990*) norāda uz pieaugošo tendenci akcentēt kultūras komplicētību, jo vairumam mūsdienu organizāciju piemīt dažādu kultūru iezīmes. Organizāciju kultūras izpratne arvien vairāk tiek balstīta ne tikai uz pieeju, kas akcentē organizācijas tehniskos vai funkcionālos aspektus, kas nodrošina konkurētspēju, bet arī uz pieeju, kas aplūko organizācijas kā sastāvošas no dažādām kultūras ievirzēm (*orientations*), kas vērstas uz cilvēku resursu un kritiskās domāšanas veidu dažādību, kas palīdz veidot un nostiprināt organizācijas kultūras atšķirīgās tendences. Šī kultūras diferenciācijas perspektīva aplūko kultūru kā fenomenu, kas veidojas no dažādiem būtiskiem organizācijas aspektiem un tiek efektīvi vadīta, veidojot sinerģiju starp dažādām kultūras ievirzēm un iespēju robežās novēršot pretrunas.

Kā akcentē K. Beikere (*Baker, 2006*), tad atbilstoši vides prasībām mūsdienu biznesa pasaulē ir izveidojušies vairāki organizāciju kultūras veidi (ievirzes) – mācīšanās kultūra, inovāciju kultūra, uz pārmaiņām orientēta kultūra, uz komandu un projektu darbu orientēta kultūra. Uzmanība tiek vērsta arī uz tādu organizāciju kultūru identificēšanu un veidošanu, kas veicina alianšu, partnerību un sakaru tīklu (*networks*) veidošanos, aktivizē zināšanu menedžmentu, korporatīvo atbildību un morāles integritāti, kā arī atbalsta dažādību.

Tā kā kultūra ir organisks fenomens un tai ir nepieciešami atbilstoši apstākļi, lai izdzīvotu, attīstītos un apmierinātu 21. gadsimta vajadzības, tad G. O'Donovana (2006) piedāvā aplūkot organizāciju kultūras, balstoties uz divām perspektīvām, diferencējot pozitīvās un negatīvās izpausmes.

- Sistēmas perspektīva, kuras ietvaros uz tradīciju un inovāciju attiecību pamata tiek veidota mācīšanās un inovāciju kultūra.
- Morāles perspektīva, kas balstīta uz organizāciju kultūras principiem un vērtībām, veidojot ētikas kultūru (sk. 4. tabulu).

4. tabula

Organizāciju kultūras tipi (pēc: O'Donovan, 2006)

Mācīšanās un inovāciju kultūra		
	Pozitīva	Negatīva
Sistēmas perspektīva	Tradīcijas un inovācijas atrodas līdzsvarā. Organizācija ir patiesa, personālam ir identitātes un piederības izjūta, tiek respektēti dažādi viedokļi.	Tradīcijas vai inovācijas kavē viena otru. Ja tiek ignorēti ārējie faktori un netiek respektēta viedokļu dažādība, iestājas stagnācija. Organizācija zaudē saistību ar pamatvērtībām.
Ētikas kultūra		
	Pozitīva	Negatīva
Morāles perspektīva	Balstīta uz ētiskiem principiem, organizācijas vērtības ir konstruktīvas un atbalstošas. Raksturīga elastība, vadītāji darbojas saskaņā ar definētajiem organizācijas principiem un vērtībām.	Melnbaltā kultūra – pārlietu stingra pakļaušanās noteikumiem, neņemot vērā konkrēto situāciju, kā rezultātā netiek atbalstīta dažādība un tiek kavētas kreativitātes izpausmes un jaunu iespēju izmantošana. Pelēkā kultūra – organizācijas principi un politika tiek izmantoti atsevišķu indivīdu vai grupu interesēs. Dominē nauda, vara un pašlabums. Organizācijas radītais tēls bieži vien neatbilst reālajai situācijai.

Organizāciju kultūras var analizēt un izprastas arī pēc tajās dominējošo vērtību skalas (Schultz, 1995):

- spēcīgas un vājas kultūras, kas izpaužas kultūras iekšējā spēkā (kāda mērā tā ietekmē organizācijas locekļus);
- efektīvas un neefektīvas kultūras, kas izpaužas saistībā ar mērķu saņemšanu, inovācijām un stratēģisko kapacitāti.

Būtiski ir diferencēt pozitīvu un negatīvu organizāciju kultūru (Lussier, 1998):

Organizāciju kultūra karjeras attīstības procesā

- pozitīva – ja sekmē efektivitāti un produktivitāti (efektīva organizāciju kultūra ir spēcīga un pozitīva);
- negatīva – pretestība pārmaiņām un kavēklis efektivitātei.

Organizāciju kultūru analizē tiek plaši lietoti arī jēdzieni “veselīga” un “neveselīga jeb toksiska” kultūra (O`Donovan, 2006). Veselīgu kultūru raksturo organizācijas principu un politikas izpratne gan vadītāju, gan darbinieku starpā, kā arī atvērtība inovācijām un pārmaiņām. Personāls jūtas novērtēts, respektēts un nebaidās uzņemties atbildību. Savukārt neveselīga kultūra var būt nopietns šķērslis organizācijas pastāvēšanai.

P. Hokins un R. Šohets (2005) ir identificējuši negatīvas kultūras izpausmes tendences organizācijā, kas rada atšķirības motivācijā, emocijās, atieksmēs, uzvedībā un politikā (sk. 5. tabulu).

5. tabula

Negatīvas organizāciju kultūras izpausmes (pēc: Hawkins, Shohet, 2005)

Kultūras izpausmes	Raksturojums
Neveiksmju cēloņu meklēšana cilvēkos	Balstās uz visu problēmu saskatīšanu cilvēkā – neveiksmju gadījumā meklē “problemātisko personu”, kuru grib vai nu “izlabot”, vai atlaist. Jaunu problēmu rašanās ir iemesls, lai drīzumā atkal parādītos jauns “rūpju bērns”.
Centieni pēc birokrātijas efektivitātes	Orientēta uz uzdevumu veikšanu, nerespektējot attiecību veidošanu. Ir stingra darba kārtība un rīcības taktika. Daudz laika tiek veltīts, lai kontrolētu, vai visi uzdevumi veikti atbilstoši noteikumiem.
Aizmugures nodrošināšana	Visās organizācijās ir indivīdi vai grupas, kas sacenšas par ietekmi uz resursu izmantošanu. Galvenokārt novērojama hierarhiskās organizācijās, kur klimats tiek veidots, balstoties uz “dari visu pareizi, dabūsi paaugstinājumu”. Tiek veidota aizmugure – atbalsts vadībā, kolēģos, lai vajadzības gadījumā tie būtu indivīda pusē.
Problēmu atlikšana līdz krīzes situācijai	Darbs tiek darīts un problēmas risinātas tad, kad ir radusies krīzes situācija. Tas izraisa stresu, steigu, trauksmes izjūtu. Bieži tiek atliktas tikšanās – arī it kā “svarīgu” un pēkšņu iemeslu dēļ.
Kaitīgu ieradumu veicinoša (atkarību veicinoša) organizācija	Tiek atbalstītas dažādas atkarības – darbaholisms, alkoholisms u.c. Visbiežāk organizācijas vadītājs ir darbaholīks, kurš sevi ziedo tikai profesionālajai karjerai. Parādās arī līdzatkarības problēmas – darba kolēģi, partneri atbalsta atkarīgo indivīdu.

Visi minētie kultūras tipi laika gaitā var mainīties, bet tas var notikt tikai nobriedušā organizācijā, attīstoties tās darbībai. Ir svarīgi atcerēties, ka neeksistē viena "pareiza" kultūra. Tāpat jebkura kultūra var būt gan funkcionāla vai disfunkcionāla, gan arī potenciāli produktīvs vai destruktīvs spēks. Galvenais – kultūrai ir jāsekmē organizācijas konkurētspēja un jāļauj sasniegt izvirzītos mērķus un misiju.

Līdzās materiālo resursu attīstībai arvien lielāka uzmanība tiek pievērsta intelektuālajiem resursiem kā vienai no galvenajām vērtībām organizācijā. Tāpēc arī kultūrai jābūt piemērotai, lai veicinātu tās darbinieku intelektuālu iesaistīšanos un sekmētu gan individu, gan organizācijas mācīšanās procesu (Schein, 1992; Martin, 2006).

Pārmaiņu process organizāciju kultūrā

Kultūra ir dinamisks, nevis statisks process, un tā ir īpaši nozīmīga organizāciju efektivitātes sekmēšanā, intelektuālo resursu motivēšanā un potenciāla paaugstināšanā. Tā kā kultūra ir grupas mācīšanās procesa un pieredzes integrāla daļa, tad laika gaitā ir nepieciešamas pārmaiņas, lai atbilstoši reaģētu uz ārējās vides prasībām un iekšējās integrācijas problēmām. Pārmaiņas kultūrā vienmēr ir laikietilpīgs, finansiāli neizdevīgs un emocionāli nogurdinošs process, ko nepieciešams veikt ar minimālu pretestību, bet ar pozitīvas pieredzes savstarpēju apmaiņu un orientāciju uz organizācijas nākotni (Bowditch, Buono, 1994; Baker, 2006).

Kā uzskata G. O'Donovana (2006), tad 21. gadsimtā organizācijas saskaras ar trīs nozīmīgiem uzdevumiem – pārmaiņu vadību, organizāciju kultūras vadību un tirgus vajadzību apmierināšanu, tajā pašā laikā nodrošinot iekšējās vides atbilstību ārējās vides prasībām. Arvien vairāk tiek realizētas nevis pakāpeniskas, bet gan evolucionāras pārmaiņas, kas atspoguļojas stratēģiskajā līmenī, tādējādi ietekmējot organizāciju politiku, procesus, tehnoloģiju un cilvēkresursus, jo:

- pakāpeniskas pārmaiņas galvenokārt skar vērtību līmeni;
- radikālu pārmaiņu procesā akcents tiek likts uz pamatpieņēmumiem un uzskatiem, kā rezultātā notiek izmaiņas arī organizācijas kultūrā;
- pārmaiņas būs virspusējas un īslaicīgas, ja tās skar tikai kultūras redzamo daļu, nevis pamatpieņēmumu līmeni (Schein, 1992; Davies, 2002; O'Donovan, 2006).

Realizējot pārmaiņas, viena no svarīgākajām lietām ir iespēja inovācijas izprast un "iestrādāt" tās konkrētajā situācijā. Pārmaiņas vairāk ir iespējamās atvērta tipa organizācijās, kur notiek informācijas apmaiņa, kā arī ir saikne ar vidi un citām organizācijām. Prasme izskaidrot un izprast organizāciju kultūru ir nozīmīga vadītājiem, jo tā ietekmē stratēģisko attīstību, produktivitāti un mācīšanās procesu. Ideju cirkulēšana un informācija katalizē izmaiņas. Ja cilvēki izprot, kas notiek ekonomiskajā, sociālajā, politiskajā un tehnoloģiskajā jomā, tad viņi labāk izprot arī nepieciešamību pēc pārmaiņām. Lai kultūras maiņa būtu produktīva, vispirms vadītājiem ir nepieciešams analizēt organizācijā esošo kultūru un salīdzināt to ar vēlamajām kultūras izpausmēm, kas

nepieciešamas, lai sasniegtu stratēģiskos mērķus. Organizācijas pārmaiņu procesā grūtības rodas no neprasmes analizēt organizāciju kultūru (*Kreitner, Kinicki, 1992; Schein, 1999; Law, 2005; Cowings, 2006*).

Pārmaiņas var tikt realizētas, izmantojot vienīgi pieejamos iekšējos resursus, bet tas ir sarežģīti. Lielāka efektivitāte ir tajā gadījumā, ja tiek rasta iespēja pieaicināt ārējo konsultantu vai uzticēties jaunam darbiniekam, kas veic objektīvu dominējošās kultūras analīzi, ievērojot kultūras raksturīgākās iezīmes, ko cilvēki organizācijas iekšienē nav pamanījuši vai uzskata par nenozīmīgām (*O'Donovan, 2006*).

T. Galpins (*Galpin, 1996*) iesaka šādu rīcības modeli organizāciju kultūras analīzei pirms pārmaiņu uzsākšanas:

- esošās organizācijas kultūras dokumentēšana, balstoties uz vadītāju un darbinieku izpratni par organizācijā dominējošiem procesiem, normām, paražām, vērtībām un uzskatiem;
- darbinieku gaidu un prasību izvērtēšana vēlamajai kultūrai.

Plaša starp esošo un vēlamo kultūru atspoguļo saskatīto nepieciešamību pēc izmaiņām.

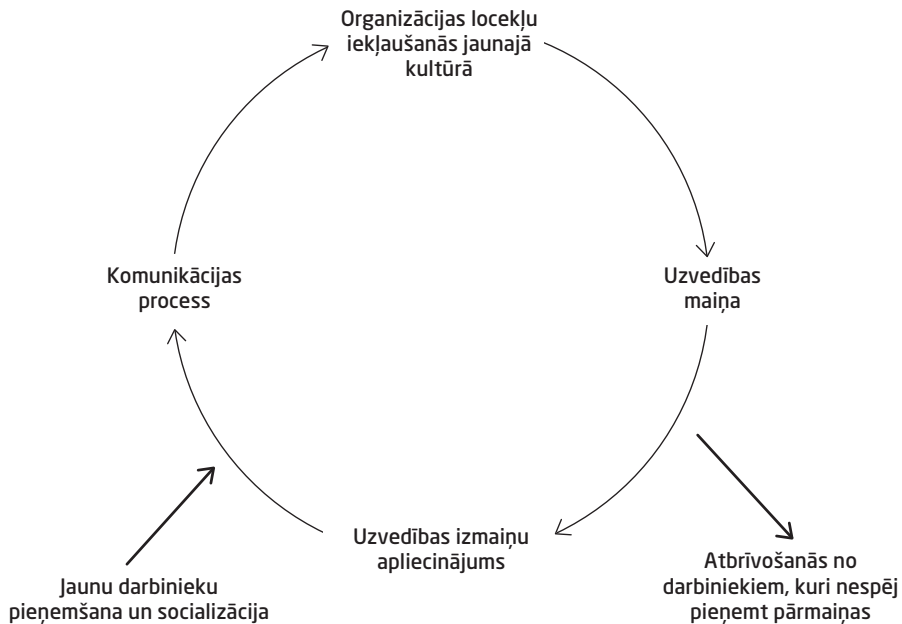
Organizācijas kultūra ietekmē cilvēku attieksmi pret pārmaiņām, radot vidi, kas sekmē vai kavē pārmaiņu procesu. Jebkurā mēģinājumā izmainīt struktūras, sistēmas vai procesus ir jāņem vērā fakts, vai šie jaunveidojumi iekļausies organizācijā pastāvošā kultūrā. Ja ne – tad jāmeklē citi risinājumi vai jāveic pārmaiņas kultūrā. Svarīgi ir apzināties, ka kultūras maiņa nav iespējama bez indivīda uzvedības maiņas, kā arī izprast, kā cilvēki jūtas šajā procesā, kādi ir iemesli pretestībai un ko darīt, lai to pārvarētu (*Armstrong, Stephens, 2005*).

Dž. Bodičs un A. Buono (*Bowditch, Buono, 1994*) diferencē divas efektīvas pamatmetodes organizāciju kultūras pārmaiņu procesā:

- organizāciju locekļu iekļaušanās jaunajā kultūrā, tās vērtību un uzskatu sistēmā;
- jaunu darbinieku pieņemšana un socializācija organizācijā, nepieciešamības gadījumā atbrīvojoties no darbiniekiem, kas nevar pieņemt pārmaiņas.

Lai pārmaiņu gaitā īstenotu minētās metodes, ir nepieciešami pieci soļi (sk. 6. attēlu).

1. Organizācijas locekļu uzvedības maiņa – viens no veidiem, lai rosinātu pārmaiņas vērtību un uzskatu līmenī, ir uzvedības maiņa, kas savukārt ietekmē attieksmes.
2. Uzvedības izmaiņu apliecinājums – būtiski, lai tās nebūtu virspusējas, bet balstītos uz jaunajām vērtībām un attieksmēm.
3. Komunikācijas process – svarīgi, lai tiešā (paziņojumi, runas u.c.) un netiešā (rituāli, metaforas, logo, stāsti u.c.) komunikācija nebūtu konfliktā viena ar otru, kad vadītāji saka vienu, bet dara ko citu.
4. Jaunu darbinieku pieņemšana, kas "iederās" jaunajā kultūrā, un viņu socializācija.
5. Atbrīvošanās no darbiniekiem, kas nespēj pieņemt pārmaiņas; jāatzīmē, ka pārāk lielas izmaiņas personāla sastāvā var radīt arī negatīvu efektu.



6. att. Organizāciju kultūras pārmaiņu process

(pēc Dž. Boudiča un A. Buono, 1994)

Lai pārmaiņu process būtu efektīvs, ir būtiski izprast un atpazīt pretestības izpausmes, lai varētu sniegt atbalstu tiem, kam tas nepieciešams. Kad cilvēki aktīvi līdzdarbojas pārmaiņu procesā, mācās, meklē iespējas izaugsmei un pilnveidei, viņi parasti uztver pārmaiņas kā sabiedroto savai personīgajai veiksmi un perspektīvām. R. Kreitners un A. Kiniki (1992) pretestību pārmaiņām raksturo kā emocionālu un biheiviorālu atbildes reakciju uz iedomātiem vai patiesiem draudiem ikdienas darba vidē. Tie var tikt sagrupēti trīs kategorijās (sk. 7. attēlu).

G. O'Donovana (2006) diferencē divas tendences, kas raksturo cilvēku pretestību pārmaiņām, un pierāda, ka arī pretestība var būt ar pozitīvu akcentu.

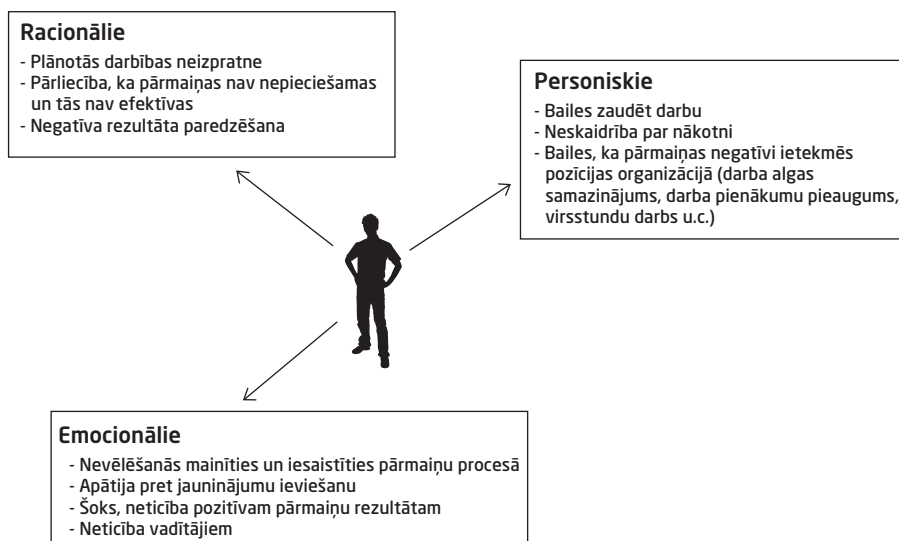
- Vērtību pievienojošie (*value-adding*) pretinieki – pamatā pozitīvi noskaņoti; atbilstoši savai izpratnei domā un rūpējas par organizāciju, darbvietu, komandu. Bieži atklāj būtiskas lietas, kam nav pievērsta vajadzīgā uzmanība.
- Vērtību mazinošie (*value-destroying*) pretinieki – pamatā ir personīgās intereses, slēpti nodomi. Viņu mērķis ir kavēt pārmaiņu iniciatīvas un to realizētājus.

Tādējādi pretinieki pārmaiņām arī var būt novērtēti, jo viņi:

- palīdz noskaidrot problēmas būtību;
- identificē citas problēmas, kas, iespējams, jārisina vispirms;
- liek vadītājiem padomāt, pirms rīkoties;

Organizāciju kultūra karjeras attīstības procesā

- stiprina un uzlabo pārmaiņu stratēģiju, vīziju un plānu, aktualizējot savus "sāpīgos" jautājumus;
- dod iespēju saskatīt tos, kas pretojas pārmaiņām un kuros arī nepieciešams ieklausīties;
- palēnina pārmaiņu procesu.



7. att. **Pretestības iemesli pārmaiņām** (pēc: *Garleja, 2003*)

8. attēlā apkopotas iespējamās metodes un rīcība pretestības pārvarēšanai organizāciju kultūras pārmaiņu procesā.



8. att. **Metodes pretestības mazināšanai** (pēc: *Kreitner, Kinicki, 1992; Lussier, 1998; Garleja, 2003; Law, 2005*)

Kā akcentē T. Vudberija (*Woodbury, 2006*), tad pārmaiņas kultūrā ir īstenošanas kooperatīvās mācīšanās procesā, balstoties uz komunikāciju un iekļaušanos sekmējošiem procesiem, tādējādi pilnveidojoties ikvienam organizācijas loceklim. Ir būtiski veidot kultūru, kas sekmē un atbalsta ētisku uzvedību un rīcību.

Organizāciju kultūras un karjeras attīstības mijiedarbība

Karjeras izglītības un vadības process norisinās organizācijās. Organizācijām ir sava kultūra, un tā atbilstoši dominējošām vērtībām nosaka, kas ir pieņemams un kā tas var tikt realizēts. Organizāciju kultūras elementi ietver sevi veidus, kā noteikt prioritātes, lomu sadalījumu, informācijas komunikāciju un gaidas, kāda veida ietekme ir iedarbīga un tiek respektēta, kādiem iekšējiem un ārējiem sakariem ir nozīme, kāda veida rīcība ir vai nav atbalstāma, uz kādām autoritātēm balstās lēmumu pieņemšana un kā tiek risināti konflikti. Darbinieku rīcību organizācijā lielā mērā ietekmē tajā esošās kultūras socializācijas procesi, tādējādi palīdzot veidot cilvēku identitāti un ietekmējot kontekstu, kurā tie strādā. Ikvienam, kas uzsāk darbu kādā organizācijā, ir nepieciešams pielāgoties tās kultūrai, lai optimizētu savas karjeras iespējas. Tāpēc ir ļoti svarīgi izpētīt potenciālo darba devēja organizāciju, lai identificētu tās kultūras paražas un izvēlētos atbilstošu darbavietu. Vajadzētu izvairīties no stereotipiem, kas veidojušies gadu gaitā ar nostāstu un mediju palīdzību (*Littleford, Halstead, Mulrairie, 2004; Law, 2005; Fouad, 2006*).

Saikne starp kultūras ietekmi un karjeras attīstības modeļiem atklājas cilvēka darba dzīves gaitā un lēmumu pieņemšanas procesā, kas saistīts ar darbu un karjeras attīstību. Kultūra sevī ietver arī nacionālās un reģionālās iezīmes, uzskatus un tradicionālus dzīves scenārijus. Kultūras konteksts, kurā cilvēks dzīvo, palīdz noteikt karjeras virzību, sagatavotību darbam un darba iespējas (*Hansen, Willcox, 1997*).

Ikvienam ir savs kultūras un etniskais mantojums, kas nosaka darba vides kontekstu, ko veido organizācijas kultūra un cilvēki tajā, tādējādi ietekmējot darba dzīvi un karjeras attīstību vairākos nozīmīgos aspektos (*Fouad, 2006*).

- Darba izvēle, atalgojums un savstarpējo attiecību veidi, jo pastāvošās kultūras vērtības veido priekšstatus par darba nozīmīgumu un profesijas prestižu.
- Darba izvēles iespējas – piemēram, cilvēki, kas pieder pie kultūras, kas augstu vērtē ģimeni un kolektīvās vērtības, varētu neizvēlēties darbu, kur tiek prasīti individuāli sasniegumi, dodot priekšroku komandas darbam, pakļaujot savus mērķus grupas mērķiem un augstu vērtējot grupas sasniegumus un sadarbību.
- Uzskati par darba piemērotību un lomu cilvēka dzīvē – dažas kultūras dod priekšroku darboties un gūt sasniegumus dzīvē ar darba palīdzību, bet

citas uzskata darbu par līdzekli, kas dod iespēju nodarboties ar personībai nozīmīgām lietām. Tiem, kas strādā, lai dzīvotu, darbs saistās ar kaut ko, kas ir jāpiecieš, lai varētu sasniegt "īstās un svarīgākās" lietas dzīvē. Savukārt tie, kas dzīvo, lai strādātu, augstu vērtē darbu kā vērtību pašu par sevi.

- Iekšējās pārliecības veidošanās gaita attiecībā uz to, cik lielā mērā cilvēkam ir iespējams uzņemties atbildību par saviem sasniegumiem un neveiksmēm – vai dominē uzskats, ka cilvēks pats ir spējīgs veidot un kontrolēt savu vidi, vai ir ticība, ka dzīves gaita un sasniegumi ir jau iepriekš nosacīti.

Tādējādi kultūras atšķirības nedrīkst būt ignorētas, jo dažādu tautību cilvēki dod priekšroku atšķirīgām organizāciju kultūrām. Zināšanas par kultūru izskaidro atšķirības noteikumu, procesu un attiecību uztverē un izpratnē. Ja kādas kultūras būtiskās iezīmes tiek identificētas un respektētas, tad ir iespējams izvērtēt arī cilvēka iespējamo rīcību un sekas, tā sekmējot atbilstošu ieteikumu un padomu došanu klientiem pieņemamā un efektīvā veidā (*Handy, 1993; Hansen, Willcox, 1997; Garsea, 2005*).

Ir dažādi organizāciju kultūras tipi, un ikvienu no tiem raksturo atšķirīgas attieksmes, vērtības, uzvedība un uzskati. Katram cilvēkam, sākot strādāt noteiktā darbavietā un iepazīstoties ar darba līgumu un noteikumiem, jāizdara izvēle – pieņemt tos vai nepieņemt. Pirms uzsākt darbu organizācijā ir būtiski identificēt tās kultūru, lai noteiktu, vai tā ir vide, kurā vēlētos strādāt. Arvien vairāk arī darba devēju vidū tiek akcentēta harmonijas esamība starp organizāciju, tās kultūru un individu. Darbinieku kultūras atbilstība organizācijas kultūrai var tikt izprasta kā harmonija vai saderība starp indivīda un organizācijas vērtībām, un pētījumi liecina, ka cilvēki izvēlas strādāt organizācijās, kas atspoguļo viņu personiskās vērtības. Šī atbilstība tiek uzskatīta par apmierinātības ar darbu sekmējošu faktoru, kas savukārt ceļ pašvērtējuma līmeni un veicina piederības izjūtas un pozitīvas attieksmes veidošanos pret darbu (*Handy, 1993; Drummond, 2000; Conger, 2002; Backhaus, 2003; Tharp, 2005*).

Pētījumos par apmierinātību ar izvēlēto darbavietu atklājas vairākas likumsakarības, kas saistītas ar noteiktiem organizāciju kultūras tiem, kam tiek dota priekšroka (*Handy, 1993; Tharp, 2005*).

- Indivīdi ar zemu nenoteiktības līmeni un izteiktu vajadzību pēc drošības izjūtas parasti izvēlas lomu kultūru ar skaidri aprakstītām rīcības instrukcijām.
- Cilvēkiem ar izteiktu vajadzību pēc personisko faktoru ievērošanas un nostiprināšanas ir piemērota varas vai uzdevumu kultūra, savukārt lomu kultūrā šie faktori tiks uzskatīti par kavējošiem.
- Individuālo prasmju un talantu atzīšanai piemērota ir varas un uzdevumu kultūra.
- Darbiniekam, kam piemērotas klanu kultūras vērtības ar akcentu uz komandu darbu un sabiedriskumu, var nebūt pieņemama tirgus kultūra, kas akcentē konkurenci.
- Cilvēkiem, kuri augstu vērtē personiskos faktorus un kultivē kopības izjūtu, vispiemērotākā ir organizācija ar ģimenes tipa kultūru.

Tādējādi viena un tā pati organizāciju kultūra darbinieku izpratnē var būt gan pozitīva un atbalstoša, gan nedrošības sajūtu izraisoša vai destruktīva.

Viens no risinājumiem ir **karjeras attīstību atbalstošas kultūras** veidošana, kas palīdzētu darbiniekiem apzināties un izmantot savu spēju potenciālu pēc iespējas pilnīgāk, tādējādi sekmējot arī organizācijas produktivitāti un konkurētspējas paaugstināšanos. Šāda veida kultūra var tikt veidota pārmaiņu procesā uz jau esošās kultūras bāzes un tā pozitīvi ietekmē ne tikai darbiniekus, bet visu organizāciju kopumā.

1. Individuālais līmenis, kurā akcentēta nepieciešamība motivēt darbiniekus, lai tie varētu apmierināt darba devēju prasības.
2. Grupu līmenis, kur vadība akcentē attiecības starp darbiniekiem un grupas identitātes veidošanos.
3. Organizācijas līmenis, kur mērķis ir efektīvi funkcionējošas organizācijas izveide (*Jordan, 2003*).

Lai virzītos uz trešo līmeni, vispirms vajadzētu sasniegt pirmos divus, jo – ja darbinieks nav motivēts veikt savus darba uzdevumus vai kādai no struktūrvienībām ir kooperācijas problēmas, tad rezultātā cietīs pati organizācija kopumā. Jāņem vērā arī darbinieku vēlme veikt darbu, kā rezultātā būtu sasniegumi gan profesionālajā, gan finansiālajā jomā, jo pretējā gadījumā bieži tiek mainīta darbavieta un vājinās lojalitāte pret organizāciju.

Kā akcentē S. Kongers (*Conger, 2002*), tad ikvienam indivīdam ir jābūt atbildīgam par savas karjeras plānošanu, savukārt pozitīvas karjeras attīstību atbalstošas kultūras veidošanā ir jāiesaistās augstākā līmeņa vadītājiem, vadītājiem un arī darbiniekiem. Pagaidām ir vērojams, ka tikai atsevišķi darba devēji atzīst, ka darbinieki strādātu ar lielāku atdevi, ja viņi apzinātos savu spēju potenciālu un tā saistību ar darbavietas piedāvātajām iespējām.

Karjeras attīstību atbalstoša kultūra augstu vērtē sasniegumu motivāciju un atbalsta cilvēkus, kas ieguldījuši darbu organizācijas attīstībā. Tā palīdz darbiniekiem izprast, kā viņu rīcība var sekmēt karjeras iespēju izmantošanu un pārvarēt kavējošus faktorus, māca sadarboties un strādāt komandā, kā arī transformē zinātkāri mācīšanās iespējās. Tādējādi tiek rosinātas un pilnveidotas personības īpašības, kas nepieciešamas sekmīgas karjeras veidošanā: zinātkāre, neatlaidība, elastīgums, optimisms un prasme uzņemties risku (*Conger, 2002*).

Pētījumi liecina, ka karjeras attīstību atbalstoša kultūra paaugstina darbinieku apmierinātību ar darbu, tādējādi radot organizācijai iespēju piesaistīt, motivēt un saglabāt darbiniekus (*Barnett, Bradley, 2007*). Tāpēc karjeras attīstību atbalstošu kultūru vajadzētu veicināt ne tikai darba devējiem, bet arī valsts politikas veidotājiem, lai darba ņēmēji būtu kompetenti un viņu konkurētspēja darba tirgū atbilstu starptautiskiem standartiem.

Literatūra

Armstrong, M., Stephens, T. (2005). *A Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*. London and Philadelphia: Kogan Page.

Backhaus, K. (2003). Importance of person-organization fit to job seekers. In: *Career Development International*. Bradford: Vol. 8 (1), pp. 21–26.

Baker, K. A. (2006). *Chapter 11. Organizational Culture*. Available: <http://www.wren-network.net/resources/benchmark/11-OrganizationalCulture.pdf>; (skatīts 2.02.2008.).

Barnett, B. R., Bradley, L. (2007). The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. In: *Career Development International*. Bradford: Vol. 12 (7), pp. 617–636.

Bowditch, J. L., Buono, A. F. (1994). *A Primer on Organizational Behaviour*. New York: John Willey & Sons, Inc.

Cameron, K. S., Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. New York: Addison-Wesley.

Coleman, M. (2005). Organisations: Power, Structure and Culture. In: *Coleman, M., Earley, P. Leadership and Management in Education: Cultures, Change and Context*. New York: Oxford University Press, pp. 47–65.

Conger, S. (2002). Fostering a career development culture: Reflections on the roles of managers, employees and supervisors. *Career Development International*. Bradford: Vol. 7 (6/7), pp. 371–375.

Cowings, J. S. (2006). *Strategic Leadership and Decision Making: Organizational Culture*. Available: <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/ndu/stratldr-dm/pt4ch16.html> (skatīts 24.04.2008.).

Davies, H. T. O. (2002). Understanding Organizational Culture in Reforming the National Health Service. In: *The Royal Society of Medicine*. March, 95 (3), pp. 140–142.

Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.

Drummond, H. (2000). *Introduction to Organizational Behaviour*. New York: Oxford University Press.

Fouad, Nadya A. (2006). Culture and Careers. In: **Greenhaus, Jeffrey H., Callanan, Gerard A.** (ed.). *Encyclopedia of Career Development*. Vol. 1. London: Sage Publications, Inc., pp. 214–220.

- Galpin, T.** (1996). Connecting Culture to Organizational Change. *Human Resources Magazine*. March, pp. 84–90.
- Garcea, E. A. A.** (2005). Culture as a Starting Point and Framework for Guidance and Counselling – Basic Concepts and Perspectives. In: *Launikari, M., Puukari, S.* (ed.). *Multicultural Guidance and Counselling*. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research, pp. 55–71.
- Garleja, R.** (2003). *Darbs, organizācija un psiholoģija*. Rīga: RaKa.
- Goffee, R., Gareth, J.** (1998). *The Character of a Corporation*. New York: Harper Business.
- Hansen, C. D., Willcox, M. K.** (1997). Cultural assumptions in career management: Practice implications from Germany. In: *Career Development International*. Bradford: Vol. 2 (4), pp. 195–202.
- Handy, C.** (1993). *Understanding Organizations*. 4th ed. London: Penguin books.
- Hatch, M. J., Cunliffe, A. L.** (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Hawkins, P., Shohet, R.** (2005). *Supervision in the Helping Professions: An Individual, Group and Organizational Approach*. Glasgow: Open University Press.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J.** (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 2nd ed. New York: McGraw Hill.
- Jordan, A. T.** (2003). *Business Anthropology*. Prospect Heights, IL: Waveland Press Inc.
- Kidd, Jennifer M.** (2005). Career Planning within Work Organizations. In: *Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, Jennifer M., Hawthorn, R.* *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge, pp. 142–154.
- Kreitner, R., Kinicki, A.** (1992). *Organizational Behaviour*. 2nd ed. Homewood, IL: Irwin.
- Law, B.** (2005). Developing Careers Programmes in Organisations. In: *Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, Jennifer M., Hawthorn, R.* *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge, pp. 307–330.
- Littleford, D., Halstead, J., Mulraine, C.** (2004). *Career Skills: Opening Doors into the Job Market*. New York: Palgrave Macmillan.
- Lussier, R. N.** (1998). *Human Relations in Organizations: Application and Skill Building*. 4th ed. Irwin/ McGraw-Hill.
- Lotze, E.** (2004). *Work Culture Transformation. Straw to Gold—the Modern Heroe`s Journey*. München: K. G. Saur.

Martin, M. J. (2006). An Overview of Organizational Culture. In: *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship*. Spring No. 1. Available: http://www.southernlibrarianship.icaap.org/content/v07n01/martin_m01.htm (skatīts 21.04.2008.).

Morgan, G. (1997). *Images of Organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

O`Donovan, G. (2006). *The Corporate Culture Handbook: How to Plan, Implement and Measure a Successful Culture Change Programme*. Dublin: Liffey Press.

Reņģe, V. (1999). *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene.

Sanchez, P. (2004). Defining Corporate Culture. *Communication World*. November 1, pp. 18–21.

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisko: Jossey-Bass Inc.

Schultz, M. (1995). *On Studying Organizational Cultures: Diagnosis and Understanding*. Berlin, New York: Walter de Gruyter.

Tharp, B. M. (2005). Four Organizational Culture Types. Available: <http://www.haworth.com/haworth/assets/Four%20Organizational%20Culture%20Types.pdf> (skatīts 06.02.2008.).

Trompenaars, F. (1993). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: The Economist Books.

Woodbury, T. J. (2006). Building Organizational Culture—Word by Word. In: *Leader to Leader*, Winter No. 39, pp. 48–54.

6. nodaļa

Karjeras konsultanta profesionālā ētika

Inita Soika

Anotācija

Šajā nodaļā sniegts ieskats profesionālās ētikas darbības principu raksturojumā un aplūkota to nozīme karjeras konsultēšanā. Analizēta vērtību loma cilvēka izglītības un profesijas izvēlē, veidojot un attīstot savu karjeru, kā arī karjeras konsultanta ētiskās darbības pašizzināšana. Apskatītas karjeras konsultēšanas profesionālās ētikas vadlīnijas Latvijā, Eiropā un pasaulē.

Profesionālās ētikas darbības principi karjeras konsultēšanā

Profesionālā ētika ir katra indivīda profesionālās atbildības sfēra, kas balstās uz vispārpieņemtām ētikas normām jeb vērtībām, kas raksturīgas konkrētai profesionālai videi. Profesijas ietvaros ikviens kvalificētais speciālists mērķis ir strādāt pēc labākajiem profesionālajiem standartiem, lai sasniegtu augstāko pakalpojumu līmeni un kopumā apmierinātu sabiedrības intereses. Profesionālā ētika nosaka tikumisku raksturu tām cilvēku savstarpējām attiecībām, kuru avots ir viņu profesionālā darbība.

No ētikas kā morāles disciplīnas, kas nošķir labo no ļaunā, tiek nodalīta profesionālā ētika kā regulatīvs instruments jeb uzvedības likumi, prasības un normas noteiktā profesijā, ar kuru palīdzību sabiedrības vērtības tiek pielāgotas ikdienas darbam. Šādi profesionālās uzvedības noteikumi ir izstrādāti daudzos amatos.

Profesionālās ētikas jautājumu ietvaros var regulēt pat profesionāļa uzvedību sabiedrībā ārpus darba laika, kam ar ētiku it kā tieša sakara nav un kas drīzāk ir jautājums par priekšstatiem saistībā ar profesiju – kā ir jāuzvedas profesionālim, lai viņš cienīgi reprezentētu savu profesiju. Profesionālā ētika formulē izpratni par profesionālajiem pienākumiem un godu, iemāca saziņas kultūru un ir viens no augstas profesionalitātes garantiem (Corey, Schneider, 1989).

Konsultēšanas prakse ietver stingru morālo un ētisko dimensiju. Ir skaidrs, ka viens no centrālajiem sociālo grupu raksturlielumiem, kurā iesakņojusies konsultēšana, ir ikviens cilvēka dzīves pieredze pasaulē, kurā bieži vien grūti izprast, kāds ir dzīves pareizais ceļš karjeras attīstībā (Handbook of Counselling, 1997).

Aizvien biežāk sekulārajā sabiedrībā, kurā pastāv atšķirīgas morāles un reliģiskie uzskati, ir daudz jautājumu par līdzās pastāvošām tradīcijām un autoritātēm, cilvēkiem ir nepieciešams izdarīt izvēles par morāles jautājumiem. Šodienas modernajā sabiedrībā galvenokārt dominē iekšēja morālā kontrole atšķirībā no ārējās. Individam ir sava subjektīvā nostāja lēmumu pieņemšanā par to, **kas ir labs** un **kas - slikts**, arī sabiedrības stereotipu spiediens: *es jūtos vainīgs, ja esmu pārkāpis likumu.*

Cilvēki, kuri meklē konsultanta palīdzību, vienmēr saskaras ar attiecīgo morālo lēmumu pieņemšanu. Viens no fundamentālajiem konsultēšanas pieejas principiem ir tas, ka konsultantam nepieciešams pieņemt apstiprināšanu/ prettiesisku viedokli vai attieksmi saskarsmē ar klientu. Konsultēšanas mērķis ir palīdzēt ikvienam cilvēkam saņemt to, kas viņam pašam šķiet labākais lēmums, nevis gaidīt kādu risinājumu no ārpusē. Dažreiz konsultēšanai mēdz būt ietekmējošs raksturs, jo tā ir pamatā kādai korekcijai jeb izmaiņām indivīda dzīvē.

Konsultanta uzdevums ir profesionālās kompetences ietvaros ietekmēt klientu, neuzspiežot viņam savu subjektīvo izvēli un morālās vērtības. Bez tam konsultantam ir nepieciešama kompetence dažādu risinājumu veidu apzināšanā, kuros morāles un ētikas jautājumi atklājas viņa paša darbā un līdz ar to veicina viņa profesionālo darbību. Šajā sakarībā morāles un ētikas filozofija tiek datēta jau ar antīko grieķu domātāju Platona un Aristoteļa debatēm par cilvēku sabiedrības uzvedības mērķiem: laimi (hedonisms) un cēloņiem (racionālisms).

Viduslaiku Rietumeiropā par ētikas un morāles standartu tiek izmantota svētā Akvīnas Toma ideja par kristīgajām vērtībām kā Dieva gribas piepildījuma nosacījumu. Kopš renesanses laikiem utilitārisms ir sekmējis vairāku filozofu (*Bentley, Hobbes, Dill*) aktīvu nostāju pret deontoloģiskām teorijām (pienākuma prioritāte pār tiesībām un laimi), ko pārstāv I. Kants (*Kelly, 1989*).

Daudzās sabiedrībās morālā/ ētiskā domāšana ir organizēta, balstoties uz reliģiskiem postulātiem. Vēsturiski ir bijusi ļoti spēcīga saikne starp konsultēšanu un reliģiju. Lai arī kristietības idejas ir ietekmējušas konsultēšanu, acīmredzams, ka ir cilvēki, kas, iekļaujoties konsultēšanas procesā, no iepriekšējā reliģiskā dzīves konteksta mēdz noraidīt tradicionālās reliģiskās domāšanas elementus vai meklēt kaut ko piederīgu šai tradīcijai. Mūsdienās sastopama noturīga ietekme konsultēšanā, kas ir morālā filozofija bez reliģijas, sevišķi eksistenciālisms, kā arī politiskās un sociālās kustības, tādas kā, piemēram, feminisms. Visbeidzot ir augusi interese par nerietumniecisko reliģisko domāšanu, īpaši budismu (sk. 1. tabulu).

Ir divas vispārējās sfēras, kurās ētiski morālie apsvērumi ir cieši saistīti ar konsultēšanu (*Kelly, 1995*):

1. balstās uz faktisko, reālo konsultēšanas procesu – klientam ir nepieciešama palīdzība atrisināt morālu jautājumu, saistītu ar personiskās dzīves krīzi vai problēmu. Konsultantam ir jāapzinās sava morālā pozīcija, jo tā var ietekmēt klienta vērtību sistēmu;
2. konsultanta izturēšanās pret klientu, t. i., konsultanta ētiskie ieradumi un atbildība.

1. tabula

Reliģiskās un laicīgās sabiedrības vērtību sistēmu raksturojums

(pēc: *Bergin*, 1980)

Reliģiskā vērtību sistēma	Laicīgās sabiedrības vērtību sistēma
1. Dievs ir pati augstākā autoritāte: pazemība un paklausība ir Dieva griba.	1. Cilvēks ir pati augstākā vērtība; autonomija un autoritāšu noraidījums ir tikums.
2. Attiecības ar Dievu ir formulētas kā pašcieņa.	2. Attiecības ar citiem ir formulētas kā pašcieņa.
3. Stingra morāle; vispārējas jeb universālas vērtības.	3. Elastīga morāle; situatīvā ētika.
4. Kalpošana un pašuzpurēšanās ir galvenais indivīda attīstībā.	4. Pašapmierinātība ir galvenais komponents indivīda attīstībā.
5. Piedošana citiem ir iemesls sevis paša pilnīgai attīrīšanai.	5. Apsūdzozo izjūtu pieņemšana un izpausme (pietiekamā daudzumā) ir apmierinošas.
6. Nozīme un mērķis ir atvasināti no garīgās izpratnes spējas.	6. Nozīme un mērķis ir atvasināti no indivīda saprāta un spriestspējas.

Ētiskie jautājumi konsultēšanā saistās ar vērtībām, kas pamatojas humānistiskajā psiholoģijā uz A. Maslova (1971), M. Rokeča (1973) un K. Rodžersa (1980) atziņām, kurās uzsvars likts uz vērtību nozīmi indivīda dzīvē. Cilvēka vērtību sistēma nosaka viņa uzvedību, līdz ar to arī atklājas indivīda vērtību izvēle.

Karjeras izglītība un vadība ir dziļi pamatots politisks process, kurā notiek sadursme starp:

- indivīdu un sabiedrību,
- cilvēka ego un dažādām iespējām,
- tiekšanos uz kaut ko un pastāvošo dzīves realitāti (*UK National Guidance Research Forum, 2003*).

Karjeras izglītība un vadība spēj piešķirt veiksmi cilvēka dzīvei. Efektīva, objektīva un taisnīga karjeras vadīšana balstās uz vienlīdzīgu iespēju, principu un mērķi nodrošināt un garantēt pieejamību ikviena indivīda karjeras attīstībai, saņemot izglītību, apmācību vai darbu savas karjeras attīstībai.

Karjeras konsultanta taktiskā rīcība ir sarežģīto ētisko vērtību un principu dabu padarīt saprotamu un uztveramu cilvēkiem, kas meklē, gaida, saņem padomu un palīdzību savas karjeras attīstības un atbalsta jautājumos.

Kā uzskata angļu karjeras izglītības un vadības konsultanti (*UK National Guidance Research Forum, 2003*), ikviena cilvēka sasniegumi saistās ar pārliecību jeb garantiju, ka viņš ir atradis iespēju izglītoties, strādāt u. c. attīstīt savu karjeru. Taču bieži vien sabiedrībā pietrūkst socioloģiskā izskaidrojuma saistībā ar cilvēka ādas krāsu, sociālo klasi un dzimumu. Diskutējami jautājumi mēdz rasties arī tad, ja *egalitārā* jeb vienlīdzīgo iespēju sa-

biedrībā ikvienam nodarbinātajam, vīrietim vai sievietei, gaišās vai tumšās rases pārstāvim ir tādas pašas tiesības, vara un ietekme.

Konsultēšanā ētiskie jautājumi vienmēr būs aktuāli, un pie tiem ik pa laikam ir jāatgriežas vēl un vēl.

Konsultēšanas norisi un rezultātu galvenokārt ietekmē gan konsultanta, gan klienta vērtību sistēma un pozīcija. Personiskā intuīcija – atbildība par morālo izvēli – pakļauta intuīcijai un izšķirtspējai starp labo un ļauno vairākās pakāpēs: labo un vislabāko, starp diviem ļaunumiem izvēlēties mazāko ļaunumu. Intuitīva atbildība sakņojas indivīda pieredzē. Konsultanta un klienta spriestspēja var būt pakļauta atšķirīgai vērtību sistēmai, piemēram, konsultants ar kristīgo pārliecību konsultē klientu, kas pārstāv kādu no austrumu kultūrām/ reliģijām.

Karjeras konsultants savā praksē var izmantot četrus morālās spriestspējas veidus (Corey, Schneider, Callanan, 2007).

- Personiskā intuīcija.
- Ētiskās vadlīnijas, kodeksi u. c. dokumenti.
- Ētiskie principi.
- Morālās darbības galvenās teorijas.

Morālās spriestspējas modelis (Beauchamp, Childress, 1979) raksturo attiecības starp indivīda sirdsapziņu, likumiem, principiem un filozofijas teorijām. Tā autori izstrādājuši **divu līmeņu ētisko spriestspējas modeli** (sk. 2. tabulu).

2. tabula

Morālās spriestspējas modelis (pēc: Beauchamp, Childress, 1979)

1.	Intuitīvais līmenis	Indivīda sirdsapziņa
2.	Kritiski vērtējošais līmenis	<p>Likumi</p> <p>Principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomija • labdarība • nekaitīgums • taisnība • uzticība <p>Teorijas</p>

Pirmais līmenis atklāj indivīda morālās sirdsapziņas tūlītēju atbildi. Tas balstās uz indivīda morālo attīstību, audzināšanu un pieredzi. Kaut arī tā bieži vien ir pamatoti virzīta ētiska uzvedība, tā var būt nepietiekami artikulēta, lai indivīds tiktu galā ar neparastiem vai neparedzamiem apstākļiem. Pie spiedu kārtā vai aizstāvēšanās specifiskos gadījumos intuitīvais līmenis var nebūt pietiekami pamatoti vadīts.

Kritiski vērtējošais līmenis tiek lietots, lai izskaidrotu un attīrītu morālo spriestspēju (*Kitchener, 1984*). Šajā līmenī ietilpst specifiskie likumi, noteikumi, vadlīnijas, kodeksi, principi, universāli mantotās atbilstošās lietojamās vērtības, kas stāv pāri likumiem un noteikumiem. Bet teorijas vai filozofiskās idejas par sabiedrības eksistences nozīmi un dabu ir devušas skaidrus principus par ētiski morālo pozīciju karjeras konsultēšanā. Šī hierarhiskā struktūra ir būtiska morāles spriešanā un ētisko problēmu risināšanā.

Abi līmeņi ir savstarpēji saistīti. Ja ētisko problēmu risinājums ir sarežģīts vienā līmenī, tad tā risinājuma ceļus skaidrākus padara problēmas apspriešana augstākā, abstraktā līmenī. Pastāv uzskats (*Beauchamp, Childress, 1979*), ka pirmie četri principi – **autonomija, labdarība, nekaitīgums** un **taisnīgums** – ir paši likumīgākie. Tiem var pievienot arī **uzticību** (*Kitchener, 1984*), kam tāpat ir būtiska nozīme.

Autonomija balstās uz divām vērtībām:

- uz *indivīda brīvību*, kas dod iespēju izvēlēties un brīvi rīkoties (konsultēšanā tā norāda uz bezierunu attieksmi);
- uz maksimālu klienta *izvēli* un viņa tiesībām pašam izvēlēties savu karjeras ceļu.

Brīvās izvēles un darbības koncepcija ir neierobežota, tā neapšaubāmi saistīta ar citu brīvības un autonomijas tiesisko respektēšanu. Autonomija attīsta teorētiskos jautājumus par indivīda spējām zināt un atšķirt, ko saka sirdsapziņa un kas ir neapzinātas vēlmes.

Labdarība. Tas nozīmē konsultantam gādāt un rūpēties par to, kā dot lielāku labumu citiem. Konsultantam kā *rūpju profesijas* pārstāvim obligāts pienākums ir darīt pēc iespējas lielāku labumu klientam konsultēšanas procesa laikā, kopā ar klientu izlemēt, kāds ir labākais un piemērotākais risinājums klienta karjeras attīstībā.

Nekaitīgums attiecas uz konsultanta prasmēm un kompetencēm saskarsmē ar klientu, tas nozīmē sniegt viņam nepieciešamo iedrošinājumu, "izslēdzot" morālas, fiziskas ciešanas un diskomfortu, kā arī nenodarot ļaunumu.

Taisnība/objektivitāte ir pamats konsultēšanas pakalpojumu rezultatīvai nodrošināšanai – pētīt un analizēt situāciju, neietekmējoties no blakus parādībām un viedokļiem. Tas ir jautājums par to, cik adekvāti notiek finanšu sadalīšana. Tas ir arguments *par* un *pret* to, kādas ir privātpraksi īso un garo konsultēšanas procesu izmaksas un kāda ir konsultēšanas apmācības pieejamība. Būtisks jautājums ir par to, kā *var tikt atlīdzināts konsultanta darbs no klienta puses*. Tas ir arī atslēgas jautājums pētniecībai – *vai var būt pētnieka atlīdzība klientam par viņa atbalstu*.

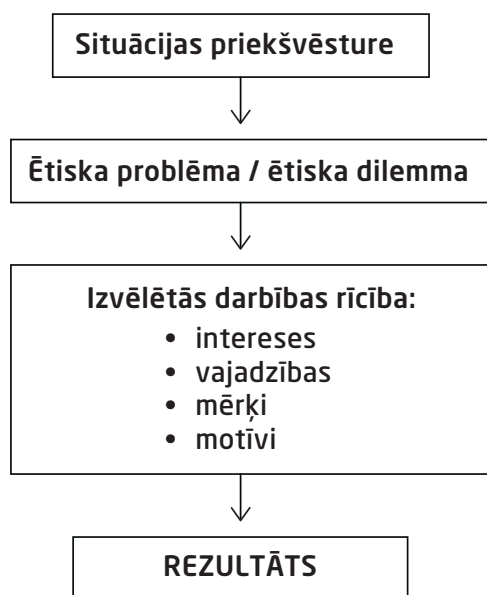
Uzticība kā būtisks pamatprincips konsultēšanas savstarpējā saskarsmes veidošanā/ uzturēšanā/ attīstībā starp konsultantu un klientu nosaka konsultēšanas kvalitāti. Tā ir atkarīga no savstarpējas cieņas, uzticamības un bezpretenciozas komunikācijas.

Ētiskie principi liek pamatu indivīda vērtību sistēmai, kas atspoguļojas *caur* viņa raksturu un darbību. Indivīda vērtību sistēmas un pozīcijas veidošanos ietekmē kultūras socializācijas process un pieredze. Vērtību sistēma ir kā

vidutājs starp vēsturi un apkārtējo vidi. Vērtības ir pārmantotas no paaudzes uz paaudzi, tās tiek apgūtas jau bērnībā, un tas ir pašsaprotami. Taču sabiedrībā ienāk jaunas vērtības, kas izraisa apspriešanu un diskusijas, kā rezultātā notiek to pieņemšana vai noliegšana. Ir jāatceras, ka mēdz būt gadījumi, kad indivīds arī ar savām subjektīvi primitīvajām vajadzībām var neapzināti atrasties konfliktā ar vērtību izpausmi (Cooper, 1992). Plurālistiskā sabiedrībā pastāv dažādas atšķirīgu cilvēku attiecības, uzskatu un viedokļu savstarpējā komunikācija, ko var uzturēt diezgan atšķirīgas vērtību sistēmas. Konsultantam ir jāprot atšķirt šīs dažādās vērtību sistēmas un prast noteikt, cik daudz tās ir pārņēmis klients.

Karjeras konsultants kā rūpju profesijas pārstāvis ir spēka/ ietekmes pozīcijās attiecībā pret klientu. Jautājums, no vienas puses, ir par to, kā savas profesionālās kompetences ietvaros rīkojas konsultants attiecībā pret klientu un, no otras puses, – cik stiprs, varošs vai ievainots un nespējīgs ir klients. Svarīga ir savstarpējā uzticēšanās: vai klients ir nobijies vai viņam ir kauns atklāt savu nespēju problēmu risināt patstāvīgi. Konsultanta uzdevums ir iedrošināt klientu, dot viņam iespēju izteikties, pašatklāties (Handbook of Counselling Psychology, 1996).

Konsultanti-praktiķi dažreiz mēdz uzturēt spēkā savas prasības, arī tiesības uz samaksu par darbu. Konsultants, kura filozofiskā izcelsme sakņojas humānistiskajās tradīcijās, var vēlēties argumentēt vienlīdzības pozīciju attiecībā pret klientu. Jāatceras, ka klients var uzturēt pilnīgi atšķirīgu izpratni, īpaši, uzsākot darba gaitas. Spēja uztvert/ izprast vērtību atšķirības ir pozīcija, ko var ļaunprātīgi izmantot otrs cilvēks. Tāpēc ētiskās vadlīnijas nodrošina sistēmiskas regulas, lai aizsargātu klientus.



1. att. Ētisko problēmu un dilemmu risinājuma struktūra

Ētiskajā praksē, balstoties uz kādu no principiem, tiek izpildīti un ņemti vērā arī pārējie karjeras konsultēšanas darbības principi.

Karjeras konsultanti saredz atšķirību starp ētisku problēmu un ētisku dilemmu: ētiskās problēmas var atrisināt, bet ētiskās dilemmas ir sarežģītākas ar savu rīcību (Mulvey, 2002). Parasti tiek piedāvāta saprātīga izvēle starp atšķirīgiem rīcības veidiem. Katram rīcības veidam ir sekas un rezultāts. Ikviens darbības veids ir aizstāvams ar stingru ētiskās darbības principu ievērošanu, pamatojoties uz konsultēšanas ētiskajām vadlīnijām. Jebkāds darbības veids var kompromitēt kādu no ētikas principiem. Tāpēc, apsverot ikvienu ētisku jautājumu, ir nepieciešama detalizēta situācijas analīze (sk. 1. attēlu).

Ikvienu indivīda ētisko rīcību nosaka viņa personiskā vērtību sistēma un vērtībpozīcija. Rūpju profesijas pamatvērtības ir godīgums, objektivitāte/ taisnīgums un cieņa (UK National Guidance Research Forum, 2003).

Vērtības ir idejas vai objekti, kam sabiedrība vai atsevišķi indivīdi piešķir īpašu nozīmi, uzskata par ideālu un orientē savu darbību, pamatojoties uz tiem. Karjeras jomā (atbilstoši savai vērtību izpratnei) indivīds veido:

- **attieksmi** (pret noteiktu darba veidu, profesijām, kas patīk vai nepatīk, darba pienākumiem un apstākļiem);
- **izturēšanos un rīcību** (rīcību noteiktās darba situācijās: pārrunās, uzsākot darbu un pielāgojoties darba vides nosacījumiem, veidojot karjeru, pieņemot nozīmīgus karjeras lēmumus, kā arī veidojot attiecības ar priekšniecību un kolēģiem).

Vērtības attiecas arī uz izziņas procesu, t. i., lēmuma pieņemšanu un pārliecību par šiem lēmumiem, kā arī emocionālo stāvokli – gandarījumu, laimi, dusmām un apmierinājumu. Tās var iedalīt:

- materiālās un garīgās vērtības;
- personiskās un sabiedriskās vērtības;
- personiskās un profesionālās vērtības.

Katrā profesijā atbilstoši tās specifikai izkristalizējas trīs vērtību pamatveidi:

1. **aktīvās** jeb jūtu vērtības (savas profesijas cienīšana, lepošanās ar to, arī iejūtība un cieņa);
2. **kognitīvās** jeb zināšanu vērtības (gan profesionālās un vispārējās zināšanas, gan zināšanas profesionālajā saskarsmē);
3. **psihomotorās** vērtības (profesionālo iemaņu vērtības, ko var apgūt un attīstīt tikai praktiskā darbībā).

Dzīvē diezgan bieži ir jāpieņem kompromisa lēmumi starp personiskajām un profesionālajām vērtībām pat tad, ja profesija ir izvēlēta mērķtiecīgi un apzināti. Varbūt cilvēks strādā darbā, kas viņam patīk, bet nevar nodrošināt savus dzīves apstākļus. Vai arī cilvēks veic darbu, kas viņam nav īpaši patīkams, bet saņem par to labu atalgojumu. Varbūt piecieš kaut ko darba apstākļu vai darba kolektīva ziņā. Svarīgi, ka darbā cilvēks tomēr cenšas turēties pie savām galvenajām vērtībām un pārliecības, tāpēc var piekāpties

mazāk svarīgos jautājumos. Dzīves laikā, palielinoties pieredzei, vērtības var mainīties, iespējams, ka tas, kas kādreiz bija svarīgākais, izvēloties darbu, tagad ir kļuvis mazsvarīgs un otrādi. Būtiski ir tādi darba un profesionālās dzīves padziļināti aspekti kā ienākumi, darba stundas, attīstības iespējas, attiecības un drošība. Lēmumus, kas attiecas uz karjeru, ir svarīgi pārdomāt arī no vērtību viedokļa. Jāapzinās prioritātes cilvēka personiskajā un profesionālajā dzīvē. Izpratne par svarīgākajām vērtībām palīdz tālākajā lēmumu pieņemšanā, izvērtējot iespējamo profesiju un darba veidu alternatīvas.

Attiecībā uz darba vērtībām pētnieki S. H. Švarcs (*Schwartz, 1999*) un J. H. Grīnhauss (*Greenhaus, 1988*) min vērtību veidus, kas ietekmē jebkuru individu lēmuma pieņemšanas procesā:

- sociālais statuss un prestižs, kontrole un ietekme pār cilvēkiem vai resursiem (vara);
- personiskie sasniegumi, demonstrējot to saskaņotību ar sociāliem standartiem;
- prieks pašam par savu profesionālo darbību;
- uztraukums par straujām pārmaiņām dzīvē un jaunumiem;
- patstāvība spriedumos un rīcībā;
- respekts pret tradicionālās kultūras un reliģiskām vērtībām, to pieņemšana un attiecīga rīcība;
- drošība, harmonija, sabiedrības, paša un attiecību stabilitāte (garantijas) u.c.

Labi, pārdomāti lēmumi vienmēr ir saistīti ar vērtībām. Protams, ir iespējami darba veidi, kas pilnībā sakrīt ar visām svarīgākajām cilvēka vajadzībām un vērtībām. Ir nepieciešams vērtības klasificēt un noteikt galvenās prioritātes gan personiskajā, gan profesionālajā dzīvē. Izpratne par svarīgākajām vērtībām palīdzēs ikvienam cilvēkam tālākajā lēmumu pieņemšanā.

Vērtību struktūra saistībā ar darbu un karjeras attīstību tiek pētīta, balstoties uz G. Alporta (*G. Allport*), P. Vernona (*P. Vernon*) un G. Lindseja (*G. Lindzey*) atziņām, kur indivīda personiskās vērtības nosaka sešas dimensijas: teorētiskā, ekonomiskā, estētiskā, sociālā, politiskā un reliģiskā (*Allport, Vernon, Lindzey, 1970*).

M. Rokečs (*Rokeach, 1973*) noteicis 18 terminālas un 18 internālas vērtības.

Integrēto jeb apvienoto vērtību sistēmu teorijas pamatlicējs S. H. Švarcs (1999) piedāvā vispārēju vērtību modeli (palielinoties mūsdienu pasaulē pieaugošajam pārspēkam un ambīcijām), balstītu uz vispārīgu, atšķirīgu motivējošu vērtību veidu noteikšanu, to adaptējot 41 valstī. Sakārtota cirkulārā riņķveida struktūra ietver pārstāvētus mērķus un atlasītas vērtības. Šis modelis ietver 10 vērtību veidus, kas tiek saistītas ar darba jomu.

1. **Vara:** sociālais statuss un prestižs, kontrole vai dominante pār cilvēkiem un resursiem.
2. **Sasniegumi:** personiskie sasniegumi, demonstrējot kompetences saskaņā ar sociālajiem standartiem.
3. **Hedonisms:** tīksme, labpatika un estētiskums sev.
4. **Stimulēšana:** savīļņojums, kārdinājums, novitāte un dzīves izaicinājumi.

5. **Pašvadīšana:** neatkarīga domāšana un izvēles rīcība, radošums un pētniecība.
6. **Universālisms:** sapratne, tolerance, atzinība/ novērtēšana un visas cilvēces un dabas labturības/ labklājības aizstāvēšana.
7. **Cilvēkmīlestība un labvēlīgums:** labklājības uzturēšana un uzlabošana cilvēkiem, ar kuriem ir pastāvīgs kontakts.
8. **Tradicionālisms:** tikumu pieņemšana, tradicionālās kultūras un reliģijas nodrošināšana, tās respektēšana.
9. **Konformitāte/ saskaņa, atbilstība/ padevība:** atturēšanās no darbībām, kas mudina uz nekārtību vai citu kaitniecību veikšanu, kā arī sabiedrības normu pārklāšanu.
10. **Drošība:** sabiedrības, attiecību un indivīda drošība, stabilitāte un harmonija.

Saskaņā ar personisko vērtību struktūru pētniekiem tiek piedāvāta specifisku vērtību struktūra. Piemēram, D. Supers ir noteicis piecus svarīgākos darba vērtību orientierus.

1. Utilitārais.
2. Individualizētais.
3. Pašaktualizētais.
4. Sociālais.
5. Pārdrošais jeb riskantais.

Kvalitatīva **vērtību izvērtēšana** indivīda karjeras izglītības un attīstības procesā ir ilgstoša. Vērtību vispārējai mērīšanai un noteikšanai pētnieki un praktiķi lieto psihometriskās skalas, kā, piemēram, M. Rokeča (*Rokeach, 1973*) *Vērtību pētniecisko metodi*, arī *Darba vērtību inventarizācijas metodi* (*Handbook of Career Development, 2006*).

Būtisks ir jautājums – **kā vērtības ietekmē konsultanta darbu saskarsmē ar klientu**. Uzsvars ir uz kritiskajām atšķirībām starp konsultanta izveidojušos priekšstatu par klienta vērtību sistēmu un dzīves filozofiju. Konsultantam, apzinoties savas vērtības un balstoties uz profesionālo kompetenci, ir jāatrod labākais veids, kā efektīvāk palīdzēt klientam (*Corey, Corey, 1989*).

Somu zinātnieks M. Launikari ir devis karjeras konsultantam vēlamās rakstura īpašības attiecībā uz vispārējām konsultēšanas kompetencēm (*Launikari, 2006*):

- gādība un rūpes kā pamatelements;
- pašapzināšanās: kas es esmu?
- spēja analizēt savas izjūtas;
- spēja darboties par paraugu citiem;
- altruisms – nesavtīgs attiecībā pret citu labklājību;
- spēcīgas ētiskās jūtas;
- atbildība par sevi un citiem.

Karjeras konsultanta darbā ik pa laikam ir nepieciešama sevis inventarizācija profesionālajā jomā, domājot par to, **kāda loma karjeras**

konsultēšanas darbā ir vērtībām. Šajā sakarībā izveidots spriedumu un apgalvojumu tests (*Corey, Corey, 1989*), kas identificē attieksmi un pārlicību attiecībā uz konsultanta lomu karjeras konsultēšanā. Vērtējumam lieto trīs kodus: 3 = *spriedums ir patiess*; 2 = *apgalvojums ir nepatiess*; 1 = *esmu neizlēmīgs*.

Apgalvojumi.

1. Es saprotu, ka mans darbs ir izaicināt klienta dzīves pozīciju.
2. Es varu objektīvi un efektīvi strādāt ar klientu, kura vērtības ir krasi atšķirīgas no manējām.
3. Es redzu, ka ir divas iespējas, un izvēlos palikt neitrāls, jo respektēju vērtības darbā ar klientu.
4. Lai arī man ir skaidra sava vērtību sistēma un pozīcija, es tomēr jūtos pilnīgi pārlicēcināts, ka varu izvairīties no savu vērtību uzspiešanas klientam.
5. Es domāju, ka manā darbā ir pieņemami skaidri izteikt savus uzskatus un izpaust savas vērtības, ja vien es neuzspiežu tās savam klientam.
6. Es varu tiekties uz izveicīgu sava klienta ietekmēšanu, lai viņš atzītu manas vērtības.
7. Ja atklāju asu vērtību konfliktu starp klientu un sevi, es atsaucos uz klientu.
8. Man ir savi reliģiskie uzskati, un es domāju, ka tie ietekmē manu darba stilu.
9. Es nesaredzu, ka man būtu kādas grūtības konsultēšanas darbā ar klienti, kas, kā alternatīvu savu problēmu risināšanai izvēlas veikt abortu.
10. Man ir noteikti uzskati, kas attiecas uz dzimumu lomām, un tie var ietekmēt manus konsultēšanas paradumus. Man nav problēmu konsultēt geju pāri.
11. Uzskatu, ka vērtību noskaidrošana ir konsultēšanas galvenais uzdevums.
12. Mani uzskati par ģimenes dzīvi ietekmē manu konsultēšanas procesu ar klientiem, kas ir pāris ar atšķirīgiem uzskatiem.
13. Man nebūtu satraukuma/ sarežģījumu darbā ar sievieti, kas vēlas pamest savus bērnus un dzīvot viena pati, ja viņa to ir izvēlējusies.
14. Es labprāt izaicinātu/ pārbaudītu savas vērtības, un tas lielā mērā ir sevi pašā labā.
15. Man nav problēmu strādāt individuālajā konsultēšanā ar precētu klientu, kam ir bijusi kāda mīlas dēka, ja klients nav vēlējies labprātīgi atklāt šīs attiecības savam laulātajam draugam.
16. Es jūtos pilnīgi drošs, ka manas vērtības nekad nekļūs par problēmu man objektīvi rīkoties savā darbā.
17. Es domāju, ka darbs būtu daudz sekmīgāks, ja klientam būtu tādas pašas vērtības kā man.
18. Man nav problēmu strādāt ar klientu, kura kultūra atšķiras no manējās.
19. Es labprāt atdalītu savas specifiskās vērtības šad un tad, ja klients man jautātu. *Ko darīt?*

Kā uzskata testa autori, šeit nav nepareizu atbilžu. Šī inventarizācija galvenokārt ir fokusēta uz vērtībām, kas ietekmē konsultanta darbu, lai sniegtu palīdzību savam klientam. Pastāv uzskats (*Corey, Schneider, 1989*), ka klientam galu galā ir izvēles atbildība par problēmas risinājuma virzienu, ko viņš uzņēmiēs un kādas vērtības viņš vēlas pārņemt, un kuras vērtības pārveidot vai atmet. Caur saskarsmi ar konsultantu klients var mācīties izmeklēt/ pētīt šīs vērtības pirms izvēles izdarīšanas. Savukārt konsultants var kļūt par *resursu/ uzkrājumu personu*, kas var noklusēt vērtības no klienta vai mēģināt tās uzspiest klientam.

Taču K. H. Patersons (*Patterson, 1996*) uzskata, ka konsultantam nav jāuzspiež kādas vērtības klientam. Ir daži būtiski argumenti *pret*, kad konsultants mēģina ieaudzināt vērtību sistēmu vai dzīves filozofiju saviem klientiem.

1. Cilvēks pēc būtības ir vērtība, katrs pats par sevi ir unikāls. Tāpēc arī katra indivīda dzīves filozofija ir unikāla.
2. Indivīda atbildība ir attīstīt savu dzīves filozofiju no daudziem avotiem.
3. Ir nereāli sagaidīt, ka visi konsultanti būs pilnīgi attīstījuši savu profesionālo kompetenci ar ideālu dzīves filozofiju un ir gatavi iespaidot savus klientus.
4. Apšaubāms ir jautājums par to, vai konsultēšanas attiecības ir piemērota vide ētiskajām instrukcijām un dzīves filozofijai.
5. Indivīds parasti nepieņem/ neapgūst vērtību sistēmu vai ētikas kodeksu tikai no viena avota kādā detalizētā laika posmā (šajā gadījumā, konsultēšanas procesā).

K. H. Patersons neuzskata, ka konsultantam būtu jāatsakās no diskusijām par vērtībām un ētiku, jo tās piemērojamas gadījumos, kad klients vēlas iegūt informāciju par vērtībām.

Kā parādīt vērtības? Konsultantam ir jābūt skaidrībā par savu vērtību sistēmu un jāsaprot, kā vērtības ietekmē viņa darbu klienta konsultēšanā. Kopš vērtībām ir būtiska ietekme konsultēšanā, svarīgi atklāti noteikt, kad tās ir piemērojamas konsultēšanas procesā. Savas vērtības konsultants atklāj pirmkārt jau neverbālā saskarsmē ar klientu (*Amudson, 2005*). Te pamanāms:

- a. cik daudz laika konsultants veltī/ ziedo savam darbam;
- b. caur lietām/ priekšmetiem, par ko mēs runājam vai nepasakām neko;
- c. ar reakciju, kādu klients pauž konsultantam ar vārdiem;
- d. ar reakciju, kādu konsultants izvēlas, koncentrējoties uz klienta teikto.

Par konsultanta attieksmi un nostāju problēmjautājumu risināšanā klients var uzzināt, redzot konsultanta sejas vaibstus, pozas maiņu vai par to pavēsta ieilgusi klusuma pauze sarunas vidū. Klienta domas, sajūtas un uzvedība ir nozīmīgi informējoši pavedieni, kas veido konsultanta domas par viņu. Karjeras konsultanta prakse atklāj klientam vērtības, ko viņš izmanto, strādājot ar saviem klientiem. Priekšstata un pirmā iespaida radīšanai bieži vien ir aizspriedumains raksturs, vismaz no vienas puses. Karjeras konsultantu vērtību izpaušana un atklāsme saviem klientiem ir ļoti noderīga,

īpaši situācijās, kad pastāv vērtību konflikts starp klientu un konsultantu. Ja konflikts neizbeidzas, ētikas prakse pieļauj konsultanta maiņu (*Patterson, 1996*).

Vērtību konflikts ar klientu. Daļa pētnieku (*Patterson, 1996*) uzskata, ka konsultantam nepieciešams noliegt/ neapstiprināt vai atzīt par labām klienta vērtības. Klienta vērtības un ar tām saistītās problēmas aplūkojamas kā karjeras konsultēšanas centrālais jautājums. Vērtības ļoti spēcīgi ietekmē sociālās parādības.

Praksē ir vērojama galējība, ka daži konsultanti, balstoties uz absolūto vērtību sistēmu, ir pārliecināti, ka pareizi ir ietekmēt savus klientus, lai pieņemtu un adaptētu šo pasaules uzskatu.

Otra galējība – vidē starp klientu un karjeras konsultantu ir jāpievērš uzmanība šādiem būtiskiem jautājumiem.

1. Vai es pārzinu būtiskās vērtības un vai es zinu, kā ar tām vislabāk operēt savā darbā ar klientu?
2. Vai tas ir iespējams, ka es kā konsultants mijiedarbojos ar klientu bez vērtību apspriešanas un izvērtēšanas?
3. Vai es kā karjeras konsultants esmu spējīgs palikt uzticīgs savām vērtībām un dot padomus par labu savam klientam, apkopot viņa paša vērtības un notikumus, ja tie atšķiras no manējiem?
4. Vai man kā karjeras konsultantam ir nepieciešams atteikties no kādas konkrētas konsultēšanas, ja es domāju, ka tas varētu nākt par labu manai ģimenei un draugiem? Respektīvi, ja es kā karjeras konsultants strādāju ar klientiem, kas ir mani draugi vai ģimenes locekļi?
5. Vai es kā karjeras konsultants esmu spējīgs saskatīt atšķirību starp savu vērtību atklāsmi, iedarbību un uzspiešanu?
6. Vai es kā karjeras konsultants saprotu, vai mans darbs ir veidot lēmumus klientam, vai mans darbs ir palīdzēt klientam veidot viņa paša lēmumus?
7. Kā es kā karjeras konsultants vislabāk varu veikt izvēli konflikta gadījumā starp savām vērtībām un tām vērtībām, pēc kurām vadās klients attiecībā uz kādu profesiju?
8. Kā es kā karjeras konsultants, kļūstot prasmīgāks savā darbā, piemēroju zināšanas un prasmes, sastopoties ar grūtībām, kas rodas, ja pastāv vērtību konflikts starp mani un klientu? Vai tās tiek piemērotas, izvēloties manu darbības virzienu ar klientu?

Ja notiek diskusija starp klientu un karjeras konsultantu par potenciālo vērtību konfliktu konkrētā specifiskā vidē, ir nepieciešams analizēt to no vairākiem aspektiem.

1. Pašas situācijas izklāsts no klienta puses.
2. Konsultanta vērtību pozīcija un profesionālās kompetences bagāža sakarsmē ar klientu.
3. Izvērsta diskusija par problēmjautājumu.

Kā pierāda konsultantu prakse, visbiežāk karjeras konsultēšanā vērtību konflikts rodas, risinot jautājumus par ģimeņu konfliktsituācijām, gejiem un lesbietēm, dzimumu lomas identificēšanu, reliģiskajām vērtībām, abortiem, dzimumattiecībām, kā arī AIDS saslimšanas gadījumos.

Pētot un rūpīgi izskatot jebkuru ētisku problēmu/ dilemmu, jau iepriekš ir jābūt:

- skaidri saprotamiem situācijas izpētes mērķiem;
- noteiktām informācijas prasībām;
- noteiktai informācijas apstrādei, analīzei un izvērtēšanai;
- novērstai iespējai konsultantam ietekmēt klientu (*Handbook of Counseling, 1997*).

Kultūras vērtības karjeras konsultēšanā. Viens no karjeras konsultēšanas efektivitātes nosacījumiem ir konsultanta zināšanas par klienta kultūras raksturīgākajām pazīmēm/ īpašībām. Ir palielinājies jūtīgums etnisko un kultūras jautājumu risināšanā sabiedrības pakalpojumu profesijās, to skaitā, karjeras konsultēšanā (*Gibson, Mitchell, 2006*). Piemēram:

1. pieaug tendence starpkultūru virzienu un citu zināšanu apguves nozīmīgumā attiecībā uz darbu ar minoritāšu pārstāvjiem;
2. te ir darišana ar adaptējošām tehnikām un intervijām tādā veidā, ka tās skar atšķirīgu kultūru iedzīvotājus vienā ģeogrāfiskā vidē;
3. pieaug nepieciešamība pēc karjeras konsultantiem, kas būtu kompetenti saprast klientus no atšķirīgām kultūrām;
4. karjeras konsultēšanas praksē sastopamas vērtību orientācijas un pozīcijas, kas balstās uz atšķirīgiem – rietumu un austrumu – dzīves filozofijas skatījumiem.

Akcentējot vērtības, **ir nepieciešams multikulturāls uzsvars** – klientiem var būt atšķirīgas specifiskās vērtības, pārliecība un darbības vadība, ko nosaka indivīda rase, etniskums, dzimums, reliģija, vēsturiskā pieredze ar valdošo kultūru, sociālekonomiskais statuss, politiskie uzskati, dzīvesveids, ģeogrāfiskais apvidus. Šajā situācijā rūpīgi jāizpēta un jāizvērtē adaptīvie apstākļi.

Kulturālā tuneļa vīzija/ iztēle. Indivīdam, tai skaitā arī karjeras konsultantam mēdz būt ierobežota kultūras pieredze, un dažreiz tā tiek nodota klientam. Dažreiz veidojas neatbilstoši vispārināti priekšstati par atsevišķu grupu klientiem. Tiek pausts uzskats (*Corey, Schneider, 1989*), ka atšķirīgu kultūru klientu vērtības un dzīvesveids stipri atšķiras no lielo kultūru vērtībām, kas ir pārsvarā. Ja karjeras konsultantam ir kultūras tuneļa iztēles pozīcija savā darbā, tad var pazust uzvedības modeļi, ko demonstrē atšķirīgu kultūru klienti. Ir gadījumi, ka konsultantam ir zināmas citu kultūru vērtības, taču ne vienmēr iespējams izprast šos klientus.

Rietumu un austrumu vērtības. Savā konsultēšanas praksē (*Corey, Schneider, 1989*) ir novērojuši, ka daudzu profesionālās palīdzības modeļu prasmes un stratēģijas tiek iegūtas vai mantotas no konsultēšanas pieejām, kas attīstījušās no baltās (*White*) vidējās klases (*Middle-class*) rietumu klientiem. Un tāpēc tie nav vienādi lietojami klientiem no atšķirīgām rasēm, etniskās izcelsmes un kultūras mantojuma. Rietumu konsultēšanas modelis

galvenokārt norobežojas no tādām minoritāšu grupām kā Āzijas, Amerikas un melnādainā rase. Tām ir atšķirīga pieeja konsultēšanas pakalpojumos. Piemēram, nerietumnieciskajās kultūras vidēs nav nekas neparasts, ja starp konsultantu un klientu ir radniecīgas saites.

Pastāv zināmas atšķirības rietumu un austrumu vērtību sistēmā (Corey, Schneider, 1989).

Rietumu skatījumā uzsvars likts uz *indivīda unikalitāti, neatkarību, netradicionālismu, konkurenci, konfliktiem un brīvību*. Galvenais ir indivīda kā personības pilnveide un individuālā atbildība.

Austrumu skatījumā galvenās vērtības ir *attiecības, briedums/ gatavība, piekāpība, pielāgošanās, sadarbība/ atsaucība, harmonija un drošība*. Galvenie darbības principi ir kolektīvo mērķu sasniegšana un kolektīvā atbildība.

Atšķirības rietumu un austrumu uzvedības kultūrās: rietumu viedoklis – nodrošināt indivīda jūtu izpausmi, cenšanās pēc sevis aktualizēšanas. Savukārt austrumu uzskati ir sajūtu kontrolēšana un cenšanās pēc kolektīvās aktualizēšanas.

Konsultēšanas terapeitiskās prakses atšķirības starp rietumu un austrumu kultūru vērtībām. Rietumos – uzlabot vidi, tikt galā ikvienam ar savām uzvedības izmaiņām, mācīties vadīt savu stresu un izmainīt objektīvo realitāti tā, lai tā uzlabotu paša indivīda dzīvesveidu. Austrumu pieejā uzsvars likts uz apkārtējās vides un indivīda iekšējās izglītošanās pieņemšanu.

Strādājot ar atšķirīgu kultūru klientiem, karjeras konsultantam ir jābūt gatavam uz dažādiem izaicinājumiem, piemēram:

1. izaicinājumiem stereotipiskai pārlicēbai;
2. kultūras pieņemšanai: par laiku, par sevis atklāsmi, par neverbālo uzvedību;
3. par pašāvēģām attiecībām, par vadīšanu un savu tiesību aizstāvēšanu.

Karjeras konsultanta ētiskās darbības pašizziņāšana. Konsultantam ik pa laikam ir jāveic savas profesionālās kompetences izvērtēšana un inventarizācija, lai pārlicēnātos par savas darbības virzību ētisko vadlīniju un standartu ietvaros.

Būtiska ir konsultanta pārlicēba, attieksmes un vērtības attiecībā uz profesionālo darbību karjeras konsultēšanā. Vairāki autori (Corey, Callan, 2006) piedāvā testu (sk. iepriekš rakstā), ko pats konsultants var veikt ik pa laikam, pārbaudot savu darbību, tās dinamiku, pieredzi, izmaiņas, vājās un stiprās puses, izaugsmes iespējas un draudus. Šo pašanalīzi var veikt vairāki konsultanti un pēc tam diskutējot to salīdzināt. Ir vairākas pozīcijas, kas tiek vērtētas, piemēram:

- samaksa par darbu; paša konsultanta terapija jeb dziedināšana, tās ietekmīgums un rezultativitāte;
- ētisko lēmumu veidošana un realizēšana;
- pašam karjeras konsultantam būt ētiskam savās domās, vārdos un rīcībā;
- neētiskās rīcības pārraudzība;
- multikulturālās zināšanas un prasmes;

- konsultanta izjūtas pret klientu un otrādi – klienta izjūtas pret konsultantu;
- būt gatavam konsultēt;
- konsultantu atšķirīgā izturēšanās pret atšķirīgiem klientiem;
- pamanāmais konflikts starp ētiku un likumu;
- universālās vērtības un klienta vērtību sistēmas izpratne;
- objektivitāte;
- draugu/ paziņu konsultēšana;
- konfidencialitāte;
- konsultēšanas procesa uzsākšana/ norise/ izbeigšana;
- dzimumattiecības ar klientu un pieskārieni konsultēšanas laikā;
- garīgums un reliģiozitāte;
- ģimeņu konsultēšana;
- konsultēšanas vadīšana un tās pārzināšana;
- dāvanu došana; barters/ apmaiņa;
- konsultēšana pa internetu;
- neadekvāta pārraudzība;
- darbs ar dažādām etniskajām grupām un kultūrām;
- komunikatīvā atbildība utt.

Būtiskas ir **profesionālas rīcības iezīmes** konsultantu darbībā (*Handbook of Counselling Psychology, 2006*).

1. Paštēla un goda izveidošana/ apstiprināšana. Vērtību atšķirība var radīt konfrontāciju starp konsultantu un klientu. Tāpēc konsultēšanas procesā ir jāpārliciecinās par to, vai konsultanta un klienta savstarpējā komunikācija veido vienādu uztveri un sapratni. Diskriminējoša attieksme pret klientu izcelsmi, rasi, dzimumu, tiesību nespēju, šķiru, reliģiju u.tml. nav atļauta, un tā nedrīkst ietekmēt konsultēšanu. Svarīga ir vērtību atklāšme caur verbālo un neverbālo uzvedību.
2. Kompetences. Sūdzību izskatīšana par neētiskām savstarpējām konsultanta un klienta attiecībām.
3. Konsultanta sagatavotība praksei. Konsultanta emocionālais un fiziskais statuss. Sevis apzināšanās un zināšanu bagāža ir nozīmīga daļa no sagatavotības darbam. Piemēram, personāla stāvoklis un godīgums, nepiemērotības atzīšana, haoss darba attiecībās un sevī; nepatika no vienas vai otras puses konsultēšanas procesā, arī šaubas.
4. Konsultanta drošība. Konsultants var pieņemt atbildīgus/ drosmīgus lēmumus un atbilstoši rīkoties, lai nekaitētu savai fiziskajai un garīgajai veselībai.
5. Ētiskie jautājumi par karjeras konsultantu darbu. Tie rodas savstarpējās konsultantu darba attiecībās citam ar citu. Primārās ir konsultanta attiecības ar klientu, ar uzraugu, ar nodarbināto, ar kolēģiem un arī attiecības ar mazāk nozīmīgām personām. Atšķirīgās profesionālās un personiskās indivīda intereses konsultēšanā.
6. Ētiskie jautājumi par konsultanta un klienta attiecībām. Pirmkārt tā ir *klienta autonomijas respektēšana* – vienošanās ar klientu par informāci-

jas iegūšanu; konfidencialitāte; seksuālā neuzmākšanās, jebkādu dubulto attiecību aizliegšana. Taču, kā pierāda pasaules prakse, konsultēšanā var veidoties iespējamie dubulto attiecību modeļi (*Corey, Schneider, 1989*).

Piemēram:

Karjeras konsultanta lomas:

Klients

Pētnieks

Uzraugs

Padomdevējs

Struktūras vadītājs

Darba devējs/ uzņēmējs

Eksperts/ konsultants

Klienta lomas:

Dziedinātājs

Milētājs

Ģimenes loceklis

Draugs

Kaimiņš

Draugu draugs

Kolēģi

Ētiskie jautājumi ārpus profesionālajām attiecībām skar konsultanta uzraudzības, izglītības, vadīšanas, koleģialitātes un sabiedrības attieksmes jautājumus.

Konsultēšanas pētniecībā ētiskie jautājumi saistās ar:

- informācijas pieejamību, iegūto datu ētisku lietošanu un publicēšanu;
- atbilžu meklēšanu uz ētiskiem jautājumiem;
- profesionālo pilnveidošanos, pašapziņas attīstīšanu;
- uzraudzību un tālāko konsultanta profesionālo attīstību un sistemātisku savas darbības pētīšanu.

Karjeras konsultēšanas profesionālās ētikas vadlīnijas

Ētikas kodeksa pamatideja ir teorētiski un dokumentāli nodrošināt pamatojumu profesionālās ētikas prasību noteikšanai, veicot arī izglītošanas pasākumus profesionālajā ētikā un precizējot jautājumus, kas saistīti ar tā izmantošanu. Tas ir rakstveida dokuments, kam:

- jākalpo par pamatu dokumentam, kas norādītu darbiniekiem, kā viņiem ir jārikojas, kad sastopas ar neikdienišķām problēmām;
- jākalpo sabiedrībai par profesionālu novērtēšanas avotu, jāinformē sabiedrība par to, ko tā var gaidīt no profesijas pārstāvjiem;
- jānorāda uz profesijas identitāti, sociālo vietu un darbinieku lepnumu par savu profesiju;
- jāpaaugstina profesijas prestižs un jāvairo sabiedrības uzticēšanās.

Kodekss nav stingusi un nemainīga forma. Kodeksu var mainīt un papildināt, mainoties sabiedrības pieprasījumam un attīstībai arī profesionālajā vidē. Tam nav jādod konkrētas pareizās atbildes uz visām situācijām, kas rodas, darbojoties profesionālajā sfērā.

Ētikas kodekss ietver visiem attiecīgās profesijas pārstāvjiem ieteicamos standartus. Kodeksu iespējams izmantot ētiska rakstura problēmu apspriešanai un konkrētu risinājumu meklējumiem sabiedrībā. Parasti ētikas kodeksi ir dalīti piecos blokos, kas nosaka vairākas attieksmju pozīcijas pret :

1. profesiju;
2. profesionāli/ darba veicēju un darba devēju;
3. savu darbu;
4. klientu;
5. kolēģiem.

Profesionālās orientācijas un konsultēšanas darbību regulē un virza dažādas izstrādātas regulas un standarti, kas arī nosaka karjeras konsultēšanas funkcijas. Ieskatam var salīdzināt dažādu valstu praksi. Piemēram:

Lielbritānija

1. Lielbritānijas Karjeras konsultantu un psihoterapeitu asociācijas izstrādātais ētikas standarts.
2. Lielbritānijas Karjeras konsultantu asociācijas darbības vadlīnijas.
3. Lielbritānijas Psihologu savienības darbības vadlīnijas.

Šie dokumenti regulē konsultantu praktisko darbību, tai skaitā izskata sūdzības par neētisku konsultantu rīcību.

ASV

1. Amerikas psihiatru asociācijas ētiskās vadlīnijas.
2. Amerikas psihologu asociācijas ētikas kodekss.
3. Amerikas Laulības un ģimenes terapijas asociācijas vadlīnijas.
4. Amerikas Karjeras konsultēšanas un attīstības asociācijas ētikas vadlīnijas.

Balstoties uz iepriekš minēto dokumentāciju, ir izveidoti dažādi profesionālo organizāciju un aģentūru ētikas kodeksi. Visiem praktizējošiem konsultantiem ir jābūt kompetentiem strādāt ar saviem klientiem, pamatojoties uz vadlīnijām. Tajās akcents likts uz konsultēšanas tikumiem un vērtībām.

Šie dokumenti palīdz atrast vienprātību daudzās, atšķirīgās neētiskās konsultēšanas dilemmās. Svarīgs ir **konfidencialitātes** jautājums, kas ir viens no pamata balstiem konsultēšanas procesā. Kā piemērs tiek minēti daži būtiski apgalvojumi no ētikas kodeksiem:

Lielbritānijas Karjeras konsultantu asociācijas ētikas kodekss (1984):

1. Konsultants *ievēro konfidencialitātes principu* attiecībā pret klienta personisko informāciju, ko iegūst tieši un netieši konsultēšanas procesā, kā arī izdarot secinājumus par to. Informācija satur tādas detaļas, kā klienta vārds, uzvārds, adrese, biogrāfiskie dati un fakti, kā arī citi identificēšanas apstākļi par klienta dzīvi.
2. *Izturēties konfidenciali* nozīmē neatklāt neko no minētās informācijas

- (1. punktā) kādai citai personai vai kādiem publiskiem medijiem, izņemot tos konsultantus, kuri ir iekļauti konkrētā situācijā un tādēļ ir pilnīgi atbildīgi par konsultēšanas procesu, to pašāviņi vada, uztur un uzrauga.
3. Neskatoties uz iepriekš minēto, ja konsultants paļaujas (tic) tam, ka klients var kaitēt citiem, viņš var dot padomu klientam *lauzt savstarpējo uzticēšanos* un atbilstoši darbībai ziņot par to attiecīgai personai vai varas institūcijām.
 4. *Informācija* par īpašiem, specifiskiem klientiem ir izmantojama publicēšanai atbilstošos žurnālos vai sanāksmēs tikai *ar klienta atļauju*, saglabājot anonimitāti.
 5. Savstarpējām konsultantu diskusijām par klientu jābūt stingri noteiktām, mērķtiecīgām un nozīmīgām.

Lielbritānijas Karjeras konsultantu un psihoterapeitu asociācija (2001):

1. Karjeras konsultēšanas prakse ir atkarīga no klienta uzticēšanās un konsultanta profesionālās atbildības, kā arī abu pušu savstarpējas godprātīgas attieksmes. Uzticēšanās/ atbildības prasību uzturēšanas kritēriji:
 - uzmanības pievēršana klausīšanās kvalitātei un klienta piedāvājuma respektēšanai;
 - kultūrai atbilstoši komunikācijas ceļi, kas ir pieklājīgi, laipni un skaidri;
 - cieņas, goda un privāto lietu respektēšana;
 - rūpīga attieksme pret klienta pašāvību un uzticēšanos.
2. Situācijas, kurās klienta pozīcija ir riskanta (ko izraisa ļaunprātība pašam pret sevi vai citiem), konsultantam ir īpaši jāpārbauda. Konsultantam ir jābūt modram un atbildīgam situācijās, kurās ir konfliktēšanas iespējas attiecībā uz klientiem, citiem cilvēkiem, kuri ir nozīmīgi un ietekmīgi sabiedrībā. Paredzot šādus gadījumus, ir jābūt pienācīgi nodrošinātam pakalpojumu servisam. Visos gadījumos mērķis ir garantēt/ nodrošināt klienta kvalitatīvu aprūpi, kas ir klienta spēju respektēšana. Iepriekšēja vienošanās no klienta ir pieprasīta, ja viņš ir novērots (un ir veikts ieraksts, filmēts) vai ja klienta personas identificēšanas atklāšana ir izmantota treniņa mērķiem.

Amerikas Karjeras konsultēšanas un attīstības asociācija (1988):

1. Asociācijas locekļiem ir jānodrošina konfidencialitātes uzturēšana konsultēšanas procesā un veikto ierakstu pārzināšanas un saglabāšanas politika. Grupu konsultēšanas situācijā konsultantam ir jāievēro konfidencialitātes normas saskaņā ar visas grupas dalībnieku pašatklāsmi.
2. Ja indivīdam ir jau konsultēšanas attiecības ar citu konsultantu, tad konsultēšana nedrīkst notikt, kamēr nav saņemta apstiprinoša atbilde par pakalpojuma saņemšanu pie cita konsultanta no iepriekšējā speciālista. Ja konsultants atklāj, ka klientam ir vēl citas konsultējošas attiecības, tad pēc esošā kursa noslēguma viņam ir jāiegūst cita/ otra konsultanta

vienprātība vai arī ir jāizbeidz attiecības, kamēr klients izvēlas ierobežot/ izbeigt attiecības ar citu konsultantu.

3. Ja konsultēšanas apstākļi norāda uz skaidru bīstamību no klienta puses vai citām personām, konsultantam ir jāuzņemas pilna atbildība par personu darbību vai jāinformē atbilstošās tiesībsardzības institūcijas. Atbildības iespējamība par klienta uzvedību konsultantam ir jāizvērtē tikai pēc rūpīgas iepriekšējas pārdomāšanas, apsvēršanas un pārrunām. Klientam par iespējamiem bīstamības apstākļiem ir jābūt informētam pēc iespējas īsākā laika posmā.
4. Konsultēšanas attiecību ieraksti ietver intervijas, piezīmes, pārbaudes/ testu datus, korespondenci, magnetofona/ video ierakstus, elektronisko datu krātuves u. c. dokumentus.
5. Klienta uzticēšanās jeb paļāvība ir pamatprasība uzticības nodrošināšanai. Konfidencialitātes (arī uzticēšanās/ paļāvība) profesionālā vadīšana satur personas identificējošo un sajūtu informācijas aizsardzību no noslēpumu atklāšanas. Atklāšana var notikt tikai ar klienta atļauju vai arī tad, ja tā ir likumīga. Praktiķiem-konsultantiem ir labprātīgi jāuzņemas atbildība par savu profesionalitāti konfidencialitātes aizsardzībā kopumā, bet it īpaši noslēpumu atklājumu gadījumos, kas notikuši bez klienta atļaujas. Tos nedrīkst lietot kā ierakstu daļu institūcijās, kurās konsultants ir nodarbināts, ja vien tam ir īpašs normatīvā akta noteikts statuss.
6. Plaša datu uzglabāšana un informācijas tehnoloģiju procesuālās saglabāšanas iespējas norāda uz to, ka konsultantam ir jānodrošina iegūto faktu saglabāšana datu bāzē:
 - a. ierobežot informāciju, kas ir nepieciešama konsultēšanas procesa nodrošināšanai;
 - b. iznīcināt/ sagraut, ja tā ir nosacīti nevērtīga procesa nodrošināšanai;
 - c. ierobežot pieejamības termiņu/ laiku atbilstošiem konsultēšanas institūciju darbiniekiem pakalpojumu nodrošināšanai, lietojot datoru ar iespējamām aizsardzības sistēmām tajā (kodi, paroles utt.).
7. Datu izmantošanai konsultēšanas attiecībās ar mērķi, kas paredzēts konsultēšanas apmācībai vai pētniecībai, ir konfidenciāls saturs par klienta identitāti, un tas ir aizsargājams.

Kanādas Karjeras konsultantu asociācija (www.camc.com, consulting@camc.com) uzskata, ka profesionāla konsultēšanas vadīšana balstās uz konkrētiem mērķiem, metodēm, likumiem un organizēšanas formām. Cilvēki, kas darbojas karjeras konsultēšanas sfērā, tajā pavada lielāko savas dzīves daļu. Modelis, ko piedāvā Kanādas Karjeras konsultēšanas asociācija, nav perfekts, bet tajā ir noteiktas raksturīgās iezīmes, kas ietekmē konsultanta panākumu/ veiksmes iespējas un personisko apmierinātību. Konsultēšanas procesa vadīšanā būtiski ir uzsvērt konsultanta spēju analītiski risināt problēmas, kā arī kompetenti darboties uzvedības jomā, spēju sadarboties un strādāt ar cilvēkiem, palīdzot izprast izmaiņu

nepieciešamību karjeras veidošanā un attīstībā. Karjeras konsultantu raksturo (*Canadian Association of Management Consultants*) šādas iezīmes.

1. Intelektuālās/ prāta spējas:

- spēja uzzināt/ iemācīties ātri un vienkārši,
- spēja novērot, atzīmēt, savākt, uzkrāt un izvērtēt faktus,
- laba spriestspēja,
- induktīva un deduktīva domāšana,
- spēja sintezēt un vispārināt,
- radoša iztēle un oriģināla domāšana.

2. Spēja izprast cilvēkus un darbu ar viņiem:

- respektēt citus cilvēkus; tolerance,
- spēja paredzēt/ nojaust un novērtēt cilvēku/ sabiedrības reakciju,
- brīvi kontaktēties ar cilvēkiem,
- spēja iegūt uzticību/ paļāvību un pietāti/ cieņu,
- pieklājīgas un labas manieres.

3. Spēja komunicēt, pārliecināt un motivēt:

- spēja klausīties,
- spējas mutiskajā un rakstiskajā komunikācijā,
- spēja dalīties zināšanās, izglītojot un apmācot cilvēkus,
- spēja pamudināt un pārliecināt/ pierunāt.

4. Intelektuālā gatavība un emocionālais briedums:

- uzvedības un rīcības stabilitāte/ noturība,
- neatkarība objektīvu lēmumu veidošanā,
- spēja izturēt/ nepadoties spiedieniem, dzīvot ar vilšanās sajūtu un šaubām,
- spēja darboties pārliecinoši un mierīgi,
- paškontrolē visās situācijās,
- elastība un pielāgošanās spēja mainīgiem apstākļiem.

5. Personiskā virzība un iniciatīva:

- īsta/ neviltota pašapziņas pakāpe,
- veselīga godkāre/ ambīcijas un centieni,
- uzņēmība un drosme,
- spēja drošsirdīgi un neatlaidīgi/ pacietīgi rīkoties.

6. Ētika un godprātīgums:

- patiesa vēlēšanās palīdzēt citiem,
- ārkārtīgs godīgums un krietnums,
- spēja apzināties savas kompetences robežas,
- spēja pieņemt/ atzīt savas kļūdas un neveiksmes.

Konsultantam, tāpat kā jebkuram citas profesijas pārstāvim, ir stingri jāturas pie vērtībām, kas nosaka viņa profesionālo darbību. Sekmīgu konsultanta darbību var nodrošināt ētisks saprāts un izjūta (www.camc.com).

Austrālijas Karjeras konsultēšanas ētikas kodekss (1994) ir balstīts uz Starptautisko skolu psihologu asociācijas (ISPA) ētikas kodeksu. Šī kodeksa mērķauditorija ir karjeras konsultēšanas darbinieki, skolu karjeras konsultanti un studentu konsultanti augstskolās. No ikviena konsultanta ir sagaidāma profesionālo vērtību un principu demonstrēšana, kas iekļauj:

- sašaurinātu personu sociālās un kultūras vērtības un attieksmes;
- pieņemt nostādni, ka *konsultanta un klienta attiecības* un darbība ir saistaņotas ar bērnu, jaunatnes, izglītotāju, vecāku, institūciju, sabiedrības un profesiju interesēm.

Karjeras konsultants tur godā vērtības, kā arī respektē cilvēka tiesības. Viņš uzskata, ka ikvienam indivīdam ir tiesības uz pašvadišanu, pašattīstību, pašizvēli un pašatbildību lēmumu pieņemšanā. Viņu pūliņi jeb centieni ir nosargāt, veicināt bērnu un jauniešu labklājību un viņu kvalitatīvu attīstību ar izglītojošiem, psiholoģiskiem pakalpojumiem.

Karjeras konsultants strādā savu profesionālo kompetenču ietvaros un nepārtraukti pilnveido savu profesionālo kvalifikāciju. Austrālijas karjeras konsultanta profesijas standarts ietver:

- profesionālo atbildību,
- konfidencialitāti,
- profesionālo attīstību,
- profesionālo ierobežotību,
- multikulturālo un starpkulturālo konsultēšanu.

Karjeras konsultanta profesionālā prakse pamatojas uz lietišķām profesionālām attiecībām. Pats nozīmīgākais karjeras konsultanta darbā ir respektēt/ņemt vērā savu klientu – bērnu un jauniešu – labklājību. Viens no konsultanta uzdevumiem ir nodrošināt bērnu un jauniešu sapratni par jebkādu izvērtēšanas un iejaukšanās nepieciešamību viņu spēju, zināšanu, attieksmju, mērķu u. tml. izpētē.

Karjeras konsultanta darbs izglītības iestādē sekmēsies daudz labāk, ja viņš centīsies attīstīt harmoniskas un lietišķu sadarbību veicinošas attiecības ar kolēģiem (savas profesijas pārstāvjiem), skolotājiem un izglītības iestādes darbiniekiem. Karjeras konsultanta profesionālo sagatavotību nosaka teorētiskās zināšanas, konsultēšanas prasmes un iemaņas problēmu risinājumu meklējumos (*Code of Ethics, 1994*).

Zviedrijas Karjeras konsultantu asociācijas ētikas kodekss balstās uz:

- ētiskajām vērtībām, kas atrodamas ANO Cilvēktiesību deklarācijā;
- Eiropas Savienības rezolūciju par karjeras konsultēšanu;
- Starptautiskās darba organizācijas konvenciju par karjeras konsultēšanu (*SVF, 2007*).

Šis ētikas kodekss sastāv no trīs galvenajām sadaļām:

1. profesionālā ētika,
2. individuālā ētika,
3. sabiedrības ētika.

Zviedrijas karjeras konsultantu asociācija strādā, sadarbojoties un attīstot karjeras konsultēšanu saistībā ar izglītību, darba dzīvi un karjeru. Ētisko vadlīniju iecere ir nodrošināt atbalstu tiem cilvēkiem, kuri meklē un pieprasa konsultāciju savas karjeras izvēlē un attīstībā. Karjeras konsultēšanas darbs visbiežāk saistās ar šādiem jautājumiem:

- atrast informāciju – grūtības to iegūt precīzi, jo pastāv ļoti daudz alternatīvu;
- pieņemt lēmumus – sāpīga izvēle un smagas pārdomas, bažas par alternatīvu iespēju izbeigšanos;
- palīdzēt (ar nodomu vai bez tā) – nepieciešamība pēc sarunām un atbalsta, pārbaude: vai izvēle ir pareiza;
- motivēt – Kur lai es eju? Ko meklēt tālāk?
- sevis un dzīves izpratne – Kas es esmu?
- nodrošināt iespēju pārdomāt un izlemt – Kā es vēlos dzīvot? Kur es vēlos iet?
- apliecināt/ apstiprināt izvēli – profesionāla atbilde/ atbalsts/ reakcija.

Ikvienas **karjeras konsultēšanas iestādes** misija ir nodrošināt un attīstīt kvalitatīvu servisu, dot iespēju informēt par izglītošanas, apmācības un nodarbinātības iespējām savus klientus. Efektīva karjeras konsultēšana ir balstīta uz strukturētu teorētisko zināšanu un nepārtrauktu prasmju attīstību. Karjeras konsultēšanas pakalpojumu darbinieki ir ar plašu darbības spektru – no praktiskas darbības līdz politiskas virzības ietekmēšanai sabiedrībā. Tāpēc ikvienam darbiniekam, kas saistīts ar karjeras konsultēšanas pakalpojumiem, ir ņemami vērā **ētiskie principi** (*Institute of Career Guidance, 2005*).

1. **Iespēju vienlīdzība** kā nosacījums, likvidējot jebkādas šķēršļus (īpaši aizspriedumus, stereotipus un diskriminēšanu) personisku sasniegumu attīstībā.
2. **Pieejamība.** Konsultēšanas pakalpojumu iestādei ir jānodrošina jebkāds karjeras konsultēšanas pakalpojuma veids, kas ir atbilstošs un piemērots ikvienam karjeras konsultācijas klientam.
3. **Objektivitāte un taisnīgums** neatkarīgi no ārējiem spiedieniem un kādu faktoru ietekmēm, kas kompromitē karjeras konsultēšanas objektivitāti.
4. **Paļāvība/ pārlicība.** Konsultanta pienākums ir respektēt klienta pausto informāciju, to darot zināmu citiem tikai gadījumos, ja tā saistās ar acīmredzamiem draudiem un risku klientam vai citu cilvēku labklājībai.
5. **Atbildība par klientu** ir fokusēta uz indivīda vajadzību atpazīšanu/ viņa tiesībām un atbildību.
6. **Profesionālā attīstība** ir saistīta ar konsultanta profesionālo kompetenču robežu atpazīšanu, kā arī uzsākt un turpināt profesionālo attīstību.

Karjeras konsultēšanas iestādes darbinieki atzīst un apliecina pienākumus un iestādes pilnvaras, kā arī izmeklē un pēta ikvienu ētikas kodeksa pārkāpumu un rīkojas saskaņā ar jebkādu pamatotu pakalpojumu saņēmēju sūdzību, arī pieņemot galējus lēmumus par darbinieka izslēgšanu un atstādīšanu no darba pienākumu izpildes.

Ētikas vadlīnijām ir divpusējs raksturs, jo tās:

1. aizsargā ne tikai klientu un nodrošina efektīvu konsultēšanas pakalpojuma saņemšanu;
2. norāda uz konsultanta profesionālo kompetenci un darbību attiecībā uz klientu.

Ētisko standartu stratēģijas uzturēšana. Visām formālām organizācijām ir prasība pakļauties konkrētiem ētiskiem standartiem, arī karjeras konsultēšanā. Tie norāda uz noteiktu reglamentu un disciplināru kārtību tiem organizācijas locekļiem, kuri nevēlas tai pakļauties.

Ētikas kodekss var būt perfekts tikai vispārīgo vadlīniju noteikšanai konsultanta darbībā. Vienmēr būs atšķirīgas un dažādas situācijas, kurās precīza ētisko likumu piemērošana var būt konfliktējoša. Tāpēc konsultantam ir būtiski iemācīties un saprast vispārīgo ētiku, ievērot morāli un vērtības, kas liek pamatu apgalvojumam par formāla koda veidošanu. Daudzi konsultēšanas avoti pievērš lielu uzmanību tam, lai varētu apzināties un izprast ētikas jautājumu un iezīmēt to standartizētā tekstā (*Corey, Schneider, 1989*). Te tiek konstruēts ētiskā koda plānojums atspoguļot praktiķu darba morālo saturu ar daudzpusīgu pieeju, tai skaitā multikulturālā konsultēšana. Efektīva informatīvā vienprātība var samazināt konsultēšanas grūtības, piemēram, duālo attiecību risku u. c.

Šobrīd Latvijā karjeras konsultantu profesionālās darbības vadlīnijas tiek tikai veidotas. Kā pamats tām ir **Karjeras izglītības konsultantu starptautiskās asociācijas Ētikas standarts** (apstiprināts IAEVG (*International Association for Educational and Vocational Guidance*) ģenerālajā asamblejā Stokholmā 1995. gada 8. augustā). To veido atsevišķās sadaļās ietvertas vispārējās attieksmes un pienākumi, uz kuru bāzes var veidot Ētikas standartu attiecīgajai sociālajai videi. Ētiski pienākumi pret klientu izpaužas kā

- Attieksme/ izturēšanās pret kolēģiem un Profesionālo asociāciju;
- Attieksmes/ izturēšanās pret valsts un sabiedrības institūcijām;
- Atbildība/ pienākumi pret pētniecisko un ar to saistītajiem procesiem;
- Atbildība/ pienākumi par individuālo praktizējošo procesu.

Standarta saturs atspoguļo būtiskākos kritērijus paša izglītības karjeras konsultanta ētiskajai uzvedībai/ morālajai rīcībai apzināties pašiem sevi kā profesionāļus, kas respektē klientus, viņu intereses, vajadzības un motīvus.

Idejas karjeras konsultanta profesionālajai darbībai ir aizgūstamas no psihologu profesionālās ētikas vadlīnijām – **Latvijas Profesionālo psihologu asociācijas (LPPA) ētikas kodeksa (1996)**, kam par pamatu tika ņemts Eiropas Profesionālo psihologu asociāciju federācijas (EFPPA) izveidotā "Meta Code of Ethics" principi. Šobrīd to lieto arī **Latvijas Klīnisko psihologu asociācija**.

Savs ētikas kodekss ir **Latvijas Skolu psihologu asociācijai** un **Latvijas Praktisko psihologu asociācijai**, kura idejas sasauca ar ārvalstu karjeras konsultantu profesionālās ētikas vadlīnijām gan pamatprincipos, gan vispārīgajos ētiskajos principos: profesionālā atbildība un pienākumi; kompetence; konfidencialitāte; profesionālā izaugsme un profesionālās attiecības.

Izglītojošā jomā karjeras konsultantu profesionālā rīcība jābalsta uz **Latvijas Skolotāja ētikas kodeksa pamatprincipiem**: profesionalitāti un koleģialitāti; brīvību un atbildību; taisnīgumu un patiesumu; cieņu un pašcieņu; smalkjūtību. Taču, kā atklāj citu valstu pieredze, šie principi jāaktivizē pedagoģiskajā sadarbībā, kuras kopsaucējs ir attiecības, piemēram, cilvēku kategorijas, ar kurām skolotājam savā darbā nākas veidot pozitīvas personiskās un profesionālās attiecības (Austrālijas Skolotāju ētikas kodekss): ar skolēniem; skolēnu vecākiem un sabiedrību; ar kolēģiem; attiecības ar sevi; attiecības ar darba devēju.

Ētikas kodekss var palīdzēt karjeras konsultantam dažādos veidos:

- dodot tādus ētiskus standartus, kādus profesija nosaka;
- kā ceļvedis profesionālajā praksē;
- dodot svarīgākās atziņas, kas varētu palīdzēt tikt galā ar dilemmām;
- dodot pamatu sevis kritiskai izvērtēšanai;
- dodot pamatu pārrunām, kurās izvērtēt dažādus profesionālos jautājumus;
- apstiprina karjeras konsultanta profesionālismu;
- izceļ konsultanta profesiju, tā viešot sabiedrības uzticību karjeras konsultantam.

Konsultantam jāatceras un jāzina, ka kodekss nesniedz vieglas atbildes vai gatavas receptes.

Būtisks ir izstrādātais un apstiprinātais **Karjeras konsultanta profesijas standarts (2005)**, kas ietver pienākumus un **uzdevumus**.

1. Konsultēt klientu karjeras veidošanā.
2. Informēt karjeras veidošanas jautājumos.
3. Izglītēt klientus karjeras veidošanas jautājumos.
4. Sadarboties ar partneriem karjeras veidošanas jautājumos.
5. Veikt pētniecisko un metodisko darbu.
6. Pilnveidot profesionālās kvalifikācijas īpašās prasmes atsevišķu uzdevumu veikšanai.

Šis standarts norāda uz speciālajām un vispārējām prasmēm, kā arī uz zināšanām un to līmeni, kas nepieciešamas sekmīgai karjeras konsultanta darbībai.

Literatūra

Allport, G. W., Vernon, P. E., Lindzey, G. (1970). *The study of values*. Chicago, IL: Riverside.

American Psychological Association (1992). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington, DC: APA Inc.

Amudson, N. E. (2005). *Essential elements of career counselling: Processes and techniques*. Pearson education Ltd., pp. 118–167.

Beauchamp, T., Childress, J. F. (1979). *Principles of biomedical ethics*. Oxford University Press.

Bergin, A. E. (1980). *Psychotherapy and religious values*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, pp. 48, 95–105.

Bond, T. (1993). *Standards and ethics for counseling in action*. London: Sage.

Borow, H. (ed.) (1964). *Man in a world at work*. Boston, California, Houghton Mifflin.

British Psychological Society (1993). *Code of conduct, ethical principles and guidelines*. Leicester: BPS.

British Association for Counselling (1993). *Membership survey Counselling*.

Codes of Ethics for Queensland Guidance and Counselling Association. (1994). Old Guidance & Counselling Ass Inc.

Cooper, G. F. (1992). *Ethical issues in counselling and psychotherapy: The background*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 20 (1).

Corey, G., Schneider, M. (1989). *Becoming a helper*. Brooks/ cole Publishing Company, California.

Corey G., Schneider M., Callanan P. (2007). *Issues and ethics in the helping professions*. 7th Ed. International student edition. Thomson & Brooks/ cole.

Gibson, R., Mitchell, M. H. (2006). *Introduction to career counselling for the 21st century*. Pearso education Ltd.

Greenhaus, J. H. (1988). *The Intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues*. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 3(4), pp. 23–44.

Institute of Career Guidance, American Counseling association (ACA) (2005). *The Codes of Ethic for Members of the Institute of Career Guidance*.

Jefry, H., Gerard, A., Callanan, J. (ed.) (2006). *Encyclopedia of career development*. I, II volumes. SAGE Publications Inc. London.

Kelly, T. A. (1989). *The role of values in psychotherapy: A critical review of process and outcome effects*. *Clinical Psychology Review*, pp.10, 171–186.

Kelly, A. E. (1995). *Counselor values: A national survey*. *Journal of Counseling and Development*, pp. 73, 648–653.

Kitchener, K. S. (1984). *Intuition, critical evaluation and ethical principles: the foundation for ethical decisions in counseling psychology*. *Counseling Psychologist*, pp. 12, 43–55.

Launikari, M. (2006). *Multicultural Guidance and Counselling*. Finnish national board of Education: KIPNIS semināra materiāli. Rīga.

Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: The Viking Press.

McLeod, J. (2003). *An introduction to Counselling*. 3rd ed. Open University Press.

Mulvey, M. R. (2002). *Ethical practice in guidance: Do the right thing*. In: *Constructing the Future, Social Inclusion: Policy and practice*. Stourbridge: ICG. ISBN 0-90-307616-0. pp. 79–89.

Palmer, S., McMahon, G. (ed.) (1997). *Handbook of counselling*: Routledge Taylor & Francis Group. London and New York.

Paterson, C. H. (1996). *Multicultural counseling: From diversity to universality*. *Journal of Counseling and Development*, 74(3), pp. 227–231.

Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Skolotāju ētikas kodekss 1997. Skolotājs, Nr. 1.

Schwartz, S. H. (1999). *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work*. *Applied Psychology: An International Review*, pp. 23–47.

The Swedish Association of Guidance Counsellors (2007). *Declaration of Ethics*. Sverige vagledar forening (SVF).

UK National Guidance Research Forum (2003). *Ethical Practice—Underpinning guidance everywhere?*

Woolfe, R., Dryden, W. (ed.) (1996). *Handbook of Counselling Psychology*. SAGE Publications. London. Thousand Oaks. New Delhi.

Interneta avoti

American Association for Marriage and Family Therapy (AAMFT)
Available: <http://www.aamft.org> (skatīts 10.02.2008.).

American Counseling Association (ACA)
Available: <http://www.counseling.org> (skatīts 12.03.2008.).

American Psychological Association (APA).

Available: <http://www.apa.org> (skatīts 23.04.2008.).

Canadian Association of Management Consultants. *The Single Voice of Management Consulting in Canada.*

Available: <http://www.camc.com> (skatīts 27.02.2008.).

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)

Available: <http://iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=2> (skatīts 23.01.2008.).

Latvijas klīnisko psihologu asociācijas ētikas kodekss

Pieejams: <http://www.psihologijas pasaule.lv/raksti.php?id=423&show=1101&act=read&ct=sub-50k> vai <http://www.kpa.lv/publikacijas.shtml-8k> (skatīts 20.02.2008.).

Profesionālās izglītības administrācija. Profesijas standarti.

Pieejams: <http://www.izmpic.gov.lv> (skatīts 30.03.2008.).

7. nodaļa

Karjeras konsultēšanas un vadības tiesiskā regulējuma aspekti

Diāna Apse

Anotācija

Karjeras konsultēšanā nākas saskarties ar tiesību nozarēm no publisko tiesību jomas, saistītām ar cilvēktiesību nozares ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību grupu, kuras garantiju shēmas attiecas uz indivīdu kategorijām, ne atsevišķiem indivīdiem. Tās ir saistītas ar ekonomisko situāciju attiecīgajā sabiedrībā, un primārais mērķis ir veicināt valsts nepieciešamās aktivitātes (Ziemeles red. 2000, 89).

No minētās grupas izrietošas ir sevišķās administratīvās tiesības – izglītības tiesības un sociālās tiesības. Ne mazāk svarīgas karjeras konsultēšanas atbalstam ir privāttiesību jomai piederīgās darba tiesības. Taču, apzinot un piemērojot normatīvos aktus karjeras konsultēšanā, svarīgi atcerēties, ka šis process cieši saistīts ar tiesību teorijas mezgljautājumiem: tiesību normu hierarhijas ievērošanu – Satversmes, likumu, Ministru kabineta noteikumu, pašvaldību saistošo noteikumu (Jelāgins, 1999; Neimanis, 2004), to mijiedarbību ar Eiropas tiesībām. Teiktais attiecas arī uz tiesību normu interpretāciju – gramatiskās, sistēmiskās, vēsturiskās un teleoloģiskās metodes lietošanu, veidojot lēmumu. Jāņem vērā arī mācība par tiesību avotu daudzveidību (primārie jeb patstāvīgie – likumi, paražas, vispārīgie tiesību principi un palīgtiesību (sekundārie) avoti – judikatūra (tiesu prakse), tiesību zinātne, normas radīšanas dokumenti), to lietošanu un vispārīgo raksturu (Neimanis, 2004; Iljanova, 2005), un ar tiesību būtības izpratni (Horns, 1999).

Izglītības tiesību nozare

Izglītības tiesības regulē sabiedriskās attiecības izglītības jomā un cieši mijiedarbojas ar sociālajām un darba tiesībām.

Latvijas izglītības sistēmas principi.

1. Satversmes 8. sadaļas normu nostādnes – 91. pants, 106. pants, 112. pants (obligāta pamatizglītība).
2. Katram LR pilsonim un pastāvīgajam iedzīvotājam, kuram ir tiesības uz LR izdotu nepilsoņa pasi, arī personai, kurai izsniegta pastāvīga uzturēšanās

atļauja, arī ES valsts pilsoņiem, kam izsniegta termiņuzturēšanās atļauja, un viņu bērniem ir vienlīdzīgas tiesības iegūt izglītību Latvijā.

3. Pamatā izglītību iegūst valsts valodā. Akadēmiskā un zinātniskā grāda ieguvei darbi lielākoties izstrādājami un aizstāvami valsts valodā.
4. Pirmsskolas, pamatizglītība, vidējā izglītība tiek segta no valsts vai pašvaldību budžeta. Privātās izglītības iestādes var noteikt maksu par izglītības ieguvu.
5. Augstākās izglītības programmās valsts sedz maksu par izglītības ieguvu noteiktam studiju vietu skaitam saskaņā ar valsts pasūtījumu attiecīgajā mācību gadā (valsts stipendijas). Pārējām studiju vietām iestāde var noteikt maksu, ir arī kredīta iespējas.
6. Ārvalstnieks vai bezvalstnieks maksā saskaņā ar paša un izglītības iestādes noslēgto līgumu.

Vadošie likumi izglītības nozares tiesiskajā regulējumā

1. Satversme.
2. Izglītības likums (LR Saeima 29.10.1998. likums).
3. Vispārējās izglītības likums (LR Saeima 10.06.1999. likums).
4. Profesionālās izglītības likums (LR Saeima 10.06.1999. likums).
5. Augstskolu likums (LR Saeima 02.11.1995. likums).
6. Zinātniskās darbības likums (LR Saeima 19.05.2005. likums).
7. Valsts valodas likums (LR Saeima 09.12.1999. likums).
8. Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu (LR Saeima 20.07.2001. likums).
9. Likums "Iesniegumu, sūdzību un priekšlikumu izskatīšanas kārtība valsts un pašvaldību institūcijās" (LR Saeima 27.10.1994. likums).
10. Informācijas atklātības likums (LR Saeima 29.10.1998. likums).
11. Izglītības inovācijas fonda likums (LR Saeima 31.10.2002. likums).

Likumiem hierarhiski pakārtojas zemākā spēka normatīvie akti šādās apakšnozarēs.

Vispārējā izglītība, profesionālā izglītība, augstākā izglītība, zinātne, valsts valoda, Latvijas Republikas izglītības klasifikācija, Latvijas Republikas profesiju standarts (tiešās pārvaldes valsts iestādes nolikums), grāmatvedību reglamentējošie normatīvie akti, normatīvie akti sporta jomā.

Piemēram, saistībā ar augstāko izglītību vien ir pieņemta virkne MK noteikumu, kas ir saistoši arī karjeras konsultantam.

1. Noteikumi Nr. 931 "Studiju līgumā obligāti ietveramie noteikumi" (MK 26.10.2004. noteikumi Nr. 886).
2. Noteikumi par valsts akadēmiskās izglītības standartu (MK 20.01.2002. noteikumi Nr. 2).
3. Noteikumi par valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu (MK 20.03.2001. noteikumi Nr. 141).
4. Noteikumi par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu (MK 20.11.2001. noteikumi Nr. 481).

5. Noteikumi par koledžas darbības uzsākšanas kritērijiem (MK 22.02.2005. noteikumi Nr. 134).
6. Kārtība, kādā augstskolas tiek finansētas no valsts budžeta līdzekļiem (MK 24.07.2001. noteikumi Nr. 334).
7. Profesiju standartu izstrādes kārtība (MK 26.03.2002. noteikumi Nr. 131).
8. Kārtība, kādā tiek izsniegta atļauja ārvalstu augstskolas pārstāvniecības atvēršanai un darbībai (MK 12. 02. 2002. noteikumi Nr. 56).
9. Studējošā personas lietas noformēšanas un aktualizēšanas kārtība (MK 31.05.2005. noteikumi Nr. 366).
10. Kārtība, kādā izsniedzami valsts atzīti augstāko izglītību un zinātnisko grādu apliecinājoši izglītības dokumenti (MK 21.06.2005. noteikumi Nr. 450).

1. tabula

Likumam par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzišanu (LR Saeima 20.07.2001.) pakārtotā daudzskaitlīgā MK noteikumu kopa

MK noteikumi	Pieņemšanas datums, Nr.
"Noteikumi par vecmātes izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzišanas sistēmu"	01.03.2005. Nr. 149
"Noteikumi par izglītības programmu minimālajām prasībām veterinārārsta profesionālās kvalifikācijas iegūšanai un par institūcijām, kuru tiešā kontrolē var apgūt praktisko izglītību veterinārārsta profesijā"	05.07.2005. Nr. 489
"Noteikumi par papildu prasībām ārvalstīs iegūtas profesionālās kvalifikācijas atzišanai Latvijas Republikā reglamentētās profesijās un par kārtību, kādā šajās profesijās piemēro prasību par kvalifikācijas atbilstības pārbaudi vai adaptācijas periodu"	07.06.2005. Nr. 397
"Kārtība, kādā pretendents sedz izdevumus, kas saistīti ar personas profesionālās kvalifikācijas atzišanu"	10.06.2003. Nr. 298
"Noteikumi par farmaceita izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzišanas sistēmu"	15.02.2005. Nr. 124
"Bīstamu kravu pārvadāšanai paredzēto transportlīdzekļu vadītāju kvalifikācijas iegūšanas kārtība un vadītāja apliecības izsniegšanas, apmaiņas un atjaunošanas kārtība"	15.02.2005. Nr. 127
"Noteikumi par institūcijām, kas izsniedz ārvalstniekiem profesionālās kvalifikācijas atzišanas apliecības reglamentētajās profesijās"	17.12.2002. Nr. 541

1. tabulas turpinājums

"Kārtība profesionālās kvalifikācijas atzīšanai pastāvīgai profesionālajai darbībai Latvijas Republikā"	19. 07. 2005. Nr. 525
"Noteikumi par dokumentiem, kas saistīti ar profesionālās kvalifikācijas atzīšanu"	22. 04. 2003. Nr. 188
"Noteikumi par profesionālās kvalifikācijas atzīšanu, pamatojoties uz profesionālās pieredzes ilgumu un veidu atsevišķās ekonomiskās darbības jomās"	24. 05. 2005. Nr. 350
"Transportlīdzekļu vadītāju kvalifikācijas iegūšanas kārtība un vadītāja apliecības izsniegšanas, apmaiņas un atjaunošanas kārtība"	27. 04. 2004. Nr. 428
"Noteikumi par drošības konsultantu (padomnieku) norīkošanu, profesionālo kvalifikāciju un darbību bīstamo kravu pārvadājumu jomā"	27. 12. 2001. Nr. 546
"Noteikumi par ārsta izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzīšanas sistēmu"	29. 03. 2005. Nr. 207
"Kārtība, kādā izsniedzami pasažieru un kravas autopārvadājumu profesionālās kompetences sertifikāti"	05. 04. 2005. Nr. 226
"Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām"	06. 08. 2002. Nr. 337
"Noteikumi par veterinārārsta izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzīšanas sistēmu"	10. 05. 2005. Nr. 320
"Noteikumi par arhitekta izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzīšanas sistēmu"	12. 07. 2005 Nr. 507
"Noteikumi par zobārsta izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem, kurus atzīst, piemērojot speciālo profesionālās kvalifikācijas atzīšanas sistēmu"	15. 02. 2005. Nr. 125
"Noteikumi par informācijas institūcijām attiecībā uz reglamentētajām profesijām"	16. 07. 2002. Nr. 300
"Izglītības programmu minimālās prasības zobārsta, farmaceita, māšas un vecmātes profesionālās kvalifikācijas iegūšanai"	19. 02. 2002. Nr. 68

Risinot problēmjautājumus karjeras atbalsta sistēmā, allaž jāpatur prātā piemērojamā likuma mērķis, jo tas vienmēr nosaka likuma darbības jomu. Piemēram, Izglītības inovācijas fonda likums paredz, ka fonda darbības mērķis ir veicināt izglītības attīstību valstī atbilstoši vienotai valsts politikai un stratēģijai, atbalstot inovāciju projektus un piešķirot mūža stipendijas izciliem izglītības darbiniekiem.

Fonds veicina (finansiāli atbalsta projektu) jaunu un modernu tehnoloģiju ieviešanu un izmantošanu izglītības procesā.

Fonds atbalsta Latvijas izglītības sistēmas veikuma popularizēšanu pasaulē. Savukārt Profesionālās izglītības likuma mērķis ir nodrošināt valsts profesionālās izglītības politikas īstenošanu un profesionālās izglītības sistēmas darbību, vadību un attīstību.

Likuma uzdevumi ir šādi:

- 1) nodrošināt iespēju iegūt vispārējās zināšanas un prasmes, kā arī profesionālo kvalifikāciju;
- 2) noteikt profesionālās izglītības pakāpes, profesionālās kvalifikācijas līmeņus un attiecīgās profesionālās kvalifikācijas ieguvei nepieciešamo izglītību;
- 3) noteikt profesionālajā izglītībā un profesionālās kvalifikācijas piešķiršanā iesaistīto personu kompetenci;
- 4) nodrošināt Latvijas profesionālās izglītības un profesionālās kvalifikācijas salīdzināmību ar ārvalstīs iegūstamo profesionālo izglītību un profesionālo kvalifikāciju, radot iespējas izglītojamajiem turpināt izglītību ārvalstīs un konkurēt starptautiskajā darba tirgū.

Ir noteikumi par informācijas institūcijām attiecībā uz reglamentētajām profesijām, kas nosaka institūcijas attiecībā uz šīm profesijām, izņemot tās reglamentētās profesijas, kurām Latvijā vai ārvalstīs nepieciešama augstākā izglītība (*grozījumi MK 22.04.2003. noteikumos Nr. 196: Latvijas Vēstnesis, 25.04. Nr. 63; MK 01.11.2005. noteikumi Nr. 825: L.V., 4. nov., Nr. 176*).

2. tabula

Reglamentēto profesiju informācijas institūcijas

Informācijas institūcija	Profesija
Valsts a/ s "Ceļu satiksmes drošības direkcija"	mehāniskā transportlīdzekļa vadītājs (izņemot traktortehniku), bīstamu kravu pārvadāšanas transportlīdzekļa vadītājs
V/ a "Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra"	mehāniskā transportlīdzekļa vadītājs, traktortehnikas vadītājs
Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Autotransporta direkcija"	starptautisko kravu autopārvadājumu vadītājs (administrators), starptautisko pasažieru autopārvadājumu vadītājs (administrators), iekšzemes kravu autopārvadājumu vadītājs (administrators) un iekšzemes pasažieru autopārvadājumu vadītājs (administrators)
Satiksmes ministrija	bīstamo kravu pārvadājumu drošības konsultants (padomnieks) un bīstamo kravu pārvadājumu drošības konsultants (padomnieks) apmācības pasniedzējs

2. tabulas turpinājums

Valsts a/ s "Latvijas Jūras administrācija" Latvijas Jūrnieku reģistrs	reglamentētās profesijas jūrniecībā
Civilās aviācijas administrācija	reglamentētās profesijas civilajā aviācijā un lidostu darba jomā
Zemkopības ministrija	reglamentētās profesijas ciltsdarbā
Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija	reglamentētās profesijas dzelzceļa transporta jomā (MK 01.11.2005. noteikumu Nr. 825 redakcijā)

Pārējām reglamentētajām profesijām, kas nav minētas šajos noteikumos, informācijas institūcija ir Akadēmiskās informācijas centrs (turpmāk AIC).

Ieskatam aplūkota divu profesiju – farmaceitu un advokātu – speciālo profesionālās kvalifikācijas atzišanas sistēma. Latvijā tiek atzīti farmaceita kvalifikācijas dokumenti, kas Eiropas Savienības dalībvalstīs, Eiropas Ekonomikas zonas valstīs un citās valstīs, kurām saskaņā ar Saeimas apstiprinātiem starptautiskiem līgumiem ir noteiktas Eiropas Savienības dalībvalstu tiesības profesionālās kvalifikācijas atzišanas jomā, dod tiesības veikt farmaceita profesionālo darbību, ir atzīti Eiropas Savienībā un ir izsniegti 27 valstīs noteiktos laika periodos, piemēram, Austrijas Republikā no 1994. gada 1. janvāra; Beļģijas Karalistē no 1987. gada 1. oktobra; Īrijas Republikā no 1987. gada 1. oktobra; Vācijas Federatīvajā Republikā no 1987. gada 1. oktobra, izņemot Vācijas Demokrātiskajā Republikā izsniegtos izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošos dokumentus, kuru apliecinātā izglītība neatbilst Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktajām izglītības programmu minimālajām prasībām farmaceita profesionālās kvalifikācijas iegūšanai; Zviedrijas Karalistē no 1994. gada 1. janvāra.

Minētajos noteikumos jau iekļauta virkne tiesību normu no ES direktīvām, kas regulē šo jomu (D 85/ 433/ EEK no 1985. gada 16. septembra, D 2001/ 19/ EK no 2001. gada 14. maija, ar kuru groza 14 citas (D 92/ 51/ EEK u.c.) direktīvas.

Latvijas Republikā atzīst šādus advokāta profesionālos nosaukumus no 28 valstīm, kas atbilstoši izglītību un profesionālo kvalifikāciju apliecinājošiem dokumentiem dod tiesības veikt patstāvīgu advokāta profesionālo darbību: piemēram, Dānijas Karalistē *Advokat*; Francijas Republikā *Avocat*; Īrijas Republikā *Barrister, Solicitor* utt.

Šajos noteikumos iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) Padomes 1977. gada 22. marta direktīvas 77/249/EEK par pasākumiem, kas palīdz advokātiem sekmīgi īstenot izvēles brīvību sniegt pakalpojumus;
- 2) Eiropas Parlamenta un Padomes 1998. gada 16. februāra direktīvas 98/ 5/ EK par pasākumiem, lai atvieglotu advokāta profesijas pastāvīgu praktizēšanu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā iegūta kvalifikācija.

Noteikumi par institūcijām, kas izsniedz ārvalstniekiem profesionālās kvalifikācijas atzišanas apliecības reglamentētajās profesijās (*MK 02.08.2005. noteikumi Nr. 577: Latvijas Vēstnesis, 2005, Nr. 122; Ziņotājs, 2005, Nr. 20.*) nosaka institūcijas, kas izsniedz ārvalstniekiem profesionālās kvalifikācijas atzišanas apliecības reglamentētajās profesijās. Piemērus sk. 3. tabulā.

3. tabula

Institūcijas, kas ārvalstniekiem izsniedz profesionālās kvalifikācijas atzišanas apliecības reglamentēto profesiju specialitātēs

Institūcija	Profesija
Latvijas Arhitektu savienība	arhitekts
Valsts tehniskās uzraudzības inspekcija	mehāniskā transportlīdzekļa vadītājs, traktortehnikas vadītājs
Civilās aviācijas administrācija	lidmašīnas pilots amatieris, lidmašīnas privātpilots, lidmašīnas komercpilots, avioliniju transporta lidmašīnas, lidmašīnas pilots instruktors, aviācijas instruktors, helikoptera pilots amatieris, helikoptera privātpilots, helikoptera komercpilots utt.
Latvijas Veterinārārstu biedrība	veterinārārsts
Zemkopības ministrija	ciltšdarba speciālists
Izglītības un zinātnes ministrija	pedagogi - pirmsskolas izglītības pedagogs, pirmsskolas speciālās izglītības pedagogs, pamatizglītības pedagogs, profesionālās pamatizglītības pedagogs, speciālās izglītības pedagogs, vispārējās vidējās izglītības pedagogs, profesionālās vidējās izglītības pedagogs, profesionālās augstākās izglītības pedagogs, augstskolu akadēmiskā personāla profesijas, zinātnisko iestāžu akadēmiskā personāla profesijas u. tml.
Latvijas Elektroenerģētiķu biedrība	elektroinženieris, elektromontieris, elektrotehniķis
Tieslietu ministrija	zvērināts notārs, zvērināta notāra kandidāts
Latvijas Zvērinātu advokātu padome	zvērināts advokāts, zvērināta advokāta palīgs
Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija	zvērināts revidents
Latvijas Mērnieku biedrība	zvērināts mērnieks
Latvijas Īpašuma vērtētāju asociācija	nekustamā īpašuma vērtētājs
Latvijas Farmaceitu biedrība	farmaceits, farmaceita asistents utt.

Akadēmiskās informācijas centrs kopš 2003. gada ir informācijas institūcija par ārvalstī iegūtas profesionālās kvalifikācijas atzīšanu reglamentētajās profesijās (izņemot transporta jomu). Tā kompetence atbilstoši Izglītības likuma 11.1. pantam ir veikt ārzemju diplomu ekspertīzi (sniegt atzinumus), noteikt programmas līmeni, izsniegt izziņu par to, kādam izglītības dokumentam ārvalstu izglītības dokuments var tikt pielīdzināts (izziņa jāiesniedz izglītības iestādei vai darba devējam), sniegt informāciju par Latvijas izglītības sistēmu Eiropas diplomatzīšanas centru tīklos ENIC/ NARIC, ārvalstu augstskolām un interesentiem.

Akadēmiskā atzīšana ir bezmaksas procedūra.

Lēmumu par izglītības dokumenta atzīšanu, pamatojoties uz AIC izziņu, pieņem:

- 1) Izglītības un zinātnes ministrija (pamata un vidējās izglītības pakāpē);
- 2) augstskola – izglītības turpināšanai augstākās izglītības pakāpē;
- 3) darba devējs – darbam nereglamentētā profesijā.

Saistībā ar reglamentēto (valstī noteiktas izglītības un darbības prasības) profesiju kvalifikācijas atzīšanas procedūru AIC sagatavo vērtējumu un nosūta izziņu institūcijai, kas izsniedz profesionālās kvalifikācijas atzīšanas apliecību.

Šī institūcija pieņem lēmumu par kvalifikācijas atzīšanu (dājēju, neatzīšanu) un nosūta to AIC, pretendentam 3 mēnešu laikā (ES ārsti, farmaceiti, veterinārsti, medmāsas, zobārsti, vecmātes, arhitekti) vai 4 mēnešu laikā pārējiem kopš visu dokumentu iesniegšanas AIC.

Latvijā iegūtas profesionālās kvalifikācijas atzīšana citā ES valstī norit šādā veidā.

Latvijā reglamentētajās profesijās – institūcija, kas izsniedz profesionālās kvalifikācijas atzīšanas apliecību ārvalstniekiem.

Latvijā nereglamentētajās profesijās – Akadēmiskās informācijas centrs.

Akadēmiskā un profesionālā atzīšana notiek ar AIC kā Latvijas ENIC/ NARIC (Latvijas centrs ārvalstīs iegūtas izglītības atzīšanai) palīdzību.

Profesionālās izglītības attīstības aktualitātes nosaka Latvijas **Refernet** (profesionālās izglītības uzziņu un pieredzes apmaiņas tīkls, kurā sadarbojas Eiropas valstis saistībā ar salīdzināmo informāciju par profesionālo izglītību un apmācību Eiropā) konsorcijs partneri: Akadēmiskās informācijas centrs kā koordinators, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība, Latvijas Darba devēju konfederācija, Valsts izglītības attīstības aģentūra, IZM Profesionālās izglītības administrācija, *Eurydice* tīkla Latvijas nodaļa, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra. Notiek arī sadarbība ar **Refernet** informācijas tīkla palīdzību Eiropā starp visām dalībvalstīm. Ne mazāk svarīgi karjeras konsultantam, strādājot ar klientiem, saistībā ar kvalifikāciju apliecināšiem dokumentiem, ir informēt par **Europass**, kas ir vienots, standartizēts piecu dokumentu kopums Eiropas Savienības iedzīvotāju prasmju un kompetenču pārskatāmībai, kas palīdz skaidrā un viegli saprotamā veidā apliecināt iegūtās zināšanas, iemaņas un darba pieredzi darba devējiem un izglītības iestāžu pārstāvjiem.

Nacionālais EUROPASS centrs (NEC) ir izveidots katrā Eiropas Savienības valstī, tas koordinē visas ar *Europass* saistītās aktivitātes nacionālā līmenī. Nacionālais *Europass* centrs Latvijā ir Akadēmiskās informācijas centra sastāvdaļa.

Nacionālā Europass centra uzdevumi ir nodrošināt, ka visi *Europass* dokumenti ir pieejami gan elektroniskā, gan papīra formā, nodrošināt *Europass* mobilitātes apliecinājuma veidlapas izsniegšanu un numura piešķiršanu.

Europass mērķis ir veicināt Eiropas Savienības pilsoņu pārvietošanos Eiropā mācību un darba nolūkos.

Europass pieci dokumenti

- **Europass CV** – standartizēts *Curriculum Vitae*, kas pieejams internetā 24 valodās un aizpildāms individuāli.
- **Europass Valodu pase** piedāvā vienotu formu, kā starptautiski novērtēt savas valodu prasmes saprotamā, informatīvā un pārskatāmā veidā. *Europass Valodu pase* ir pieejama internetā 24 valodās un aizpildāma individuāli.
- **Europass Mobilitāte** – apliecinājums personas prasmēm, iemaņām un kompetencēm, kas iegūtas konkrētā laika periodā citā Eiropas valstī.
- **Europass Diploma pielikums** – dokuments, ko pievieno augstākās izglītības diplomam. Diploma pielikumu no 2004. gada izdod visas Latvijas augstskolas.
- **Europass pielikumu kvalifikāciju** pievieno pamatizglītības un vidējās izglītības līmeņa profesionālo kvalifikāciju apliecinošam dokumentam.

Kas var izmantot Europass?

Ikviens Eiropas Savienības iedzīvotājs. It īpaši tie, kas vēlas mācīties vai strādāt kādā citā Eiropas Savienības valstī.

Eiropas Kultūras konvencija (1954) nosaka Eiropas Padomes darbības pamatvirzienus izglītības, kultūras, kultūras mantojuma, sporta un jaunatnes jautājumos. Pašreiz konvencijai ir pievienojušās un Padomes darbībā šajā jomā piedalās 47 Eiropas valstis.

Arī "Deklarācijā par izglītību demokrātiskam pilsoniskumam" (1999), kas balstās uz pilsoņu tiesībām un pienākumiem, Eiropas Padome un Ministru Komiteja atzīmē, ka izglītība demokrātiskam pilsoniskumam nozīmē pieredzes gūšanu visa mūža garumā un līdzdalības procesu dažādos kontekstos:

ģimenē, izglītības iestādēs, darbavietā, profesionālās, politiskās un nevalstiskās organizācijās, vietējās kopienās, atpūtas un kultūras pasākumos, medijos, kā arī pasākumos, lai aizsargātu un uzlabotu dabisko un cilvēka veidoto vidi;

nodrošina vīriešu un sieviešu aktīvu dalību sabiedrības dzīvē un ļauj atbildīgi veidot savu un sabiedrības likteni;

tiecas izveidot cilvēktiesību kultūru, kas nodrošinās pilnīgu šo tiesību ieviešanu un ar tām saistīto pienākumu izpratni;

sagatavo cilvēkus dzīvei multikulturālā sabiedrībā, māca zinoši, iejūtīgi, iecietīgi un tikumiski izturēties pret atšķirīgo, stiprina sociālo saliedētību, savstarpējo saprašanos un solidaritāti, sniedz pieeju visām vecuma grupām un sociālajiem slāņiem.

Deklarācijā uzskaitītās vērtības ir prioritāras arī karjeras atbalsta sistēmā izglītības un sociālo tiesību sfērā.

Sociālo tiesību nozare

Karjeras konsultantam darbā ar klientiem nākas saskarties arī ar daudziem sociālo tiesību jautājumiem, tādēļ atslēgas vārdi, uz kuriem karjeras konsultants var balstīties, ir sociālie pakalpojumi, sociālā palīdzība, sociālā aprūpe un rehabilitācija, pabalsti, valsts sociālā apdrošināšana un pensijas.

Sociālās tiesības regulē sabiedriskās attiecības sociālās apdrošināšanas, nodarbinātības un sociālās palīdzības jomā.

Sociālās tiesības ietver sevī tiesības uz sociālo aizsardzību, pajumti, veselību, nediskrimināciju.

Eiropas Sociālā Harta kopā ar papildinājumiem (*Latvijas Vēstnesis, 2001, nr. 183; 2003, nr. 38*) un tās precedentu kopsavilkums (sk. Eiropas Padomes informācijas biroja mājaslapu) norāda, ka sociālo tiesību tipu un darbības sfēru noteiktā valstī, kā arī to cilvēku loku, kas var tās baudīt, daudz vairāk ietekmē valsts ekonomiskā un politiskā situācija nekā konstitucionālā un starptautiskā tiesiskā regulēšana. Tādējādi primāra loma sociālo tiesību nodrošināšanā ir valsts pozitīvām saistībām un nodrošinājumam, tas ir, svarīgi, ka tiek nodrošināti līdzekļi, izveidoti sociālie dienesti un piešķirti pabalsti. Sociālo tiesību pieejamību būtiski ietekmē tā saucamā sociālā nodrošinājuma "arhitektūra". Galvenais jautājums sociālajās tiesībās ir – vai to nosaka likums, vai arī politikas mērķu kopums? Sociālās tiesības paredz iestāšanos par sociālo vienotību, solidaritāti, vienlīdzību un iekļaušanu, tās nozīmē arī nopietni pievērsties ievainojamāko grupu aizsardzībai.

Realitātes apsekojumi Eiropā no Eiropas sociālās izlīdzināšanas komitejas (CDCS) ziņojuma datiem (2002), izmantojot sociālo tiesību pieejamības komiteju darbu, kā arī datus no projekta par cilvēka cieņu un sociālo atstumtību un citus avotus, liecina, ka sociālo tiesību formāla piešķiršana negarantē tiesību īstenošanu praksē. Tiesību pieprasīšana nav atkarīga tikai no indivīda juridiskā stāvokļa, bet arī no viņam pieejamiem līdzekļiem un spējām. Šeit ir nozīmīgi ne tikai finanšu līdzekļi, bet arī intelektuālās, sociālās un kultūras spējas. Lai gūtu pieeju sociālajām tiesībām, var būt nepieciešams mobilizēt arī lingvistiskās spējas, informāciju un zināšanas, ekonomiskos līdzekļus, sociālās iemaņas, psiholoģiskos un sociokulturālos resursus, kā arī sociālos kontaktus. Tā kā sabiedrībā resursi netiek sadalīti vienlīdzīgi, ir izšķiroši, kāda pieredze ir tiem cilvēkiem, kam trūkst viena vai vairāku no šiem resursiem. Tās var būt ievainojamas grupas, bet ne vienmēr. Jo ir daudz tādu cilvēku, ko parasti neapzīmē par "ievainojamiem", bet viņi tomēr ne-

spēj izpildīt nosacījumus, lai gūtu pieeju tiesībām. Tā var notikt, ja cilvēkiem mainās nodarbinātības situācija vai ir būtiskas pārmaiņas ģimenē (piemēram, šķiršanās). Eiropas Padome vienmēr savā darbā vadījusies no indivīda cieņas interesēm, no kā izriet īpašas rūpes par vieglāk ievainojamiem sabiedrības locekļiem. Cilvēka izvirzīšana centrā ir papildu tests, lai noteiktu nodrošinājuma adekvātumu. Jebkuru sociālo tiesību ietvara lakmusa tests ir pakāpe, kādā šai ietvarā nodrošināta pieejamība "ievainojamām vai atstumtām" grupām. Galvenais jautājums šai sakarā ir: kādi resursi nepieciešami, lai izvērtētu indivīda sociālās tiesības, un vai cilvēkiem kopumā, it īpaši ievainojamām grupām, ir pietiekami daudz šo līdzekļu?

Karjeras konsultēšanā sociālo tiesību jomā nākas saskarties ar indivīdiem no dažādām sociālām grupām, to skaitā mazāk aizsargātām.

Latvijā kā aplūkojamās nozares "jumta" likums kalpo 2002. gada 31. oktobrī Saeimā pieņemtais "Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums", kas stājās spēkā 2003. gada 1. janvārī.

Likums nosaka sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanas un saņemšanas principus, to personu loku, kurām ir tiesības šos pakalpojumus un palīdzību saņemt, kā arī sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas un finansēšanas principus.

Sociālo pakalpojumu sniegšanas pamatprincipi

1. Sociālos pakalpojumus sniedz, tikai pamatojoties uz sociālā darba speciālista veiktu personas individuālo vajadzību un resursu novērtējumu.
2. Sociālos pakalpojumus nodrošina klienta dzīvesvietā vai iespējami tuvu tai un tikai tad, ja šāds pakalpojumu apjoms nav pietiekams, tiek nodrošināta sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija ilgstošas aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā.
3. Sniedzot sociālos pakalpojumus, institūcijas nodrošina starpprofesionālu un starpinstitucionālu sadarbību.
4. Bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem nodrošināma aprūpe ģimeniskā vidē – audžuģimenē, pie aizbildņa un tikai tad, ja tas nav iespējams, aprūpe tiek nodrošināta ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā.
5. Laikā, kamēr bārenis vai bez vecāku gādības palikušais bērns atrodas ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā, pašvaldības sociālais dienests un bāriņtiesa (pagasttiesa) sadarbībā ar institūcijas darbiniekiem veic pasākumus, lai sekmētu bērna atgriešanos ģimenē, uzturētu kontaktus starp bērnu un vecākiem vai, ja tas nav iespējams, meklētu iespēju nodrošināt bērna aprūpi citā ģimenē.
6. Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās darbs organizējams tā, lai institūcijas vidi tuvinātu ģimeniskai videi un nodrošinātu patstāvīgas dzīves iemaņu apgūšanu bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem.

Sociālās palīdzības sniegšanas pamatprincipi

Sociālo palīdzību klientam sniedz, pamatojoties uz viņa materiālo resursu - ienākumu un īpašuma novērtējumu, individuāli paredzot katra klienta līdzdarbību atbilstoši likumam "Par sociālo drošību".

Klienta tiesības

Klientam ir tiesības:

- 1) bez maksas iegūt no sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniedzēja informāciju par iespējām saņemt sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību un to saņemšanas nosacījumiem un kārtību;
- 2) bez maksas saņemt no sociālā darba speciālista konsultāciju par sociālo problēmu risināšanu;
- 3) pieprasīt un saņemt šajā likumā minētos sociālos pakalpojumus vai sociālo palīdzību;
- 4) saņemt pamatotu rakstveida atteikumu gadījumā, kad pieņemts lēmums sociālo pakalpojumu vai sociālo palīdzību klientam nesniegt;
- 5) līdzdarboties ar sociālā pakalpojuma saņemšanu saistītā lēmuma pieņemšanas procesā;
- 6) likumā noteiktajā kārtībā pārsūdzēt lēmumu par sociālo pakalpojumu vai sociālās palīdzības sniegšanu;
- 7) iesniegt Sociālo pakalpojumu pārvaldei sūdzību par sniegto sociālo pakalpojumu kvalitāti un klienta tiesību neievērošanu.

Klienta pienākumi

Klientam ir šādi pienākumi:

- 1) aktīvi iesaistīties savas problēmas risināšanā, pildot līdzdarbības pienākumus;
- 2) sniegt ziņas par sevi;
- 3) aktīvi darboties, lai palielinātu savu pelnītspēju un ienākumus;
- 4) izmantot iespējas saņemt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, ja klientam vai kādam no viņa ģimenes locekļiem ir atkarības problēmas (atkarība no alkohola, narkotikām, azartspēlēm, datoriem);
- 5) saņemto sociālo palīdzību izmantot atbilstoši paredzētajiem mērķiem.

Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas vispārīgie principi

1. Klienta vai viņa apgādnieka pienākums ir samaksāt par saņemtajiem sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem.
2. Ja klients vai viņa apgādnieks nespēj samaksāt par sociālās aprūpes vai sociālās rehabilitācijas pakalpojumu, pakalpojuma izmaksas tiek segtas no pašvaldības budžeta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.
3. Ministru kabinets nosaka sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas kārtību.

Administratīvo aktu un faktiskās rīcības apstrīdēšana un pārsūdzēšana

1. Tiesās pārvaldes iestādes kā sociālo pakalpojumu sniedzējas izdotu administratīvo aktu vai faktisko rīcību apstrīd Sociālo pakalpojumu pārvaldē, bet tās lēmumu pārsūdz tiesā, ja likumā vai Ministru kabineta noteikumos nav noteikts citādi.
2. Citu personu kā sociālo pakalpojumu sniedzēju izdotu administratīvo aktu vai faktisko rīcību apstrīd un pārsūdz Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.
3. Sociālo pakalpojumu pārvaldes darbinieku izdotu administratīvo aktu vai faktisko rīcību apstrīd Sociālo pakalpojumu pārvaldes direktoram, bet viņa lēmumu pārsūdz tiesā.

Sociālo pakalpojumu (pasākumi sociālās funkcionēšanas uzlabošanai) sniegšanas mērķi, veidi un tiesības uz tiem.

1. Sociālās aprūpes pakalpojumu sniegšanas mērķis
Sociālās aprūpes pakalpojumu sniegšanas mērķis ir nodrošināt dzīves kvalitātes nepazemināšanos personai, kura vecuma vai funkcionālo traucējumu dēļ to nevar nodrošināt pati saviem spēkiem.
2. Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas mērķis
Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas mērķis ir novērst vai mazināt invaliditātes, darbnespējas, brīvības atņemšanas soda izciešanas, atkarības vai vardarbības un citu faktoru izraisītās negatīvās sociālās sekas personas dzīvē.
3. Personas tiesības uz sociālo aprūpi
Tiesības uz savām vajadzībām atbilstošu sociālo aprūpi ir visām šā likuma 3. pantā minētajām personām, kurām vecuma vai funkcionālo traucējumu dēļ ir grūti sevi aprūpēt, kā arī bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem.
4. Personas tiesības uz sociālo rehabilitāciju
Tiesības uz sociālo rehabilitāciju ir šādām aplūkojamā likuma 3. pantā minētajām personām, kuru iekļaušanās sabiedrībā ir apgrūtināta:
 - 1) invalīdiem un personām ar funkcionālajiem traucējumiem;
 - 2) personām pēc brīvības atņemšanas soda izciešanas;
 - 3) personām, kurām ir izveidojusies atkarība no alkohola, narkotiskajām vai psihotropajām vielām;
 - 4) personām, kuras cietušas no vardarbības;
 - 5) bērniem, kuri ilgstoši (ilgāk par vienu gadu) atradušies ārpusģimenes aprūpē.Pašvaldības atbilstoši nepieciešamībai izstrādā rehabilitācijas programmas arī personu grupām, kuru iekļaušanās sabiedrības dzīvē ir apgrūtināta citu iemeslu dēļ.

Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas veidi

Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi tiek sniegti:

- 1) personas dzīvesvietā, nodrošinot aprūpi mājās, rehabilitāciju dzīvesvietā, dienas aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās, grupu dzīvokļos (grupu mājās), servisa dzīvokļos, naktspatversmēs vai patversmēs un citur;
- 2) ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās.

Profesionālā rehabilitācija

1. Tiesības saņemt profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus ir personām darbspējas vecumā, ja tām ir noteikta invaliditāte un Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas ieteikums apgūt profesiju.
2. Kārtību, kādā persona saņem profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, nosaka Ministru kabinets.

Personas tiesību ierobežojumi ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā

1. Lai nepieļautu personas atstāšanu bez uzraudzības un aizsargātu citu personu tiesības un brīvības, ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas vadītājs vai viņa pilnvarota persona var pieņemt lēmumu par nepieciešamību ierobežot personas tiesības brīvi pārvietoties.
2. Ja persona ar savu rīcību apdraud savu vai citu personu veselību vai dzīvību, attiecīgās institūcijas vadītājs vai viņa pilnvarota persona var pieņemt lēmumu, izdarot atzīmi personas lietā, par personas izolēšanu uz laiku, ne ilgāku par 24 stundām, īpaši šim nolūkam iekārtotā telpā, kur personai tiek nodrošināta nepieciešamā aprūpe un nepārtraukta uzraudzība.
3. Ja nepieciešams ierobežot ilgstošas aprūpes institūcijās esošo bērnu tiesības, piemērojamas Bērnu tiesību aizsardzības likuma normas.

Sociālā palīdzība, tās mērķis

Sociālās palīdzības mērķis ir sniegt materiālu atbalstu krīzes situācijā nonākušām trūcīgām ģimenēm (personām), lai apmierinātu to pamatvajadzības un veicinātu darbspējīgo personu līdzdarbību savas situācijas uzlabošanā.

Ģimenes (personas) atzīšana par trūcīgu notiek saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem: nosaka ienākumu un materiālā stāvokļa līmeni, kuru nepārsniedzot ģimene, kas sastāv no laulātajiem, personām, kurām ir kopēji izdevumi par uzturu un kuras mitinās vienā mājoklī, vai atsevišķi dzīvojoša persona tiek atzīta par trūcīgu, un kārtību, kādā ģimene (persona) tiek atzīta par trūcīgu.

Sociālās palīdzības piešķiršana un sociālās palīdzības pabalstu izmaksas veids

1. Pašvaldības sociālais dienests pēc personas un tās ģimenes locekļu ienākumu un citu materiālo resursu izvērtēšanas lemj par sociālās palīdzības pabalsta piešķiršanu personai, kas pabalstu pieprasījusi.
2. Piešķirto sociālās palīdzības pabalstu personai var izmaksāt naudā vai par pabalsta summu apmaksāt preces vai pakalpojumus, kas nepieciešami personas vai tās ģimenes locekļu pamatvajadzību apmierināšanai.
3. Ja persona, kas pieprasījusi sociālo palīdzību, pēdējo triju mēnešu laikā mainījusi dzīvesvietu, pašvaldībai ir tiesības pieprasīt no personas iepriekšējās dzīvesvietas izziņu par saņemtās sociālās palīdzības apmēru un ņemt to vērā, nosakot nepieciešamās palīdzības apmēru.

Sociālās palīdzības pabalstu veidi

1. Pašvaldība no pamatbudžeta izmaksā pabalstu garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai.
2. Pašvaldība, neizvērtējot personas (ģimenes) ienākumus, var piešķirt personai (ģimenei) vienreizēju pabalstu ārkārtas situācijā, ja stihiskas nelaimes vai iepriekš neparedzamu apstākļu dēļ tā nespēj apmierināt savas pamatvajadzības.
3. Pašvaldība ir tiesīga izmaksāt arī citus pabalstus, ja ir apmierināts pamatots pašvaldības trūcīgo iedzīvotāju pieprasījums pēc pabalsta garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanas.
4. Šā panta trešajā daļā minēto pabalstu veidu, apmēru, izmaksas kārtību un personas, kuras ir tiesīgas saņemt šos pabalstus, reglamentē pašvaldības saistošie noteikumi.

Svarīgākie sociālo tiesību apakšnozares likumi

“Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums”, arī likums “Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” u.c. Tiem pakārtoti vairāk nekā piecpadsmit atbilstoši Ministru kabineta noteikumi, piemēram:

MK 2003. gada 27. maija noteikumi Nr. 274 “Kārtība, kādā personas saņem profesionālās rehabilitācijas pakalpojumus, un prasības profesionālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem”;

MK 2003. gada 29. aprīļa noteikumi Nr. 246 “Kārtība, kādā no psihoaktīvām vielām atkarīgie bērni saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, un prasības sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem”;

MK 2003. gada 15. aprīļa noteikumi Nr. 175 “Noteikumi par tehniskajiem palīg līdzekļiem, kas finansējami no valsts budžeta līdzekļiem”;

MK 2003. gada 25. februāra noteikumi Nr. 96 “Kārtība, kādā piešķirams, aprēķināms un izmaksājams pabalsts garantētā minimālā ienākumu līmeņa nodrošināšanai”;

MK 2003. gada 25. februāra noteikumi Nr. 97 “Kārtība, kādā ģimene vai atsevišķi dzīvojoša persona atzīstama par trūcīgu”;

MK 1999. gada 8. jūnija noteikumi Nr. 208 "Kārtība, kādā bērnam, kurš cietis no prettiesiskām darbībām, sniedzama nepieciešamā palīdzība" u. c.

Jāmin vēl viens no sociālo tiesību elementiem.

Valsts sociālā apdrošināšana kā viena no sociālās drošības jomām, kas sociālās apdrošināšanas iemaksu veicējam daļēji kompensē līdzšinējos ienākumus, ja viņš tos zaudējis, aiziedams pensijā, zaudēdams darbu, iegūdams invaliditāti, zaudēdams apgādnieku, saslimdams, dodoties pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumā, kā arī ciezdams nelaimes gadījumā vai iegūdams arodslimību.

Tās **pamatprincipi**:

- Latvijas pilsoņi, pārceļoties uz dzīvi kādā no ES dalībvalstīm, nezaudē tiesības uz pabalstiem un pensijām, ko viņi ir ieguvuši iepriekš, piemēram, veicot sociālās apdrošināšanas iemaksas.
- Visu dalībvalstu pilsoņi savās tiesībās uz sociālās drošības pabalstiem ir vienlīdzīgi. Visi sociālās apdrošināšanas periodi neatkarīgi no ES dalībvalsts, kurā tie ir uzkrāti, tiek summēti, lai noteiktu tiesības uz pabalstiem un pensijām.
- Uz katru dalībvalsts pilsoni tiek attiecināti tikai vienas valsts tiesību akti, parasti tās, kurā persona ir nodarbināta. Šie principi ietverti regulā (EEK) Nr. 1408/ 71 par sociālās drošības shēmu piemērošanu darba ņēmējiem, pašnodarbinātajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri pārvietojas Kopienas teritorijā.
- Tās mērķis ir nodrošināt, lai ES ietvaros robežu šķērsojošie darba ņēmēji no sociālās drošības tiesību viedokļa nebūtu sliktākā stāvoklī nekā tad, ja viņi būtu palikuši savā dzimtenē.
- Regula piemērojama attiecībā uz šādām pensijām un pabalstiem: vecuma pensijas, invaliditātes pensijas, apgādnieka zaudējuma pensijas, atlīdzības sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, slimības un maternitātes pabalsti, bezdarbnieka pabalsti, apbedīšanas pabalsti, ģimenes pabalsti.

Pensijas

Plašāka informācija par apdrošināšanas iemaksām, sociāliem pabalstiem un pensiju jautājumiem, apbedīšanas pabalstiem, dažādiem speciāliem pabalstiem atrodama Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājaslapā.

Saskaņā ar 1995. gada Pensiju reformas koncepciju (kas balstīta uz solidaritātes principu) pensiju sistēma sastāv no trim līmeņiem:

1. līmenis – valsts obligātā nefondēto pensiju shēma (paaudžu solidaritātes princips);
2. līmenis – valsts fondēto pensiju shēma;
3. līmenis – privātā brīvprātīgā pensiju shēma.

Tiek īstenots princips: vairāk iemaksā – vairāk saņem, ej pensijā vēlāk – saņem vēl vairāk.

Veicot sociālās apdrošināšanas iemaksas, iemaksu veicējam ir iespējams saņemt šādus pakalpojumus (pensijas):

- vecuma pensija,
- invaliditātes pensija,
- pensija apgādnieka zaudējuma gadījumā,
- izdienas pensija (pārejas periodā),
- pensionāra nāves gadījumā: apbedīšanas pabalsts;
- vienreizējs pabalsts pārdzīvojušam laulātajam.

Pensijas apmērs (arī apbedīšanas pabalsta apmērs) ir atkarīgs no veikto sociālo iemaksu apjoma un iemaksu veikšanas ilguma. Gadījumos, ja darba negadījuma vai arodslimības rezultātā ir iestājusies apdrošinātās personas nāve, ģimenes locekļiem pienākas:

- atlīdzība par apgādnieka zaudējumu;
- apbedīšanas pabalsts.

Apdrošināšanas atlīdzību piešķir saskaņā ar likumu "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām".

Apdrošināšanas atlīdzības aprēķināšanas kārtību nosaka 1999. gada 16. februāra MK noteikumi Nr. 50 "Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība".

Papildu izdevumu, kas radušies pēc nelaimes gadījuma darbā vai pēc konstatētas arodslimības, atlīdzināšanas kārtību nosaka 1998. gada 11. augusta MK noteikumi Nr. 299 "Kārtība, kādā sociāli apdrošinātajai personai pēc nelaimes gadījuma darbā vai pēc konstatētas arodslimības atlīdzināmi papildu izdevumi".

Pieprasot apdrošināšanas atlīdzību, nepieciešamos dokumentus var iesniegt jebkurā VSAA nodaļā.

Slimības pabalstu aprēķina 80% apmērā no vidējās iemaksu algas, ko nosaka par sešu mēnešu periodu (izlaižot divus mēnešus pirms mēneša, kurā noticis darba negadījums vai konstatēta arodslimība).

Atlīdzības par darbspēju zaudējumu apmēru aprēķina atkarībā no VDEĀK noteiktā darbspēju zaudējuma procenta un vidējās iemaksu algas.

Vienreizēju pabalstu aprēķina 3–18 mēnešu vidējās iemaksu algas apmērā atkarībā no darbspēju zaudējuma procentiem.

Atlīdzības par apgādnieka zaudējumu apmērs atkarīgs no apgādājamo skaita un vidējās iemaksu algas.

Pabalsti

Valsts sociālā apdrošināšana ir viena no sociālās drošības jomām, kuras ietvaros sociāli apdrošinātām personām sociālo risku iestāšanās situācijās ir sniedzami valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumi – pensijas un pabalsti. Valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti garantē cilvēkam noteiktu ienākumu aizvietojumu, zaudējot darba ienākumus – kļūstot par

bezdarbnieku, slimības gadījumā, pirmsdzemdību un pēcdzemdību (maternitātes) periodā, kā arī ciešot darba negadījumā vai saslimstot ar arodslimību, tāpat arī zaudējot apgādnieku un citos gadījumos.

Valsts sociālās apdrošināšanas pabalsti ir šādi.

- Bezdarbnieka pabalsts.
- Slimības pabalsts.
- Maternitātes pabalsts.
- Paternitātes pabalsts.
- Apbedīšanas pabalsts.
- Atlīdzība par darbspēju zaudējumu.
- Atlīdzība par apgādnieka zaudējumu.
- Kaitējuma atlīdzības sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību.
- Atlīdzība par papildu izdevumiem un pakalpojumiem ārstēšanas periodā.

Valsts sociālie pabalsti, papildinot sociālās apdrošināšanas sistēmu, sniedz universālo valsts atbalstu naudas izmaksu veidā noteiktām iedzīvotāju grupām sociālo risku iestāšanās situācijās un ar ienākumu samazināšanos saistītās situācijās:

- tādām personām, kuras nav sociāli apdrošinātas vai kuru veiktās iemaksas nav pietiekamas valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu un pensiju saņemšanai;
- tādu papildu izdevumu rašanās gadījumos, kuros sociālās apdrošināšanas sistēma neparedz aizsardzību (piemēram, ģimenes valsts pabalsts, bērna kopšanas un piedzimšanas pabalsti, valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts, kas sniedz aizsardzību vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma gadījumā tām personām, kuras nav sociāli apdrošinātas u. c.).

Valsts sociālo pabalstu sistēmā ietilpst gan regulāri izmaksājami pabalsti, gan vienreizēji pabalsti.

Valsts sociālie pabalsti ir šādi.

- Bērna piedzimšanas pabalsts.
- Bērna kopšanas pabalsts.
- Bērna invalīda kopšanas pabalsts.
- Ģimenes valsts pabalsts.
- Piemaksa pie ģimenes valsts pabalsta par bērnu invalīdu.
- Pabalsts aizbildnim par bērna uzturēšanu.
- Atlīdzība par audžuģimenes pienākumu pildīšanu.
- Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts.
- Pabalsts transporta izdevumu kompensēšanai invalīdiem, kuriem ir apgrūtināta pārvietošanās.
- Apbedīšanas pabalsts.
- Valsts sociālais pabalsts Černobiļas AES avārijas seku likvidēšanas dalībniekam vai viņa ģimenei.
- Valsts speciālais pabalsts Latvijas neatkarības atgūšanas procesā bojāgājušo personu bērniem.

Savukārt nodarbinātības politika attiecas ne tikai uz bezdarba jautājumiem, bet arī uz tādām jomām kā minimālā alga, darba aizsardzība, aktīva piedalīšanās darba tirgū, darba tiesiskās attiecības un darba drošība. Saskaņā ar Eiropas Sociālo Hartu Latvijai ir pienākums nodrošināt tiesības uz bezmaksas arodorientāciju visām personām. Karjeras attīstības atbalsta sistēma sastāv no 3 pamatelementiem: informācijas karjeras izglītība un karjeras konsultēšana. Karjeras konsultēšana ir palīdzība cilvēkam, lai veicinātu sevis izzināšanu, savas profesionālās ievirzes apzināšanu, padziļinātu izpratni par izglītību un iespējām darba tirgū un atklātu to profesionālo virzienu, kas vislabāk atbilst cilvēka personībai, viņa vērtībām un mērķiem. Tā var ietvert palīdzību karjeras plānošanā, profesionālās piemērotības noteikšanu, darba izmēģinājumus, darba meklēšanas un darbā noturēšanās prasmju apguvi.

Šajā sistēmā darbojas vairākas iesaistītās institūcijas: Nodarbinātības valsts aģentūra, Sociālās integrācijas centrs, Valsts izglītības attīstības aģentūra, Labklājības ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija.

Nodarbinātības jautājumi robežojas ar nākamo aplūkojamo tiesību nozari jau no privāttiesību bloka – darba tiesībām.

Darba tiesību nozare

Darba tiesības ir tiesību nozare, kuras normas regulē darba devēju un darbinieku darba attiecības un ar darba attiecībām tieši saistītas attiecības. Darba likums (turpmāk DL) Saeimā pieņemts 2001. gada 20. jūnijā, spēkā stājies 2002. gada 1. jūnijā.

Likumā iestrādātas ratificēto konvenciju un Eiropas Savienības direktīvu darba tiesību jomā minimālās prasības. Darba likuma 1. pantā noteikts, ka Latvijā darba tiesiskās attiecības regulē ne tikai republikas normatīvie akti, bet arī Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas.

Svarīgākie likumi šajā tiesību nozarē:

“Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” (Saeimā pieņemts 20.12.2001., spēkā no 01.01.2003.);

“Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (Saeimā pieņemts 09.05.2002., spēkā no 01.07.2002.);

“Darba strīdu likums” (Saeimā pieņemts 26.09.2002., spēkā no 01.01.2003.).

Darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibināmas uz darba līguma pamata, un darba likums, citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši gan darbiniekiem, gan visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa (DL 2. p.).

Nozarei saistoši ir arī speciālie likumi:

piemēram, “Par arodbiedrībām” (Saeimā pieņemts 13.12.1990., spēkā no 02.01.1991.);

“Darba devēju organizāciju un to apvienību likums” (Saeimā pieņemts 29.04.1999., spēkā no 02.06.1999.);

“Valsts darba inspekcijas likums” (Saeimā pieņemts 13.12.2001., spēkā no 01.01.2002.);

“Streiku likums” (Saeimā pieņemts 23.04.1998., spēkā no 26.05.1998.);
 “Darba aizsardzības likums” (Saeimā pieņemts 26.06.2001., spēkā no 01.01.2002.) u. c.

Pamatprincipi darba tiesību nozarē saskaņā ar Darba likumu ir šādi:

- 1) darbinieka tiesisko stāvokli pasliktinošo noteikumu spēkā neesamība;
- 2) vienlīdzīgu tiesību princips;
- 3) tiesības apvienoties organizācijās;
- 4) nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums;
- 5) sociālā nodrošinājuma garantijas vecuma, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktos gadījumos (*Ulmane, 2003*).

Darba līgums pieder pie civiltiesiskajiem līgumiem. Atbilstīgi Civillikuma 2178. pantam “ar darba līgumu viena puse apņemas strādāt otrai pusei par atlīdzību”, bet jāievēro arī Civillikuma 2179. panta piezīme un pārējie apakšnodaļas noteikumi, kas uz visiem darba līgumiem attiecas tiktāl, ciktāl Darba likumā reglamentētas darba attiecības, bet nav noteikts citādi. Darba līgums ir tāda rakstveida vienošanās starp darbinieku un darba devēju, saskaņā ar kuru darbinieks apņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs apņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Saskaņā ar Darba likuma 39. pantu darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu, darba samaksu, darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Šobrīd aktualizējusies ārvalstnieku nodarbinātība Latvijā, tādēļ karjeras konsultantam jāpārzina pamatprincipi ne tikai izglītības un sociālo tiesību realizācijā, bet arī darba tiesību jomā, lai varētu sniegt palīdzību klientam ārvalstniekam.

Ārvalstnieku statuss un nodarbinātība Latvijā

Darbspēka uzņemšanas kārtība no trešajām valstīm ir reglamentēta, lai gan uzņemamo viesstrādnieku maksimālais skaits nav ierobežots (nepastāv kvotu sistēma, izņemot informāciju tehnoloģiju jomā – speciālistu uzņemšanai atvieglotā kārtībā). Saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem darba devējiem ir tiesības uzņemt jebkuras kvalifikācijas viesstrādniekus visos tautsaimniecības sektoros. Latvijā ieceļojušo ārvalstu darba ņēmēju skaits ir nenozīmīgs, tomēr tam ir tendence palielināties. Darbinieku pārvietošanās brīvību Eiropas Savienības mērogā nosaka gan Eiropas Kopienas dibināšanas līgums, gan arī atsevišķas regulas un direktīvas. Saskaņā ar EK dibināšanas līguma 39. pantu pārvietošanās brīvība nozīmē to, ka likvi-

dē jebkādu Savienības dalībvalstu dalībnieku diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, atalgojumu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem.

Saskaņā ar 05.01.2003. "Imigrācijas likuma" (*Latvijas Vēstnesis*, 169 (2744), 20.11.2002., spēkā no 01.05.2003.) 1. panta 1. daļu ārzemnieks ir persona, kura nav Latvijas pilsonis vai Latvijas nepilsonis.

Ārzemnieks Latvijā var nodibināt darba tiesiskās attiecības, saņemot darba atļauju:

- 1) uz darba līguma pamata;
- 2) pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu – kapitālsabiedrības valdes vai padomes loceklis;
- 3) jebkādā citā veidā, kas dod tiesības uz atlīdzību – individuālie komersanti u.tml.

Nodarbināt ārzemnieku ir tiesīga gan fiziskā, gan juridiskā persona.

Pirms ārzemnieka nodarbināšanas ir svarīgi noskaidrot, vai ārzemnieks nepieder pie to personu grupas, kurām darba atļauju izsniedz bez darba izsaukuma apstiprināšanas. Atbilstoši brīvas personu kustības principam Savienības pilsoņi (Eiropas Savienības dalībvalstu, Eiropas Ekonomikas zonas valstu un Šveices Konfederācijas pilsoņi) var ieceļot Latvijā, neveicot nekādas administratīvas procedūras, viņiem ir tiesības strādāt Latvijā bez darba atļaujas. Vienīgā prasība, kāda noteikta 18.07.2006. Ministru kabineta noteikumos "Kārtība, kādā Latvijas Republikā ieceļo un uzturas Eiropas Savienības dalībvalstu, Eiropas Ekonomikas zonas valstu un Šveices Konfederācijas pilsoņi un viņu ģimenes locekļi", ir nepieciešamība reģistrēties Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, ja paredzamais uzturēšanās termiņš Latvijas teritorijā pārsniedz 90 dienas. Reģistrācijas procedūra ir bezmaksas, personai jāaizpilda anketa un jāuzrāda derīgs ceļošanas dokuments. Darba līgumu iespējams noslēgt pirms reģistrācijas, jo reģistrācijas apliecības saņemšana nav obligāts priekšnosacījums nodarbinātības uzsākšanai.

Ja darba devējs ir paredzējis nodarbināt ārzemnieku:

- 1) noslēdzot darba līgumu, darba izsaukumu apstiprina, ja Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē ir reģistrēta vakance un pēc reģistrēšanas tā ir brīva ne mazāk par mēnesi;
- 2) noslēdzot uzņēmuma līgumu, darba devējs pirms darba izsaukuma apstiprināšanas Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē virza izskatīšanai iesniegumu Nodarbinātības valsts aģentūrā uzņēmuma līguma saskaņošanai.

Darba devējs, kurš vēlas nodarbināt ārzemnieku:

- 1) iesniedz darba devēja izsaukumu apstiprināšanai Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē pēc faktiskās darba izpildes vietas vai pēc darba devēja juridiskās adreses (ja faktiskā darba izpildes vieta nav precīzi nosakāma);
- 2) saskaņo uzņēmuma līgumu Nodarbinātības valsts aģentūrā.

Darba izsaukumu apstiprināšana, darba un uzņēmuma līguma saskaņošana ārzemnieku nodarbināšanai

- Nodarbinātības valsts aģentūra veic darba izsaukumu apstiprināšanu ārzemniekiem, kuri vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības, noslēdzot darba līgumu Latvijā.
- 2004. gada 20. janvāra noteikumi Nr. 44 "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem" (*Latvijas Vēstnesis*, Nr. 12, 23.01.2004.) nosaka darba atļaujas pieprasīšanas un izsniegšanas kārtību ārzemniekam, kurš vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības, noslēdzot darba līgumu, vai būt nodarbināts, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu (tai skaitā kā komercsabiedrības pārvaldes vai izpildinstitūcijas loceklis), vai būt pašnodarbināta persona Latvijas Republikā, kā arī kārtību un apmēru, kādā maksājama valsts nodeva par darba atļaujas pieprasīšanai nepieciešamo dokumentu izskatīšanu.
- Darba devējs, kurš vēlas nodarbināt ārzemnieku (izņemot šo noteikumu 28.1., 29., 30. un 31. punktā minētās personas), Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē pēc faktiskās darba izpildes vietas vai pēc darba devēja juridiskās adreses (ja faktiskā darba izpildes vieta nav precīzi nosakāma) iesniedz apstiprināšanai darba devēja izsaukumu. Darba izsaukumu katram ārzemniekam noformē vienā eksemplārā.
- Ja darba devējs ir paredzējis ārzemnieku (izņemot personas, kas minētas Ministru kabineta 2004. gada 20. janvāra noteikumos Nr. 44 "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem" 28.1., 29., 30. un 31. punktā) nodarbināt, noslēdzot **darba līgumu**, darba izsaukumu var apstiprināt, ja Nodarbinātības aģentūras filiālē ir reģistrēta brīva darbavieta vai speciālista vakance un pēc reģistrēšanas tā ir brīva ne mazāk par mēnesi līdz šo noteikumu 18. punktā minēto dokumentu iesniegšanas dienai.
- Aģentūra dokumentus izskata parastā kārtībā 10 darba dienu laikā, paātrinātā kārtībā – piecu darba dienu laikā.
- Lai apstiprinātu darba izsaukumu, darba devējs vai tā pilnvarots pārstāvis aģentūras filiālē kopā ar darba izsaukumu iesniedz šādus dokumentus:
 - 1) iesniegumu, kurā pamatota nepieciešamība nodarbināt ārzemnieku un apliecināts, ka darba devējam nav Valsts ieņēmumu dienesta administrēto nodokļu parādu;
 - 2) ja ārzemnieka profesija ir reglamentēta – kvalifikācijas atzīšanas apliecības vai līdzvērtīga dokumenta kopiju, kas apliecina profesionālās kvalifikācijas atbilstību Latvijas Republikā noteiktajām prasībām; ja ārzemnieka profesija nav reglamentēta – iesniedz legalizētu izglītības dokumenta vai trīs gadu pieredzi apliecināša dokumenta kopiju profesijā, kurā darba devējs plāno nodarbināt ārzemnieku, pievienojot noteiktā kārtībā apliecinātu tulkojumu valsts valodā;
 - 3) ja ārzemnieka darbs Latvijas Republikā paredzēts saskaņā ar darba līgumu vai uzņēmuma līgumu, – darba līguma projekta kopiju vai saskaņota uzņēmuma līguma projekta kopiju;
 - 4) darba devēja reģistrācijas apliecības, statūtu, nolikuma vai cita juridisko statusu apliecināša dokumenta kopiju;

- 5) atļaujas (licences) kopiju, ja darba devējs paredz nodarbināt ārzemnieku tādā darbā, kura veikšanai ir nepieciešama atļauja (licence);
- 6) pilnvaru, ja dokumentu iesniedzējs ir darba devēja pilnvarots pārstāvis;
- 7) dokumentu, kas apliecina samaksu aģentūrai par minēto dokumentu izskatīšanu un darba izsaukuma apstiprināšanu.

- Ja ārzemnieka darbs Latvijas Republikā paredzēts saskaņā ar **uzņēmuma līgumu**, darba devējam šis uzņēmuma līgums ir jāsaskaņo ar aģentūras pārvaldi pirms minēto dokumentu iesniegšanas aģentūras filiālē; virzot iesniegumu uzņēmuma līguma saskaņošanai, klāt šim iesniegumam ir jāpievieno uzņēmuma līguma projekta kopija divos eksemplāros ar tulkojumu latviešu valodā. Iesniegumā pamato nepieciešamību nodarbināt ārzemnieku saskaņā ar uzņēmuma līgumu un norāda nodarbināmo ārzemnieku skaitu, amatus, profesijas, darba veikšanas vietas un darba izpildes termiņus. Ar Nodarbinātības valsts aģentūras pārvaldi saskaņotā uzņēmuma līguma kopija jāpievieno darba izsaukuma apstiprināšanai nepieciešamajiem dokumentiem. Šajā gadījumā brīvajai darbavietai nav obligāti jābūt reģistrētai aģentūras filiālē.

Apstiprināto darba izsaukumu iesniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē kopā ar dokumentiem, kas nepieciešami termiņuzturēšanās atļaujas pieprasīšanai. Trešo valstu pilsoņi dokumentus var iesniegt tikai ārvalstīs.

- Darba izsaukums trīs mēnešus pēc tā apstiprināšanas ir derīgs termiņuzturēšanās atļaujas pieprasīšanai.
- 2004. gada 20. janvārī apstiprinātie "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem" nosaka darba atļaujas pieprasīšanas un izsniegšanas kārtību ārzemniekam, kurš vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības, noslēdzot darba līgumu, vai būt nodarbināts, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu (to skaitā kā komercsabiedrības pārvaldes vai izpildinstitūcijas loceklis), vai būt pašnodarbināta persona Latvijas Republikā, kā arī kārtību un apmēru, kādā maksājama valsts nodeva par darba atļaujas pieprasīšanai nepieciešamo dokumentu izskatīšanu.
- Darba atļauju ārzemniekam šajos noteikumos noteiktajā kārtībā izsniedz Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde.
- Darba devējs, kurš vēlas nodarbināt ārzemnieku (izņemot šo noteikumu 28.1., 29., 30. un 31. punktā minētās personas), Nodarbinātības valsts aģentūras filiālē pēc faktiskās darba izpildes vietas vai pēc darba devēja juridiskās adreses (ja faktiskā darba izpildes vieta nav precīzi nosakāma) iesniedz apstiprināšanai darba devēja darba izsaukumu. Darba izsaukumu katram ārzemniekam noformē vienā eksemplārā.
- Darba atļauju ārzemniekam var izsniegt, pamatojoties uz vīzu, uzturēšanās atļauju vai patvēruma meklētāja personas dokumentu.
- Ja ārzemnieks strādā vairākās komercsabiedrībās, ieņem vairākus amatus vienā komercsabiedrībā vai strādā vairākās specialitātēs vienā komercsabiedrībā, darba atļauja nepieciešama katram darba veidam.
- Ārzemnieks, kurš Latvijas Republikā vēlas uzturēties, lai veiktu komercdarbību vai kā pašnodarbināta persona, dokumentus darba atļaujas

saņemšanai iesniedz Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā ārvalstīs vai Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē saskaņā ar normatīvajiem aktiem, kas reglamentē vīzas vai uzturēšanās atļaujas pieprasīšanu.

Papildu dokumenti uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai, ja uzturēšanās saistīta ar nodarbinātību

- Ja ārzemnieks atbilstoši Imigrācijas likuma 23. panta 1. daļas 2. punktam vēlas uzturēties Latvijā kā komercregistrā fiksēts individuālais komersants vai kā pašnodarbināta persona (atbilstoši minētā panta 1. daļas 4. punktam) uz laiku, kas nepārsniedz 4 gadus, viņš iesniedz:
 - 1) zvērināta revidenta pārbaudītu biznesa plānu paredzētajam darbības laikam;
 - 2) dokumentus, kas apliecina, ka viņam ir pietiekami personiskie finanšu līdzekļi biznesa plānā norādīto darbību uzsākšanai;
 - 3) atļauju (licenci, sertifikātu), ja veic tādu darbu, kura veikšanai ir nepieciešama atļauja;
 - 4) zvērināta revidenta pārbaudītu gada pārskatu un atzinumu par to, ka ir izpildīti biznesa plānā paredzētie mērķi un uzdevumi (sākot ar otro darbības gadu);
 - 5) zvērināta revidenta pārbaudītu biznesa plānu, ja iepriekšējais biznesa plāns ir izpildīts (sākot ar otro darbības gadu).

Pirms tam izsaukums jāapstiprina.

Līdzīgu informāciju par darba iespējām ārvalstīs karjeras konsultants var sniegt tiem klientiem, kuri interesējas par iespēju strādāt ārzemēs (sk. iepriekšējās sadaļas).

Veicot karjeras konsultēšanu, svarīgi sekot līdzi mainīgās dzīves diktētām prasībām jebkuras tiesību nozares tiesiskajā regulējumā, kas var izpausties likumu grozījumu, jaunu redakciju vai pilnīgā tiesiskā regulējuma nomaiņā, piemēram, *valdības komitejas (2008) atbalstītais un IZM izstrādātais jaunais tiesiskais regulējums augstākās izglītības jomā*.

Literatūra

Augstākās izglītības likumprojekts. Pieejams: <http://web2.izm.gov.lv>, arī <http://www.delfi.lv/archive/print.php?id+20730541> (skatīti 14.04.2008.).

Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. (2000). I. Ziemeles red. Rīga: SIA Izglītības soļi.

Eiropas Kultūras konvencija (1954). Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/kultura.htm> (skatīts 07.04.2008.).

Eiropas Padomes un Ministru Komitejas Deklarācija par izglītību demokrātiskam pilsoniskumam. Pieejams: <http://www.coe.lv?tulkojumi.php?id=51> (skatīts 04.04.2008.).

Eiropas Refernet partneru sadarbības informācija par profesionālās izglītības nodrošinājumu. Pieejams: <http://www.aic.lv/refernet/index.php?path=content/partneri.html&language=1> (skatīts 08.04.2008.).

Eiropas Reģionālā Informācijas centra Diplomatzīšanas centru saraksts. Pieejams: <http://www.enic-naric.net> (skatīts 08.04.2008.).

Eiropas Sociālās Hartas precedentu kopsavilkums, Eiropas Padomes informācijas birojs. Pieejams: <http://www.coe.lv?tulkojumi.php?id=1> (skatīts 04.04.2008.).

Horns, N. (1999). *Ievads tiesību zinātnē un tiesību filozofijā*. Likums un Tiesības, Nr. 1, 17.,18. lpp.; Nr. 2, 45.–48. lpp.

Iļjanova, D. (2005). *Vispārējo tiesību principu nozīme un piemērošana*. Rīga: Ratio iuris.

Informācija par Eiropas Savienības pilsoņu prasmju un kompetenču apliecināšanu saskaņotā dokumentu kopā, izmantojot Europass CV, valodu pasi, mobilitāti, diploma pielikumu, kvalifikāciju apliecinājošos dokumentus. Pieejams: <http://www.europass.lv> (skatīts 08.04.2008.), arī <http://www.aic.lv/portal/lv/europass.html> (skatīts 08.04.2008.).

Jelāgins, J. (1999a). *Normatīvo tiesību aktu hierarhija*. Tiesību spogulis I. Rīga: Turība, 59.–67. lpp.

Jelāgins, J. (1999b). *Tiesību pamatavoti*. Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 59.–86. lpp.

Neimanis, J. (2004). *Ievads tiesībās*. Rīga: Viļānu tipogrāfija Renovata.

Papildu informācija par apdrošināšanas iemaksām, sociāliem pabalstiem un pensiju jautājumiem, apbedīšanas pabalstiem, speciāliem pabalstiem. Pieejams: <http://www.vsaa.lv>, arī <http://www.manapensija.lv> (skatīti 04.04.2008.).

Ulmane, V. (2003). *Darba tiesības*. Rīga: Turība.

Ziņojums par sociālo tiesību pieejamību Eiropā, pieņēmusi Eiropas Sociālās izlīdzināšanas komiteja (CDCS) Strasbūrā 2002. gada 28.–30. maijā, Eiropas Padomes informācijas birojs. Pieejams: <http://www.coe.lv?tulkojumi.php?id=31> (skatīts 04.04.2008.).

8. nodaļa

Karjeras attīstības atbalsta pētniecības metodoloģija

Zenta Anspoka

Anotācija

Nodaļa paredzēta, lai topošajiem karjeras konsultantiem, karjeras attīstības atbalsta sistēmā iesaistītajiem profesionāļiem palīdzētu izprast pētnieciskās darbības nozīmi profesionālās kompetences un izglītības zinātnes attīstībā, rosinātu uz pētniecību orientētu profesionālo darbību.

Nodaļā atklāta karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecības būtība, tās mērķis un uzdevumi, pētnieciskās darbības principi, pētījumu tekstu veidošanas īpatnības u.c. vispārīgi ar pētniecisko darbību saistīti jautājumi. Uzmanība pievērsta karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu specifikai, aprakstīts šo pētījumu metodoloģiskais pamatojums, pētījumu veidi un to īpatnības minētās pētniecības jomā, piedāvātas raksturīgākās pētāmās problēmas. Nodaļā aprakstīta arī pētījumu organizācijas sistēma, dots ieskats pētījumos izmantojamajās metodēs, īsi raksturotas iegūto rezultātu apstrādes un interpretācijas iespējas, dažādu karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu zinātnisko tekstu kopīgās un atšķirīgās iezīmes, kā arī svarīgākās atziņas, kas ņemamas vērā, lai kvalitatīvi veiktu pētījuma gaitā iegūto rezultātu un būtiskāko atziņu publiskošanu, prastu aizstāvēt iepriekš izvirzītās tēzes, piedalīties zinātniskajā diskusijā un saskatīt pētnieciskās darbības perspektīvu.

Nodaļa veidota, balstoties uz atziņām par to, ka ikvienam mūsdienu karjeras attīstības atbalsta sistēmas problēmu pētniekam jāsaprot, ka uz pētniecisko darbību nevar skatīties tikai kā uz procesu, kurā notiek konkrētu parādību izziņāšana, analīze un kādu vispārīnājumu veidošana. Minētās jomas pētījumiem vērtība ir tikai tad, ja tie tiek virzīti uz ilgtspējīgas sabiedrības attīstību, ja zinātniskās pētniecības metodoloģijas pamats ir teorijas par cilvēka un vides mijasakarībām un to nepārtrauktu attīstību daudz kultūru sabiedrībā.

Nodaļas nobeigumā dota izmantotā literatūra. Par konkrētu atziņu lietojumu norāda atsauces tekstā.

Pētniecības jēdziena izpratne

Cilvēks ir iepriekšējo paaudžu uzkrāto zināšanu glabātājs, sistematizētājs un popularizētājs. Taču mūsdienās vairs nepietiek ar to, ka viņš ir spējīgs apgūt un nodot informāciju. Svarīga ir arī viņa attieksme pret šo informāciju, iekšēja brīvība izvēlēties pieejamās informācijas izmantošanas nepieciešamību un veidus.

Mūsdienu globalizācijas, digitalizācijas un industrializācijas gadsimtā ir īpaši svarīgi apzināties, ka ikviena sabiedrības locekļa intelekta attīstībai jāapsteidz ražošanas u. c. tehnisku procesu attīstība. Cilvēkam ir vajadzīga *gudrība* un *atbildība* citu paaudžu priekšā kā vērtības, lai paaudžu paaudzēs iegūto pieredzi prastu izmantot savai un apkārtējās pasaules attīstībai.

Latvijas Nacionālās attīstības plānā 2007.–2013. gadam norādīts, ka Latvijai nav daudz dabas resursu, kas varētu nest lielu un ātru peļņu. Latvijas galvenais resurss ir iedzīvotāju zināšanas un gudrība, to prasmīga un mērķtiecīga izmantošana. Zināšanas nosaka darbaspēka kvalitāti, veicina kapitāla izmantošanu un stimulē tehnoloģiju attīstību. Atbalsts izglītībai veicina lielāku nācīgas saliedētību. Tikai izglītota un zinoša sabiedrība var garantēt valsts iekšējo un ārējo drošību. Ar savām zināšanām un darbu ikviens cilvēks piedalās valsts attīstībā un ir atbildīgs par tās nākotni.

Latvijai nepieciešama uz zināšanām balstīta, ilgtspējīga attīstība. Tai vajadzīgi cilvēki, kuri vēlas savas zināšanas izmantot personiskās labklājības celšanai, sava darba ražīguma paaugstināšanai, cilvēki, kuri izvirzījuši sev dzīvē pavisam konkrētus mērķus un ir spējīgi tos īstenot (*Latvijas Nacionālās attīstības plāns 2007–2013*).

Mūsdienās grūti iedomāties darbības jomu, kas vistiešākajā veidā nebūtu saistīta ar jaunām tehnoloģijām, ar pastāvīgiem un zinātniski pamatotiem pētījumiem nozarē.

Latvijas cilvēku dzīves kvalitāte lielā mērā ir atkarīga no valsts konkurētspējas Eiropā un pasaulē.

Lai pilnveidotu karjeras attīstības atbalsta sistēmu, ikvienam individam radītu apstākļus apzinātai izglītības vai tālākizglītības izvēlei, palīdzētu apgūt savas karjeras plānošanas un vadīšanas prasmes mūža garumā, karjeras konsultantam vai citam karjeras attīstības atbalsta sistēmā strādājošajam jābūt profesionāli gatavam plānot un īstenot sistēmisku, pētnieciski orientētu profesionālo darbību.

Tikai pētnieciski orientēts karjeras konsultants var labāk izprast klientu vajadzības un spējas, veidot tādas savstarpējās attiecības ar klientu, kurās klients pats mācās izprast sevi, apkārtējo pasauli un atrast savu vietu tajā (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Mūsdienās arī pētniekam nepietiek ar prasmi iegūt pēc iespējas vairāk datu par kādiem sabiedrībā notiekošiem procesiem. Viņa darba kvalitāti raksturo apzināta atbildība par to, ko viņš pēta un kā pētījumu rezultāti var ietekmēt ikviena sabiedrības locekļa un apkārtējās vides attīstību mīksakarībās.

Pētnieciskās darbības ieguvumi ir saistāmi ar to, ka zinātniekiem, maģistrantiem, doktorantiem u. c. dažāda rakstura pētījumu vadītājiem tiek dotas iespējas izvērtēt iepriekšējo pieredzi, saskatīt problēmas un meklēt tādus risinājumus, lai attiecības starp pētniekiem un viņu darba devējiem vai finansētājiem sekmētu veiksmīgu darbu, radot, nododot tālāk, kopīgi lietojot un izplatot zināšanas un tehniskās jaunrades sasniegumus, kā arī lai veicinātu pētnieku karjeras attīstību (*Komisijas ieteikums par Eiropas pētnieku hartu un par uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā, 2005*).

Viens no būtiskākajiem pētnieka kompetences rādītājiem ir spēja izprast apkārtējā pasaulē notiekošos procesus un to savstarpējās likumsakarības, izvēlēties *integratīvu pieeju* cilvēka kā personības un sociālo apstākļu pētniecībai.

Lai izprastu minētās jomas pētniecības būtību, svarīgi apzināties, ka tā ir cieši saistīta ar vārdu "zinātne". Šis vārds latviešu valodā ienācis 1873. gadā. Tas ir jaunlatvieša A. Kronvalda darināts jaunvārds "ziņote", kas radies no darbības vārda "zināt", atvasinājums "ziņa" (19. gs. 70. gados J. Alunāna darinātā "zinātnība" vietā; *Karulis, 1992, 562, 563*).

Zinātne ir sistēma, t. i., uz noteiktu principu pamata sakārtots zināšanu kopums (*Špona, Čehlova, 2004*). Lai tiktu pie jaunām zināšanām, pastāv divas pasaules izziņāšanas iespējas:

- no vispārīgā uz atsevišķo, kad pētnieciskajā procesā tiek izvirzīts viens vai vairāki pieņēmumi kā vienīgās patiesības (*formālā dedukcija*);
- no atsevišķā uz vispārīgo, kad, novērojot un pētot parādības, izdara vispārinājumus un izvirza hipotēzes, kas tiek pārbaudītas citos novērojumos un eksperimentos (*induktīvā loģika*; *Geske, Grīnfelds, 2006*; *Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Nereti sabiedrībā pastāv dažādi nepareizi uzskati, ka ar zinātni nodarbojas baltos virsvalkos ģērbušies laboratoriju speciālisti, kuri strādā ar sarežģītu laboratorijas tehniku un veic neskaitāmus mērījumus; apkopo un analizē datus ar mērķi paplašināt un padziļināt cilvēces zināšanu apjomu; tie ir ģeniāli, apdāvināti individuāli zinātnieki, kuri izstrādā ļoti sarežģītas teorijas, kas bieži vien, lai gan ne vienmēr, izrādās pilnīgi nederīgas cilvēces vajadzībām; tās ir inženierzinātnes un tehnoloģija, kas nodrošina arvien sarežģītāku ierīču, mašīnu, konstrukciju un tehnoloģiju attīstību (*Geske, Grīnfelds, 2006*).

Mūsdienās zinātne tiek skaidrota kā vēsturiski izveidojies sistēmisku teorētisko atziņu kopums, kas aptver dabas, sabiedrības un domāšanas attīstības likumus un to izmantošanas metodes, tā ir pētnieciskās darbības joma, kuras mērķis ir iegūt jaunas zināšanas par dabu, sabiedrību un cilvēku, par domāšanas attīstības likumiem un to izmantošanas metodēm (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 193*).

Zinātne ir zināšanu kopa par dabu, sabiedrību un cilvēku tajā, tā ir pasaules uzskats, zinātnieka dzīvesveids (*Geske, Grīnfelds, 2006, 5*).

Savukārt zinātniskā pētniecība ir darbības sfēra, kas saistīta ar zinātnisku izziņāšanu, parādību analīzi un uz to balstītiem secinājumiem (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 193*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas **pētniecības mērķis** ir atklāt likumsakarības šīs sistēmas dažādos posmos, analizēt dažādu karjeras izglītības, karjeras konsultēšanas un karjeras pakalpojumu aspektu vēsturisko attīstību, mūsdienu situācijas, iegūto pieredzi vispārināt un piedāvāt iespējas sistēmas pilnveidei un tālākattīstībai konkrētos dabas un sabiedrības apstākļos.

Lai spētu kompetenti īstenot pētniecības mērķi, par svarīgākajiem **pētnieciskās darbības uzdevumiem** uzskatāmi:

- paplašināt zināšanas un prasmes par pētnieciskās darbības filozofiskajiem aspektiem, tās ētiku, pētījumu veidiem un metodēm, iegūto rezultātu mērīšanas teorijām, teorētisko, empīrisko (eksperimentālo) datu apstrādei izmantojamām matemātiskās statistikas metodēm, datortehnikas lietošanu informācijas iegūšanai un apstrādei;
- apgūt informāciju par maģistra darba, zinātnisku oriģinālrakstu u. c. rakstu noformēšanu, kā arī pētījumu rezultātu publiskošanu.

Ikvienam, kurš nodarbojas ar karjeras attīstības atbalsta sistēmas zinātnisko pētniecību, **jāprot**:

- formulēt pētījuma mērķi, hipotēzi vai pētījuma jautājumu, pētījuma uzdevumus, plānot pētījumu, atrast un studēt tam nepieciešamo informāciju;
- veikt teorētiskos un empīriskos pētījumus, iegūto datu apstrādi, izmantojot datortehniku, analizēt iegūtos rezultātus;
- formulēt secinājumus, ieteikumus karjeras konsultanta darbam un turpmākajiem pētījumiem minētajā jomā;
- izstrādāt metodiskas vai zinātniskas publikācijas, informatīvos materiālus karjeras konsultācijām, karjeras izglītības nodrošināšanai dažāda tipa izglītības iestādēs u. c.;
- uzstāties konferencēs vai semināros, aizstāvēt pētījumā atklātās likumsakarības, tās popularizēt;
- atbilstoši savai zinātniskajai interesei izvēlēties tematus papildu pētišanai, tālākizglītošanās veidus un pētāmās problēmas (promocijas darbam vai citiem zinātniskiem darbiem);
- vadīt bakalaura, maģistra vai promocijas līmeņa zinātniskos pētījumus;
- nodrošināt savu un savā vadībā veikto pētījumu ētiskumu.

Par svarīgākajiem **pētnieciskās darbības principiem** uzskatāmi: konkrēti vēsturiski loģiskais princips, vispārīgā un atsevišķā vienības princips, teorijas un prakses vienotības princips, objektivitātes princips, sistemātiskuma princips, radošas darbības princips, zinātniskās drosmes princips, perspektīvas princips u. c. (*Špona, Čehlova, 2004; Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Konkrēti vēsturiski loģiskais princips prasa karjeras attīstības atbalsta sistēmas jautājumus pētīt noteiktā vēsturiskā kontekstā, ņemot vērā politisko, ekonomisko, sabiedrisko notikumu attīstības secību un cēloņsakarības.

Vispārīgā un atsevišķā vienības princips prasa pētījumos risināt vispārīgās likumsakarības karjeras attīstības atbalsta sistēmā un to saistību ar indivīda kā personības veidošanos noteiktā kultūrvīdē un dabas apstākļos.

Teorijas un prakses vienotības princips prasa, lai pētījumos atklātās teorētiskās atziņas būtu izmantojamas karjeras attīstības atbalsta sistēmas attīstībai praksē (teorija praksei).

Objektivitātes princips nosaka, ka pētniekam jābūt distancētam pret pētāmo problēmu, zinātnisku apgalvojumu nedrīkst jaukt ar zinātnieka personisko viedokli.

Sistemātiskuma princips prasa ar pētījuma specifiku saistītu pietiekami ilgstošu, regulāru un daudzveidīgu pētniecisko metožu izmantošanu, lai nerastos šaubas par pētījuma rezultātā izteikto secinājumu ticamību.

Radošas darbības princips prasa pētnieka pieredzi kritiski domāt, spēju ātri reaģēt un, ja nepieciešams, mainīt pētījuma dizainu (faktu iegūšanas metodes, mērķgrupas, datu analīzes struktūra u. c.).

Zinātniskās drosmes princips, no vienas puses, prasa pētnieka pārliecību par pētījuma rezultātiem, prasmi tos interpretēt un publiskot, īpaši tajās situācijās, kad tie ir atšķirīgi salīdzinājumā ar līdzīgos pētījumos atklātajiem, no otras puses, prasa arī prasmi atzīt, cik lielā mērā ir pētīta problēma un cik augsta ir iegūto rezultātu ticamība un vispārinājumu līmenis.

Perspektīvas princips prasa, lai pētījumos tiktu atklātas likumsakarības, kas svarīgas kā karjeras konsultanta profesionālās darbības, tā izglītības zinātnes attīstībā, domāt par to, kāda ir nacionālo un starptautisko pētījumu nozīme izglītības zinātnes attīstībā un karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanā.

Zinātniski pētnieciskie pamatprincipi ir cieši saistīti ar pētāmo problēmu, pētījuma priekšmetu, pētījuma veidu u. c. ar pētniecisko darbību saistītiem aspektiem.

Pētnieka darbība skatāma kā integrāls process, kurā mijiedarbībā pastāv dažādu kompetenču (vispārīgās inteliģences, profesionālās, organizatoriskās, komunikatīvās u. c.) kopums.

Pētniekam jābūt intelektuāli attīstītai, analītiski domājošai personībai, kura ir spējīga saskatīt vajadzību darboties, apzināti īsteno savu darbību, ir gatava nepārtraukti paaugstināt individuālo pētnieciskās darbības pieredzi, to apliecināt, atklājot individuālo kultūru zinātniskā diskusijā.

Viena no būtiskākajām situācijām zinātniskās pētniecības procesā ir tā, kurā pētnieks par sevi var teikt: "pētījumu veicu ar prieku un aizrautību". Lai tā notiktu, aktuāls aspekts pētniecības jomā ir pētnieciskā procesa plānošana un tā organizācija, kurā sākotnēji svarīga ir *psiholoģiskā un profesionālā gatavība pētniecībai*. No tā ir atkarīga pētījuma mērķtiecība, laika patēriņa ekonomija, pētījuma kvalitāte u. c.

Psiholoģiska gatavība pētnieciskajai darbībai ietver pētnieciskās problēmas apzināšanos nacionālajā un pasaules kontekstā, tās objektīvā un subjektīvā aspekta izpratni, pētījuma priekšmeta, pētījuma objekta saskatīšanu, mērķa formulēšanu, pētnieka subjektīvo vajadzību un spēju apzināšanos, pētījumam paredzēto laika plānojumu u. c.

Profesionālā gatavība pētniecībai saistās ar pētījuma pieteikuma sagatavošanu, paredzēto līdzekļu apzināšanu un izvēli, to variantu apspriešanu

sadarbībā ar darba vadītāju vai konsultantu, metodoloģiskā pamata apzināšanos, prasmi strādāt ar teorētisko literatūru, normatīvajiem aktiem u. c. ne tikai dzimtajā valodā, bet vismaz trīs svešvalodās, prasmi izvēlēties empiriskās metodes atbilstoši pētījuma raksturam, prasmi sagatavot un veikt eksperimentu vai izmēģinājumdarbību, iegūt vajadzīgos datus, tos apkopot, analizēt, interpretēt, veidot zinātnisku tekstu, to noformēt u. c.

Pētījuma procesā būtiska ir arī prasme analizēt, vispārināt, salīdzināt, vērtēt u.tml., veidot secinājumus, sagatavot rekomendācijas, publiskās uzstāšanās runu, ilustratīvo materiālu, izmantojot arī dažādas informācijas tehnoloģijas, iesaistīties zinātniskajā diskusijā u. c.

Mūsdienās pētniekam nepieciešamas plašas zināšanas dažādu zinātņu nozaru teorijās, jāorientējas pētāmajā problēmā no dažādiem aspektiem. Šai sakarā aktuāla kļūst vairāku **pētnieku sadarbība** pētījuma veikšanas procesā. Sadarbojoties viena pētījuma ietvaros, būtiski ir iekļauties noteiktā zinātnes nozarē un apakšnozarē, veidot tādu sadarbību pētījuma laikā, kas palīdz plašāk paskatīties uz pētāmo problēmu, izmantot dažādas pētnieciskās metodes, aptvert lielāku respondentu skaitu, nodrošināt kvalitatīvu šādu pētījuma vadību u. c.

Veicot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumus, iespējama pētnieka un dažādu jomu speciālistu sadarbība:

- pētnieka sadarbība ar psihologu un pedagogu, veicot pētījumus par pirmskolas bērnu, skolēnu, studentu karjeras plānošanas, konsultēšanas un karjeras vadības jautājumiem;
- pētnieka un psihologu sadarbība, pētot karjeras konsultēšanas metodikas u.c. jautājumus;
- pētnieka un karjeras atbalsta centru vadības, darbinieku sadarbības iespējas, veicot nodarbināto, bezdarbnieku, sociālā riska grupu u.c. karjeras plānošanas, konsultēšanas un viņu karjeras attīstības pētījumus;
- sadarbība starp pētniekiem, veicot kolektīvus pētījumus par vienu pētījuma problēmu no dažādiem aspektiem u.tml.

Zinātniskās pētniecības procesā būtiski ir arī **pētījuma ētikas** (ētika [gr. *ēthika* < gr. *ēthos* 'paraža, tikums, raksturs'] – kādas rīcības tikumisko normu sistēma; *Svešvārdu vārdnīca, 1999, 208*) jautājumi.

Par svarīgākajiem pētījuma ētikas aspektiem uzskatāmi:

- korekta teorētisko avotu izvēle un atsauču lietojums;
- godīga respondentu izvēle;
- pareiza datu apstrāde;
- mērķtiecīga sadarbība ar dažādu jomu speciālistiem;
- svešvalodā rakstītu informācijas avotu lietojums;
- zinātniskās "pazemības" pareiza izpratne u. c. (*Freebody, 2004*).

Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumi ir saistīti ar personības izpēti, tad īpaša uzmanība veltāma *pētījuma ētikas* ievērošanai arī no šāda viedokļa:

- kritiski jāizvērtē, kāda var būt pētījuma negatīvā ietekme un vai vispār plānotais pētījums nepieciešams;

- jāapgūst karjeras attīstības, komunikācijas, dzīves ciklu teorijas, karjeras konsultanta darba saturs, metodika u.c. ar minēto pētniecības jomu saistīti jautājumi, jo tas ļaus precīzi lietot terminus, analizēt, salīdzināt dažādu zinātnieku uzskatus un meklēt savus patstāvīgos spriedumus;
- apzināti jāveido pētījuma koncepcija, jāplāno pētījuma dizains (datu iegūšanas metodes, mērķa grupas, datu analīzes struktūra; *Cohen, Mahion, Morrison, 2007*);
- jāizmanto induktīvā domāšana, lai radītu jaunas struktūras, jaunas atziņas karjeras atbalsta sistēmas tālākai attīstībai;
- jāattīsta pētnieka personība: empātija, atvērtība, fantāzija, spriešanas spēja, atbildība attiecībās, ētiska attieksme pret darāmo u.c., jo pētnieks kā *sociālais aģents* vienmēr ir iesaistīts pētījuma laukā un mijiedarbībā (*Gudjons, 1998*).

Aktuāls jautājums karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos ir **zinātniska teksta** veidošana.

Sākot veidot zinātniskā pētījuma tekstu, jāpazinās, ka tā svarīgākās pazīmes ir šādas:

- teksts atbilst zinātniskā rakstu stila pazīmēm;
- teksts tiek izkārtots atbilstoši noteiktiem principiem (teksta sakārtojums nodaļās un apakšnodaļās, zinātniskās terminoloģijas lietojums, atsauces, literatūras saraksts u.c.);
- pētījums ir publicējams (zinātniskā žurnālā, rakstu krājumā, atsevišķā izdevumā u.c.; *Baltiņš, 2004, 5*).

Veidojot zinātnisku tekstu, jādomā par to, lai tas būtu sistēmisks, ar skaidru struktūru. Pētniekam jāprot izteikties īsi un kodolīgi, atklāt pētījuma gaitu un secinājumus. Zinātniskās rakstīšanas procesā pastāv trīs savstarpēji saistīti posmi:

- pirmsrakstīšanas posms;
- manuskripta veidošanas posms;
- teksta rediģēšanas, publiskošanas posms (*Rozenvalde, 2007*).

Zinātniskā teksta veidošanas procesā ir jādomā par tā nolūku (informēt, izskaidrot, sistematizēt informāciju u.tml.), adresātu, teksta saturu, atsaucēm, teksta strukturēšanu nodaļās un apakšnodaļās, stilu, apjomu, pareizrakstības un interpunkcijas ievērošanu atbilstoši valodas kultūras normām.

Īpaša uzmanība pētījumos pievēršama *zinātniskā stila ievērošanai*. **Zinātniskā stila** raksturīgākās pazīmes ir šādas:

- teksts veidots tipiskā rakstu valodas formā, precīzi ievērotas ortogrāfijas un interpunkcijas normas;
- informācija precīzi strukturēta (fakti, to analīze, secinājumi);
- tekstā darbības vārdi lietoti īstenības izteiksmes ciešamajā kārtā, 3. personā vai vajadzības izteiksmē (dažkārt arī vēlējuma izteiksmē), lai neitralizētu teksta autora viedokli un paustu to netieši;
- tekstā lietoti citāti vai cita autora domu pārstāsts un precīzas atsauces uz to;

- pamattekstu papildina noteikta veida "zinātniskais aparāts", literatūras atsauces, bibliogrāfiskās norādes, piezīmes, paskaidrojumi, pievienotas formulas, tabulas, attēli, diagrammas u.c. vizuālā informācija, pielikumi u.c.;
- vienā tekstā iespējams vairāku valodu lietojums (it īpaši humanitārajās zinātnēs);
- neitrāli valodas izteiksmes līdzekļi, vārdu monosēmija, apzināta vairīšanās no sinonīmijas, daudz internacionālismu;
- precizitāte terminoloģijas lietojumā (atklājot ko jaunu, tā apzīmēšanai konsekventi lieto vienu un to pašu terminu; minot terminu pirmo reizi, to izskaidro, pamatojot tieši šīs nozīmes lietojumu pētījumā; līdzīgi veic arī metaforisku terminu skaidrojumu);
- plaši salikti teikumi, kas saistīti ar saikļiem un citiem saistītātvārdiem, nav liekvārdības;
- tiek lietoti paskaidrojoši vārdi, iesprausti vārdi un iespraustas konstrukcijas, saīsinājumi u.c.;
- stingri noteikts grafisko izteiksmes līdzekļu (kursivētu burtu, petita, dažādu tipogrāfisko zīmju, iekavu u.c.) lietojums;
- teksta tehniskais noformējums tiek veidots atbilstoši iepriekš izvirzītām un autoram zināmām prasībām, lai tekstu pieņemtu aizstāvēšanai, publicēšanai (*Baltiņa, 2006; Baltiņš, 2004; Rozenbergs, 1976; Veisbergs 2003; Skujiņa, 2003; Mūze, Pakalna, Kalniņa, 2005*).

Veicot un vadot pētījumus, svarīga ir *problēmas, temata, tēmas, virsraksta* jēdzienu izpratne un to savstarpējā saistības saskatīšana.

Problēma ir sarežģīts teorētisks vai praktisks jautājums, uzdevums, kas vēl risināms, pētāms (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 136*).

Temats ir stāstījuma, sacerējuma, pētījuma u.tml. satura būtības formulējums; jautājums, par kuru raksta vai runā, uz ko virza domas risinājumu (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 174*).

Tēma ir vienoti formulēts jautājumu loks, kas attiecas uz dzīves parādību kopumu, kam veltī literāru vai mākslas darbu, pētījumu u.tml. (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 174*).

Virsraksts ir nosaukums tekstam vai tā daļai (*Latviešu valodas vārdnīca. A-Ž, 1987, 864*).

Pētījuma temata un virsraksta izvēlē ņemami vērā šādi svarīgi nosacījumi:

- karjeras konsultanta darbības jomas un to specifika (karjeras konsultants dažāda rakstura izglītības iestādēs (pirmsskola, vispārizglītojošā skola, profesionālās izglītības iestāde, augstākās izglītības iestāde, Nodarbinātības valsts aģentūra, pašvaldība, karjeras attīstības atbalsta iestādes u.c.);
- pētījuma adresāts, tā specifika;
- pētījuma veids un tā būtība;
- pētnieka personiskās intereses;
- pētījuma pasūtītāja vajadzības;
- pētījuma ekoloģija (teorētiskā un praktiskā nozīmība, iegūto rezultātu izmantojamības iespējas, pētījuma ilgtspējība u.c.);

- pētījuma veikšanai paredzētais laiks un tā mērķtiecīga izmantošana u.c. Svarīgākie pētījuma virsraksta formulēšanas nosacījumi ir:
- virsraksta garums (vidēji 7 vārdi);
- atbilstība pētījuma objektam, priekšmetam, mērķim un hipotēzei;
- virsraksta atslēgas vārdu atbilstība nozares zinātniskajai terminoloģijai;
- tulkojamības iespējas svešvalodā u.c. (*Baltiņš, 2003; Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Veidojot tekstu, būtisks ir **pētījuma ievads** un tajā atklātais **“zinātniskais aparāts”**:

- izvēlētās problēmas aktualitātes saskatīšana un prasme to pamatot, saskatot pretrunas, kas risināmas teorijā un praksē;
- pētījuma mērķa formulēšanas nosacījumi;
- pētījuma objekta un pētījuma priekšmeta saskatīšana un formulēšana;
- hipotēzes izvirzīšana;
- pētījuma uzdevumu plānošana;
- pētījuma bāzes izvēles nosacījumi;
- pētījuma metodoloģiskā pamata apzināšanās;
- pētījuma struktūras apraksts (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Geske, Grinfelds, 2006; Špona, Čehlova, 2004*).

Pētījumu veidi

Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēma ir pasākumu kopums, kas dod iespēju individuālam jebkurā dzīves posmā mūža garumā noskaidrot savas intereses, spējas, pieredzi, lai pieņemtu apzinātus lēmumus par izglītības un/ vai profesijas izvēli un vadītu savu individuālo dzīves ceļu mācību, darba un citās jomās, kurās šīs spējas un pieredze tiek apgūtas un/ vai izmantotas, tad arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu problēmas ir daudzveidīgas. Līdzīgi kā citās pētniecības jomās, arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecībā pastāv dažāda rakstura pētījumi.

Aprakstošajā pētījumā tiek sniegts precīzs mūsdienu situācijas apraksts, raksturojot attiecības vai notikumus, kas saistīti ar karjeras izglītību, tās plānošanu un vadību konkrētā kultūrvīdē. Šāda veida pētījumos tiek pievērsta uzmanība arī dažāda vecuma indivīdiem vienā laika posmā, lai spriestu par iespējamo viņu karjeras attīstību šai laikā.

Longitudinālais (ilglaicīgais) pētījums ir tas pētījums, ko veic atkārtoti ar vairāku gadu intervālu, lai novērtētu izmaiņas, kas notikušas indivīda karjeras, izglītības, karjeras attīstības u.c. ar viņa karjeru saistītā jomā.

Korelācijas pētījums tiek veikts, lai pētītu parādību savstarpējo saistību, to kopējās izmaiņas. Pētījuma gaitā tiek mērītas vismaz divu mainīgo vērtības un aprēķināti korelācijas koeficienti starp tiem.

Cēloņsakarību pētījumā nosaka kādas karjeras attīstības atbalsta sistēmas parādības, parādību cēloni vai cēloņus un analizē sekas. Cēloņsakarību pētījumi galvenokārt ir eksperimentāli, jo tikai eksperimentālā ceļā iespējams objektīvāk pārliecināties par cēloņu un seku savstarpējo saistību.

Darbības pētījums tiek veikts, lai pētītu, kā notiek kāda karjeras attīstības atbalsta sistēmas aspekta pilnveide un attīstība konkrētos apstākļos. Darbības pētījums parasti ir salīdzinoši vienkāršs, nepretendē uz rezultātu vispārinājumu attiecībā uz citiem apstākļiem un citām situācijām.

Novērtējuma pētījums tiek veikts, lai novērtētu kāda karjeras attīstības atbalsta sistēmas ietvaros izstrādāta produkta (karjeras izglītības mācību līdzekļa, mācību metodikas u.tml.) derīgumu, izmantojamību praksē, kā arī dotu rekomendācijas tā izmantošanas pilnveidei karjeras attīstības atbalsta sistēmā.

Gadījuma pētījumā parādība tiek pētīta, izmantojot vienu vai dažus gadījumus; tiek analizēta to nozīmība, izteikti secinājumi, rekomendācijas u.c.

Vēsturiskais pētījums savukārt tiek veikts, ja pēta karjeras attīstības atbalsta sistēmas vēsturisko attīstību kādā laika posmā, to kritiski izvērtē, lai labāk saprastu mūsdienu situāciju, redzētu problēmas un to risināšanas perspektīvu, izmantojot iepriekšējo paaudžu pieredzi.

Pārskata pētījuma mērķis ir vai nu aprakstīt situāciju kādā karjeras attīstības atbalsta sistēmas jomā, vai identificēt standartus, ar kuriem tiktu salīdzinātas dažādas konkrētas situācijas, noteikt savstarpējās sakarības starp dažādiem parametriem, procesiem, notikumiem.

Pārskata (analītiskie, kritiskie) pētījumi ir tie pētījumi, kuru pamatuzdevums ir pēc esošās literatūras analīzes noteikt lietu un parādību kopējo stāvokli, virzīt jautājumus, uz kuriem atbildes nav atrastas, un jautājumus, uz kuriem vēl paredzēts meklēt atbildes (*Geske, Grinfelds, 2006*).

Atsevišķās situācijās izmantojams arī **etnogrāfiskais pētījums**, jo etnogrāfiskais pētījums ir jebkuras indivīdu grupas pētīšana, lai aprakstītu tās sociālās darbības un savstarpējo attiecību modeļus.

Lai iegūtu nepieciešamo informāciju par karjeras attīstību un vadību dažādās tautsaimniecības nozarēs, atsevišķās situācijās svarīgi arī **starpnozaļu pētījumi**. Tie ir pētījumi, kuros tiek izmatoti vai izzināti dažādu zinātņu nozaru sasniegumi konkrētas problēmas risināšanai.

Pētniecības praksē izmantojami kā *individuālie*, tā **kolektīvie pētījumi** (*Geske, Grinfelds, 2006; Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Pēc lietojuma arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas jomā iespējami **fundamentālie pētījumi** un **lietišķie pētījumi**.

Ja *fundamentālo pētījumu* mērķis ir zinātniski izzināt, analizēt un izskaidrot vispārīgās likumsakarības dabā un sabiedrībā neatkarīgi no to praktiskā lietojuma, padziļināt attiecīgās nozares teorētiskās atziņas, atklāt jaunas likumsakarības, nostiprināt nozares teorētiskos pamatus (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 53, 54*), tad *lietišķo pētījumu* mērķis ir zinātniski izzināt, analizēt un izskaidrot problēmas, kādas rodas, fundamentālajos pētījumos iegūtās teorētiskās atziņas ieviešot praksē vai risinot jautājumus, kādus izvirzījusi prakse. Lietišķie pētījumi dod pamatu fundamentālu zinātnisku atziņu koriģēšanai un tālākai attīstībai, kā arī prakses optimizēšanai un prakses vajadzību zinātniski pamatotai risināšanai (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 92, 93*).

Pēc *datu ieguves* procedūras pastāv pētījumi, kuros datus iegūst, veicot *literatūras analīzi, normatīvo aktu kontentanalīzi, novērojot cilvēkus, viņu attiecības, veicot aptaujas (intervijas, anketēšana), testējot vai izdarot dažādus mērījumus.*

Pēc *izmantotās metodes* šķirami **eksperimentālie pētījumi** un **neeksperimentālie pētījumi; kvalitatīvie** un **kvantitatīvie pētījumi**. *Eksperimentālie pētījumi* ir tie, kuros tiek veikta kāda stingri kontrolēta iedarbība uz pētāmajiem subjektiem (tā saucamais neatkarīgais mainīgais), un tiek novērotas šīs iedarbības izraisītās izmaiņas (atkarīgais mainīgais; Geske, Grīnfelds, 2006).

Neeksperimentālajos pētījumos tiek pētīta situācija (objekti, parādības), kāda tā ir pašreiz vai bija pagātnē, neveicot nekādu iedarbību uz to (Geske, Grīnfelds, 2006).

Kvalitatīvajos pētījumos tiek pētītas īpašības, t.i., kvalitāte (šajā nozīmē kvalitāte ir noteiktu īpašību, pazīmju kopums, kas raksturo priekšmetu, parādību, procesu). *Kvalitatīvajos pētījumos* kvalitāte tiek raksturota vārdiski un/ vai ar attēliem. *Kvantitatīvajos pētījumos* kvalitāte tiek raksturota ar skaitļiem (līdz ar to, runājot par mērījumu kļūdām, arī tās jādod skaitliski; Geske, Grīnfelds, 2006).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecībā iespējams izmantot visu veidu pētījumus, jo karjeras izglītības, konsultēšanas, attīstības un vadības problēmas ir daudzveidīgas. 21. gadsimtā tās pētāmas cilvēces attīstības globālā līmenī, akcentējot katra indivīda spēju pašīstenoties konkrētā kultūrvidē un mūžizglītības kontekstā.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumi saistāmi ar izglītības sektoru (pirmsskola, pamatskola, vidusskola, profesionālās izglītības iestāde, augstskola, interešu izglītības centri u.c.), kā arī ar darba tirgu Latvijā un ārpus tā (darba meklētāji, nodarbinātie, bezdarbnieki), tas attiecināms uz cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, riska grupām, to skaitā imigrantu, ar sievieti un vīrieti, ar dažādās tautsaimniecības nozarēs nodarbināto karjeras attīstības tendencēm un iespējām u.tml.

Nozīmīgākās pētījumu problēmas grupējamas pēc tā, kāda rakstura pētījums paredzēts, kāds ir pētījuma mērķis, kas ir pētījuma pasūtītājs, kāda ir pētnieka pieredze un personiskās intereses u.c.

Pētījumu tematika ir daudzveidīga.

Ierosmei daži temati *karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumiem.*

- Karjeras izglītības (konsultēšanas) vēsture dažādos laika posmos Latvijā (Eiropā, pasaulē).
- Latvijas un citu pasaules valstu pieredze karjeras plānošanas, konsultēšanas un attīstības jautājumu risināšanā 21. gadsimtā.
- Darba tirgus un indivīda karjeras veidošanas mijsakarības.
- Personības īpašības un karjeras attīstības problēmas.
- Indivīda izglītība un karjeras veidošanas mijsakarības.
- Dažādu izglītības iestāžu (pirmsskola, pamatskola, vidusskola, augstskola) darbība indivīda karjeras attīstības sekmēšanai.

- Nodarbinātības valsts aģentūras, pašvaldību u.c. iedzīvotāju atbalsta institūciju darbība karjeras konsultēšanas un karjeras attīstības veicināšanai.
- Konkrētas teorijas karjeras atbalsta sistēmā un to izmantošanas pieredze.
- Konkrētu zinātnieku devums karjeras atbalsta sistēmas attīstībā.
- Karjeras konsultantu darba ētikas jautājumi.
- Karjeras konsultanta profesionalitātes jautājumi.
- Darba meklētāju/ bezdarbnieku karjeras attīstības jautājumu specifika.
- Cilvēku ar īpašām vajadzībām, riska grupu karjeras attīstības jautājumu specifika.
- Pieaugušo/ nodarbināto karjeras attīstības jautājumi.
- Profesiju standartos ietvertās kompetences un to pieprasījums darba tirgū.
- Darba devēju un darba meklētāju savstarpējās attiecības un to nozīme indivīda karjeras attīstībā.
- Karjeras konsultanta darbības juridiskie aspekti.
- Daudzkultūru sabiedrības attīstības tendences un to saistība ar indivīda karjeras attīstību.
- Bērnu, pusaudžu, jauniešu karjeras plānošana un vadība.
- Informatīvi tehnoloģisko sistēmu loma karjeras plānošanā, konsultēšanā un vadībā.
- Karjeras plānošanas un vadības vērtēšanas kvalitātes jautājumi u.c.

Svarīga ir pētījumu teorētiskā un praktiskā nozīmība, to mērķu skaidrība, rezultātu pārbaudāmības iespējas, sadarbība ar Nodarbinātības valsts aģentūru, Karjeras attīstības centriem u.c. ar karjeras atbalsta sistēmu saistītām vai ieinteresētām valsts, pašvaldību un privātām institūcijām.

Pētījumu teorētiskais pamats

Metodoloģija [franču *methodologie*] ir mācība pa metodēm; metožu kops; zinātniskās darbības vispārīgo principu sistēma (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 478*).

Analizējot pētniecisko darbību karjeras attīstības atbalsta sistēmas jomā, metodoloģija saprotama kā metožu un pētnieciskās darbības organizācijas formu sistēma un tās izmantošanas nosacījumi, lai nodrošinātu mērķtiecīgu konkrētās situācijas izpēti, veiktu eksperimentālo darbību un tās rezultātā atklātu jaunas teorijas, uz kurām balstoties pilnveidotu un tālāk attīstītu karjeras attīstības atbalsta sistēmu.

Metodoloģijas izvēlei jābūt *pamatotai* jeb *validai*. Tā izpaužas kā atbilstība lietu, parādību procesu būtībai, objektīvām vajadzībām un/ vai prasībām; kā patiesums, kas ir pierādāms, apstiprināms ar faktiem; pakāpe, ciktāl to saturs, kritēriji, struktūra (uzbūve) ir pamatota, atbilst mērķim, parādību būtībai, objektīvām vajadzībām un/ vai prasībām; samērs starp iegūtajiem

secinājumiem (rezultātiem) un to īstenošanos tālākā notikumu gaitā. Pamatotības ievērošana garantē datu objektivitāti un drošumu. Pamatotība ir pētīšanas kvalitātes kritērijs (*Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca, 2000, 118*).

Metodoloģijas izvēle ir uzskatāma par procesu, kurā notiek konkrētu parādību izziņāšana, analīze un tādu vispārinājumu veidošana, kas *virzīti uz ilgtspējīgas sabiedrības attīstību*. Tā balstās uz *holisma* jeb *veseluma* kā filozofiska uzskata, ko raksturo daļu pakārtotība veselajam, un izpratni par to, ka parādību nevar izziņāt, analizējot tās sastāvdaļas; secinājumus par parādībām var izdarīt tikai kā par vienotiem veselumiem (*Svešvārdu vārdnīca, 1999*).

Izmantojot par pamatu holistisko pasaules skatījumu, ir iespējams saskatīt apkārtējā pasaulē notiekošos procesus un to savstarpējās likumsakarības. Līdz ar to metodoloģijas pamatā ir *integratīva pieeja*, kas ļauj izprast cilvēka kā personības un sociālo apstākļu savstarpējo mijiedarbību (*Millan, 2004; Ramsey, 2004; Bank, 2005*).

Pētījumi par karjeras attīstības atbalsta sistēmas problēmām sākas ar pētnieka izpratni par to, kas ir indivīda karjeras attīstības pamats.

Jau vēsturiski cilvēks ir bijis un būs informācijas radītājs, glabātājs un sargātājs. Katra informācija cilvēkam dod zināšanas, kas savukārt ir dzīves darbības pamatā. Tā kā cilvēce pastāv dabas, sabiedrības un indivīda mijiedarbības rezultātā, tad arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu metodoloģiskie pamati balstās uz teorētiskām atziņām par personības attīstību multikulturālā vidē, karjeras konsultēšanas un vadības mijsakarbībām un dažādu sociālo grupu, indivīdu karjeras plānošanas, konsultēšanas un vadības praksi.

Karjeras attīstības atbalsta sistēma, līdzīgi kā ekonomika, politika u.c., ir cilvēkdarbības joma, tāpēc tajā notiekošais un pastāvošās problēmas pētāmas, integrējot pedagoģijas, psiholoģijas, humanitāro, sociālo u.c. zinātņu teorijas. Tas nodrošina *holistisku pieeju* pētniecībā un veicina dažādu zinātņu nozaru attīstību to savstarpējā saistībā.

Pētījumos izmantojamas:

- filozofijas, psiholoģijas, fizioloģijas, sociālās pedagoģijas, androgoģijas u.c. teorijas;
- karjeras attīstības un vadības, karjeras konsultēšanas teorijas;
- pasaules, Eiropas Savienības, Latvijas normatīvie akti, rokasgrāmatas u.c. par karjeras konsultēšanas politikas, tās organizācijas sistēmas dažāda vecuma, statusa u.c. klientiem, karjeras konsultēšanas un kvalitātes jautājumiem;
- publikācijas (raksti presē, daiļliteratūra, memoāri u.c.) saistībā ar pētāmo problēmu;
- terminu, tulkojošās, skaidrojošās u.c. vārdnīcas, enciklopēdijas u.c. uzzīņas literatūra;
- statistikas dati u.c.

Pētījumu par karjeras izglītību, tās attīstību un vadību filosofiskais pamats saistāms ar dažādu valstu zinātnieku teorijām par *cilvēka attīstības ekoloģiju* (ekoloģija [vācu *Ökologie* < gr. *oikos* 'māja' + *logos* 'jēdziens, mācība'] – bioloģijas nozare par organismu un vides savstarpējām attiecībām); tās galvenais uzdevums ir izstrādāt teorētisko bāzi pasākumu sistēmai, kas līdzsvarotu cilvēku pieaugošās prasības un planētas potenciālās iespējas tās apmierināt (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 180*).

Pētījumi balstāmi uz izpratni par to, ka 20. gadsimta beigās un 21. gadsimta sākumā aktualizējās ekoloģiskās domāšanas nozīme dažādās cilvēkdarbības jomās, to skaitā zinātnē un izglītībā. Mūsdienās parādās arvien jaunas teorijas, koncepcijas, pat jauni, starpdisciplināri zinātnes virzieni, kuru pamatprincipi ir *sistēmpieeja un ekoloģiskā pieeja* (*Broks, 2000; Pēks, 2002; Salīte, 2002; Плотинский, 2001; Курдюмов, 2000*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos izmantojamās teorijas par cilvēka attīstību, skatot to ģenētisko un sociālās vides faktoru mijsakarbības, uzsverot atziņas par cilvēku kā vides subjektu, cilvēka izmaiņām vides ietekmē un vides pārmaiņām cilvēka ietekmē, vienlaicīgām un harmoniskām cilvēka un vides pārmaiņām (*Salīte, 2002*).

Pētījumos izmantojamās vispārteorētiskās zināšanas par indivīda dzīvi un darbību, personības attīstību konkrētā sociālā vidē un teorijas par cilvēkpotenciālu organizācijā, karjeru un tās attīstību, starpkultūru komunikāciju.

Ņemamas vērā arī dažādu valstu zinātnieku atziņas par to, ka mūsdienās *dabaszinātņu ekoloģijā* tiek pētītas globāla līmeņa ekoloģiskās sistēmas, to skaitā mūsu planētas Zemes ilgtspēja Visuma telpā. Ekoloģiskā pieeja ir atrodama arī pētījumos *sociobioloģijā*. Zinātnieki uzsver, ka daudzas atziņas par dzīvnieku izturēšanos var attiecināt arī uz cilvēku uzvedību. Tiek aprakstīti cilvēka attīstības sensitīvie periodi, un katrā attīstības sensitīvajā periodā cilvēkam raksturīga atvērtība pret konkrētas vides iedarbību. Ekoloģisko aspektu informatīvās, kultūrvides, kā arī *cilvēka garīgās vides – prāta "datora"* – kontekstā var atrast jaunā, starpdisciplinārā zinātnes virzienā – *memētikā (memetics)*, kas balstās uz *evolūcijas* jēdzienu un savieno bioloģiju, psiholoģiju un izziņas teorijas (*Apsīte, Briede, Pēks, 2003; Pēks, 2002; Lasmanis, 2003*).

Karjeras atbalsta sistēmas pētījumos izmantojamās teorijas par mūsdienu sabiedrības attīstības globāla un nacionāla rakstura problēmām. Lai meklētu globāla līmeņa problēmu risinājumus, ir nepieciešama ekoloģiskā domāšana un integrētā pieeja. Zinātniskās pētniecības jomā akcentējama *Eko civilizācija, Eko ekonomika, Eko sabiedrība, Eko izglītība*. Eko civilizācija iespējama tikai kā intelektuāli informatīvas civilizācijas veids, bet *Eko izglītība* būs tad, ja būs izglītota un izglītojoša civilizācija, kurā darbojas apsteidzošās attīstības likums – svarīgākais likums, kas nodrošina sabiedrības un dabas harmonijas vadīšanas iespējas (*Briede, Pēks, 2003*).

Izglītības ekoloģijas kā starpdisciplināra virziena, kā arī ekoloģiskās pieejas aktualitātes pamatojumā var atsaukties arī uz vienu no mūsdienu dabaszinātņu teorētisko hipotēžu jomām – *haosa teoriju*. Līdz ar kibernetikas zinātnes attīstību un veiktajiem starpdisciplinārajiem pētījumiem par dabis-

kajām un mākslīgajām sistēmām radās ideja par Visumu un dabu kā vienoju, dinamisku un pašorganizācijas procesā tapušu un atvērtu sistēmu. Šīs idejas ģenēzes pirmsākumus varam atrast jau sengrieķu filozofa Heraklīta (544–483. p.m.ē.) dialektiskajos priekšstatos par dabu kā sakārtotu formu, no bezveida haosa tapušu kārtību jeb organizētu veselumu. Šīs idejas jauna risinājuma forma mūsdienās ir integratīvais zinātnes virziens – *sinerģētika*, kas radās 20. gs. otrās puses teorētiskās domas pētījumu rezultātā ar nolūku radīt vispārēju dabas evolūcijas izpratnes modeli, integrējot vismaz 12 mūsdienu fundamentālo zinātņu sasniegumu. Sinerģētika nodarbojas ar visdažādāko sistēmu pašorganizācijas procesu un to nelineārās attīstības pētīšanu ārējās mainīgās vides apstākļos. Tas ir jauns virziens zinātnē, kas attīstās ļoti strauji. Zinātnes filozofijā *sinerģētika* tiek atzīta par jaunu domāšanas veidu, kas ierosinājusi paradigmu maiņu zinātnē. Sinerģētiskā paradigma mūsdienās veiksmīgi tiek izmantota jauna virziena – *sociālās sinerģētikas* – attīstībai (Apsīte, Briede, Pēks, 2003; Pēks, 2002).

Sinerģētikas zinātniskā paradigma, kā arī vairāku zinātnieku neskaitāmos pētījumos dažādās jomās konstatētās likumsakarības paver plašas perspektīvas arī skolas, to skaitā lauku skolas, augstskolas kā izglītības vides sistēmu u.c. ilgtspējīgas attīstības pētniecībai. Sinerģētiskā paradigma noderīga arī cilvēka kā pašorganizējošas un pašattīstošas sistēmas ārējās vides mainīgajos apstākļos, kā arī atsevišķu sociālo grupu kā pārmaiņām atvērtu sistēmu sadarbības pētniecībai (Briede, Pēks, 2003; Katane, 2005c).

Ekoloģisko perspektīvu piedāvā arī 20. gs. zinātnē ienākusī principiāli jauna paradigma, uz kuras bāzes tika izstrādāta sabiedrības *universālā evolūcionisma koncepcija* par sabiedrības augstāko evolūcijas pakāpi *noosfēru* (*noosphere*; *technosphere* – gr. *noos* 'prāts' + *sfēra*; saprāta sfēra, biosfēras augstākā attīstības stadija, kas saistīta ar tādu civilizācijas pakāpi, kad saprātīga cilvēces darbība kļūst par galveno noteicošo faktoru Zemes tālākajā attīstībā; *Vides zinības*, 2000).

Noosfēra ir sociālā struktūra, kas atbilst vispārcilvēciskā saprāta prasībām. Noosfēras izglītība ir zinātniski teorētiska, gnozeoloģiska, metodoloģiska un praktiska uzskatu sistēma par izglītības dabu un izglītības efektīvu iegūšanu, pārejot uz *noosfēru* (Apsīte, Briede, Pēks, 2003; Katane, 2005b; Katane, 2005c; Pēks, 2002).

Analizējot teorijas, jāņem vērā, ka ilgtspējīgas sabiedrības kā reālas, pašregulējošas un pašsaglabājošas sistēmas pamatojumā saskatāmas arī pret-runīgas tendences. No vienas puses, tā ir sabiedrības indivīdu savstarpējā mijiedarbība un atkarība, no otras puses, cilvēka radošas individualitātes, viņa vienreizīguma ietekmes palielināšanās, kas var izraisīt arī neprognozējamus procesus globālajā pasaulē (Pēks, 2002).

Lai pētījumi balstītos uz vispusīgas izpratnes par sabiedrībā notiekošiem procesiem, izmantojamas teorijas, kas balstās uz *estetosfēras* stratēģiju un iezīmējas ar *globāla humānisma raksturu*. *Noosfēras* domāšanai no sinerģētikas aspekta ir raksturīgs vienpusējs saprāta un kārtības kults, bet *estetosfērai* – kārtības un brīvības ("haosa") harmoniska sintēze. *Estetosfēras* koncepcija pārlicinoši pamato, ka globālā līmenī indivīda attīstības

pmatā ir cilvēkam piemītošā *humānisma* un *radošuma* attīstība (Katane, 2005a; Pēks, 2002; Žogla, 2003).

Viena no visplašāk pārstāvētajām teorijām ir izglītības ekoloģija, kas cieši saistīta ar tādām teorijām kā psiholoģiskā ekoloģija, mākslu ekoloģija, kultūrekoģija, ekonomikas ekoloģija/ ekoloģiskā ekonomika, ekoloģiskā politoloģija, sociālā ekoloģija, ģeogrāfijas ekoloģija, ekoloģiskā antropoloģija, bioloģijas ekoloģija (bio-ekoloģija) u.c. Attīstās arī dzīvnieku ekoloģijas (*animals ecology*) un augu ekoloģijas (*plant ecology*) integrāls virziens, mājas un ģimenes ekoloģija (Katane, 2005c). Cilvēka ekoloģija ir universāls zinātnes virziens, kas piedāvā ekoloģisko paradigmu, paver jaunas perspektīvas līdz šim netradicionāliem pētījumiem. Mūsdienu cilvēka ekoloģijas daudzo virzienu filozofiski metodoloģiskā bāze noderīga arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos.

Tā kā izglītības ekoloģija ir dabas, sociālās un humanitārās zinātnes integrējoša starpdisciplīna, kas pēta cilvēka un daudzdimensionālās vides mijattiecības holistiskā perspektīvā (Apsīte, Briede, Pēks, 2003; Katane, 2005c; Левин, 2001), tad karjeras izglītības kā procesa un rezultāta aspektā izglītības ekoloģija dod iespēju analizēt teorijas par indivīda un/ vai sociālo sistēmu mijiedarbību daudzkulturālā vidē holistiskā skatījumā, izglītību kā cilvēkdarbības jomu, tās procesu un rezultātu veicinošiem līdzekļiem, cilvēka un vides kvalitāti.

Pētot problēmas, kas saistītas ar cilvēka un vides mijiedarbību indivīda karjeras attīstības procesā, izmantojamas teorijas par izglītības un kultūrvides veidošanu, tās ietekmi uz personības attīstību. Īpaša uzmanība veltāma teorijām par vērtībuzglītību, teorijām par izglītības un mācību satura savstarpējo saistību, par mācīšanas un mācīšanās sakarībām, patstāvīgu mācīšanos indivīda pašattīstības un pašapliecināšanās kontekstā (Špona, 2004; Žogla, 2001).

Tā kā cilvēks ir radīts, lai darbotos, jo, kā zinām, personība veidojas darbībā, apgūstot paaudžu sociālo pieredzi, saskarsmē ar citiem indivīdiem, tad pētījumos uzmanība pievēršama tām teorijām, kas palīdz ieraudzīt pētījumā iesaistīto indivīdu personību, viņu fizioloģisko, psiholoģisko un sociālo īpatnību savstarpējo saistību un nedalāmību, kā arī izprast konkrētu situāciju, kultūrvīdi, konkrētas vajadzības un to apmierināšanas iespējas materiālā nodrošinājuma, cilvēkresursu, laika ziņā u.c.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos izmantojamas teorijas, kas atklāj *personības attīstības likumsakarības*. Atbilstoši holistiskajam pasaules redzējumam cilvēka veselība, psihe un uzvedība analizējama ciešā saistībā ar ārējo vidi un izpratni par karjeras veidošanos dažādos dzīves posmos. Tā kā karjeras attīstība notiek sociālā vidē, tad pētījumos izmantojamas arī komunikācijas teorijas, kulturoloģijas teorijas, kas piedāvā izpratni par daudzkulturālismu un tās saistību ar indivīda identitāti, tās veidošanās likumsakarībām (Ramsey, 2004; Carr, Kemmis, 1986; Coleman, Earley, 2005).

Lai izprastu karjeras attīstības atbalsta sistēmas būtību un problēmas mūsdienu daudz kultūru sabiedrībā, analizējama un analītiski izvērtējama arī tās vēsture dažādos laika posmos.

Pētījumos par karjeras izglītības, karjeras vadības un attīstības jautājumiem ir būtiski mūžizglītības memorandā definētie izglītības veidi, neformālās izglītības loma karjeras attīstībā, neformālās izglītības pētījumos atklātās idejas, karjeras konsultāciju pētījumu modeļi u.c. (*Mūžizglītības memorands, 2000*).

Veicot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumus, zinātniekam jāorientējas arī Eiropas Savienības un citu pasaules valstu karjeras atbalsta sistēmas veidošanas politikā. Pētījumos vēlams izmantot dažādu valstu zinātnieku teorijas par mūžizglītību, sadarbību starp indivīdiem daudz kultūru vidē, zinātnisku un profesionālo diskusiju par būtiskākajiem karjeras attīstības atbalsta virzieniem un materiāliem, cilvēkresursu attīstību, lai veicinātu indivīdu mobilitāti brīvā darba tirgus apstākļos, sekmētu ekonomisko mērķu sasniegšanu, labklājības nodrošināšanu un nepārtrauktu indivīda karjeras attīstību.

Jāpārzina arī Latvijas kultūrvide, jo katra sabiedrība atbilstoši savām kultūras tradīcijām, ekonomiskajiem un sociālajiem apstākļiem un vajadzībām veido karjeras izglītības, karjeras konsultēšanas un karjeras pakalpojumu sistēmu.

Tikai integratīvā pieeja cilvēka kā personības un/ vai sociālo sistēmu attīstības pētniecībā ir tā, kas objektīvi atklāj pētāmās problēmas būtību, tās saistību ar citām problēmām (*Freebody, 2004*).

Pētījumu organizācija un publiskošana

Atbilstoši pētnieciskās darbības metodoloģijai viens no pirmajiem darbiem, ar ko sākas pētnieciskais process, ir **pētījuma autora un darba vadītāja sadarbības plānošana**.

Svarīgākie darba vadītāja (konsultanta) izvēles nosacījumi ir šādi:

- zinātniskā/ profesionālā un metodiskā kompetence atbilstoši pētījuma specifikai;
- izglītības atbilstība darbam ar pētnieku vai pētnieku grupu;
- pētnieka un darba vadītāja sadarbības iespējas pētījuma laikā;
- profesionālā saderība, atbildība u.c.

Sadarbības galvenie virzieni ir šādi:

- ieceres apspriešana ar darba vadītāju (konsultantu);
- pētījuma pieteikuma sagatavošana;
- kalendārā darba plāna izveidošana un saskaņošana;
- pētījumā izmantojamo līdzekļu apspriešana;
- manuskripta koriģēšana;
- pētījuma laikā radušos problēmu apspriešana, pasākumu izvēle to novēršanai;
- darba sagatavošana publiskošanai;
- recenzijas apspriešana;
- pētījuma aizstāvēšanas runas precizēšana;

- pētnieciskās darbības perspektīvas iezīmēšana u.c.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas **pētījuma posmi**:

- statistiskās hipotēzes vai pētījuma jautājuma formulēšana;
- pētījuma plānošana;
- datu ieguve;
- datu apstrāde;
- rezultātu analīze, diskusija, secinājumu formulēšana;
- pētījuma aprobācija;
- iegūtās pieredzes popularizēšana (publikācijas un/ vai referāti u.c. prezentācijas veidi; *Bryman, 2001; Freebody, 2004*).

Viens no pirmajiem pētnieka kompetences rādītājiem ir prasme sagatavot pētījuma ievadu un apzināt teorētisko pamatojumu atbilstoši pētījuma priekšmetam, veikt sākotnējās *situācijas izpēti*. Tas ļauj izziņāt reālo stāvokli konkrētā jomā, jau aprobēto pieredzi, saskatīt problēmas un ieraudzīt iespējas karjeras attīstības atbalsta sistēmas tālākai attīstībai.

Pētījuma veikšanai svarīgi izvēlēties tādas **pētnieciskās metodes**, kas ļauj gan izziņāt mūsdienu situāciju, gan skatīt pētāmo problēmu vēsturiskā aspektā, analītiski izvērtēt, lai labāk saprastu mūsdienu situāciju, redzētu problēmas un to risināšanas perspektīvu.

Neapšaubāmi, arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos netiek izmantotas tikai dažas universālas metodes vai metožu grupas, kas varētu nodrošināt kvalitatīvu pētniecību. Tikai daudzveidīgu, savstarpēji saistītu metožu izvēle var sekmēt pētījuma kvalitāti.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos metožu izvēlē jāreķinās ar to, kā konkrēta metode ietekmēs pētnieciskā procesa attīstību atbilstoši mērķim un pārbaudei izvirzītajai hipotēzei.

Visatbilstošākās metodes ir tās, kas nodrošina pētnieka un respondentu savstarpējo sadarbību, aktivitāti pētnieciskajā procesā. Pētījuma kvalitāti būtiski ietekmē tas, cik veiksmīgi izvēlētas metodes dod iespēju arī respondentiem aktīvi iesaistīties faktu, parādību, situāciju analīzē, argumentēt savu viedokli un savukārt pētniekam ieraudzīt mijsakarības, tās analizēt, salīdzināt, vispārināt u.tml. (*Freebody, 2004*).

Liela uzmanība veltāma tādām metodēm, kas nodrošina pētnieciskās darbības iekšējo plānošanu, kontroli, analīzi, procesa un rezultāta vērtēšanu (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Līdzīgi kā citos pētījumos, arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos izmantojamās:

- **vispārzinātniskās pētīšanas metodes** – hermeneitika, darbs ar literatūru u.c. informācijas avotiem: literatūras izpēti, tās atlases jautājumi, literatūras analīze un tās izmantošana pētījumā; eksperimenti un to dažādi veidi atkarībā no pētījuma specifikas un pētījuma mērķa; matemātiskās metodes, to veidi un izmantošana ar karjeras konsultēšanu un vadību saistītos pētījumos (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Albrehta, 1998; Burns, 2000*);

- **speciālās pētīšanas metodes** – novērošana, tās dažādi veidi un izmantošana pētījumos; aptaujas metodes (intervija, anketēšana); dokumentu izpēte; darbības produktu izpēte; testēšana, kontentanalīze u.c. (Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Albrehta, 1998; Geske, Grinfelds, 2006; Burns, 2000).

Veicot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumus, aktuāls jautājums ir precīzi šķirt jēdzienus **eksperiments** un **izmēģinājumdarbība**.

Eksperimenta uzdevums ir atklāt jaunas likumsakarības procesā un tādējādi piedāvāt jaunas teorijas, pilnveidot, uzlabot cilvēka dzīves kvalitāti dažādās dzīves darbības jomās. Eksperiments tiek plānots, iepriekš paredzot zinātniski un praktiski pamatotu rezultātu. Eksperiments var notikt gan plašākā, gan šaurākā apjomā. Visplašākie ir tie eksperimenti, kas notiek pat vairāku valstu mērogā. Šādus eksperimentus parasti veic pētnieku grupas, kas kopīgi izstrādājušas eksperimenta norises plānus, piedalās tā gaitā, regulāri analizē iegūtos rezultātus.

Šaurāka veida eksperimentus var veikt ikviens pētnieks, ja vien ir apgūta pieredze, kā veikt zinātniski pamatotus pētījumus par dažādām ar karjeras attīstības atbalsta sistēmu saistītām problēmām.

Eksperimenta īstenošanai svarīgi ir izvēlēties eksperimentālās grupas un kontrolgrupas, lai varētu analizēt un salīdzināt iegūtā eksperimenta rezultātus, secināt, popularizēt iegūto pieredzi vai, tieši otrādi, noraidīt to praksē.

Eksperimentālās un kontrolgrupas jāizvēlas tā, lai tajās būtu vienādi darba apstākļi, respondentu kontingents, to skaits, viņu iepriekšējās pieredzes līmenis u.c.

Lai eksperiments noritētu zinātniski pamatoti un tā rezultātam būtu augsta ticamības pakāpe, ikvienam eksperimentētājam jāapgūst attiecīgā darba pieredze.

Lai risinātu dažāda rakstura karjeras attīstības atbalsta sistēmas problēmas praksē, var veikt arī izmēģinājumdarbību. Izmēģinājumdarbība ir praktisks pētījums, lai ikdienā uzlabotu karjeras izglītības, attīstības un vadības procesu. Atšķirībā no eksperimentāliem pētījumiem, kam tiek izstrādāts precīzs pētījuma mērķis, uzdevumi un pētījuma plāns, izmēģinājumdarbībā orientējas uz konkrētu problēmu pētīšanu konkrētos apstākļos. Izmēģinājumdarbībā pētniekam svarīgi diagnosticēt situāciju, izstrādāt karjeras konsultanta darbības uzlabošanas plānu, to īstenot un novērtēt iegūtos rezultātus (Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004; Burns, 2000).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētnieciskajā darbībā izmantojamas *kvantitatīvās, kvalitatīvās un pētījumu datu statistiskās apstrādes metodes*. Pētīšanas metožu izvēles nosacījumi atbilst pētījuma veidam un pētījuma mērķim.

Kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes ir tās, kas tiek izmantotas, lai izzinātu konkrētu objektu kvalitāti (šajā nozīmē kvalitāte ir noteiktu īpašību un pazīmju kopums, kas raksturo karjeras attīstības atbalsta sistēmu).

Kvalitatīvajos pētījumos kvalitāte tiek raksturota vārdiski un/ vai ar attēliem.

Kvantitatīvajos pētījumos kvalitāte tiek raksturota ar skaitļiem (līdz ar to, runājot par mērījumu kļūdām, arī tās jānodod skaitliski; *Geske, Grīnfelds, 2006; Balnaves, Caputi, 2001; Burns, 2000*).

Ņemot vērā karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu sarežģīto raksturu (pētījuma objekti ir dažāda vecuma, ekonomiskā un sociālā statusa indivīdi, viņi darbojas dažādās kultūrvidēs), tad pamatā tiek izmantotas *kvalitatīvās metodes*, jo tieši tās vislabāk dod izpratni par pētāmo problēmu, palīdz saskatīt tās risināšanas virzību.

Kvalitatīvās pētīšanas metodes iedala:

- *tiešajās metodēs*;
- *netiešajās metodēs*.

Tiešās metodes paredz, ka respondents ir informēts par pētījuma mērķiem vai arī tos nojauš. Netiešās metodes vairumā gadījumu raksturo dažādas projekciju tehnikas: asociāciju tehnikas, konstruēšanas tehnikas, izteikšanas tehnikas u.c. (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Viena no svarīgākajām kvalitatīvo metožu priekšrocībām ir elastīgums attiecībās ar respondentu. Tās ļauj iegūt bagātīgāku materiālu, ko vēlāk var izmantot dažādu viedokļu apkopošanai un izmantošanai pētnieciskajā praksē.

Kvalitatīvās pētīšanas metodes izmanto, ja informācijas iegūšanai no respondentiem nav iespējams izmantot stingri strukturētas un formālas metodes, piemēram, ir skaidrs, ka cilvēki var nevēlēties teikt taisnību vai atbildēt vispārīgi uz konkrētiem jautājumiem. Izmantojot šīs metodes, var rūpīgi pievērsties vienam vai vairākiem respondentiem, un tas ļauj labāk izprast viņu viedokļus dažādās situācijās, tos izvērtēt un izdarīt secinājumus (*Кэмпбелл, 1996*).

Kvalitatīvo metožu priekšrocības:

- tās ir elastīgas un atvērtas, ļauj arī pašiem respondentiem būt dinamiskiem;
- pastāv augsta nestandarta atbilžu saņemšanas varbūtība;
- pētījumus parasti veic reālos apstākļos, un tas nodrošina lielāku secinājumu pamatotību;
- ļauj precizēt respondentu viedokli, jo viedokli interpretē respondenti, nevis pētnieks;
- parasti nodrošina dziļu un visaptverošu problēmas izpratni;
- respondenti sniedz radošas atbildes un idejas zinātniskās domas attīstībai;
- liela uzmanība tiek pievērsta detaļām, ja tās kādā mērā ir nozīmīgas pētījumā;
- pastāv iespēja pētīt respondenta uzvedību, ķermeņa valodu, balss intonāciju, emocijas u.c. un arī neverbālajā komunikācijā atrast saistību ar pētāmo problēmu;
- pastāv iespēja ģenerēt jaunas idejas un teorijas un identificēt parādības, kas tiek ignorētas citās pētījumu jomās.

Kvalitatīvo metožu trūkumi:

- pētījuma rezultātu subjektivitāte, zema ticamības pakāpe, jo divi dažādi pētnieki var izdarīt atšķirīgus secinājumus uz neatkarīgu novērojumu pamata par vienām un tām pašām parādībām vienā un tajā pašā laikā;
- salīdzinoši grūti realizējamas, jo prasa daudz laika un ir saistītas ar lielām izmaksām;
- pētījumi ir saistīti ar lielāku kļūdu varbūtību, jo pieļauj lielu brīvību interpretācijai no pētnieka puses, tāpēc pētījuma rezultātu interpretācija ir jāveic ļoti piesardzīgi, iespēju robežās jāizmanto video un audio ieraksti, lai izvairītos no individuālās faktu interpretācijas no dažādu pētnieku puses;
- nelielā novērojumu skaita dēļ pētījumu rezultātu vienlīdzība nevar būt garantējama attiecībā uz visu ģenerālo kopu, it īpaši ja tā ir neviendabīga;
- konkrēta pētījuma rezultātu precizitāti nevar pārbaudīt, ja pētījumu veic reālās situācijās, un līdz ar to tās nevar precīzi atkārtot;
- pastāv liela laika starpība starp pašu pētījuma veikšanu un tā rezultātu apstrādāšanu;
- pētījuma rezultātu kvalitāte ir atkarīga no pētnieka (pētnieku) zināšanām, kuru līmeni ir grūti novērtēt, salīdzinot ar to pētnieku zināšanām, kuri nodarbojas ar kvantitatīvo analīzi;
- pētījuma rezultātu kvalitāte ir atkarīga no pētnieku interpretācijas precizitātes un personiskās attieksmes, ko dažreiz ir grūti izskaidrot;
- iespējamās situācijas, kurās pētnieks personiski ir ieinteresēts pētījuma rezultātos, un tad pētījuma rezultātu subjektivitātes pakāpe ir samērā augsta;
- pastāv problēmas ar verbālās informācijas vākšanu, īpaši tajos gadījumos, ja šo informāciju tikai pieraksta, tāpēc ir ieteicama audio un video ierakstu izmantošana;
- var būt grūtības ar informācijas apkopošanu, grupēšanu un salīdzināšanu (Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Burn, 2000; Bryman, 2001; Lasmanis, 2002).

Kvantitatīvās pētīšanas metodes ir tās, ar kurām cenšas noteiktam datu apjomam izmantot kādu no statistiskās analīzes formām.

Pētīšanā kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes viena otru papildina, nevis savstarpēji konkurē.

Atbilstoši zinātniskās pētniecības metodoloģijai arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumi sākas ar mērķtiecīgu *teorētiskās literatūras, normatīvo aktu u.c. analīzi*. Zinātniskās literatūras studiju un ar konkrētu jomu saistītu normatīvo aktu analīzes procesā iespējams izziņāt dažādas pieejas, jau aprobētas atziņas par karjeras attīstības atbalsta sistēmas dažādiem aspektiem, jo pētniekam svarīgi apzināties, ka bez priekšstata par to, kur mēs esam attīstībā un ko mēs vēlamies sasniegt, jēdziens "pilnveidot" zaudē jēgu un nozīmi (Coleman, Earley, 2005).

Savukārt empīriskās pieredzes izpētei var izmantot tās metodes, kas palīdz noskaidrot indivīda un vides mijasakarības, indivīdu savstarpējās attiecības, kas pētniekam ļauj veidot spriedumus un secinājumus par praksē atklāto un tā saistību ar indivīda vai sabiedrības karjeras izglītību kopumā, tās attīstību un vadību.

Populāra situācijas izpētes metode ir **intervija**.

Intervijas raksturīgās pazīmes ir šādas:

- tajās galvenokārt izmanto atvērtus jautājumus, t.i., jautājumus, uz kuriem intervējamais patstāvīgi var veidot atbildi atbilstoši savai pieredzei;
- parasti padziļināti vērtē individu viedokļus, pieredzi, pieņemumus, zināšanas un izjūtas saistībā ar pētījuma problēmu;
- iegūtā informācija pārsvarā ir vārdiska un ar plašu kontekstu, kas analītiski jāapkopo un jāinterpretē.

Pētniecības praksē ir dažādi interviju veidi, ko var izmantot arī karjeras atbilstības atbalsta sistēmas pētījumos:

- *strukturēta intervija*, kurā intervētajam ir dota iespēja iepazīties ar jautājumiem, kas tiks piedāvāti, lai izzinātu problēmu;
- *nestrukturēta intervija*, kurā pretstatā strukturētajai intervētajam parasti ir tikai noskaidrojamo problēmu saraksts, kas intervējamajam visbiežāk netiek rādīts; intervijas stils parasti ir neformāls, jautājumu kārtība un sarunas frāzes dažādās intervijās parasti atšķiras;
- *daļēji strukturēta intervija*, kas ietver plašu variantu klāstu, un parasti tas nozīmē, ka intervētajam ir konkrēts jautājumu saraksts, taču intervijas laikā var tikt mainīta to kārtība; jautājumi parasti ir vispārīgāki nekā strukturētajā intervijā, un intervētājs atsevišķos jautājumos var veikt padziļinātu izjautāšanu;
- *padziļinātā intervija*, kurā gan ar nestrukturēto, gan daļēji strukturēto interviju pētāmo problēmu īpaši izvērs un noskaidro pēc iespējas precīzāk visas detaļas; izvaicā intervējamos par specifisku situāciju vai notikumu;
- *grupas vai indivīda dzīves vēstures intervija* – nestrukturēta vai daļēji strukturēta intervija, kurā respondentam tiek lūgts atcerēties kādu pagātnes notikumu un to izskaidrot, lai pētniekam vēlāk būtu iespēja to interpretēt mūsdienu kontekstā;
- *grupas intervija* – tajā intervējamie jautājumus apspriež grupā un sniedz grupas viedokli.

Parasti, ja veido trīs grupas un veic tieši tādas pašas intervijas, tad rezultātus var uzskatīt par objektīvākiem nekā tad, ja to dara vienā grupā. Grupu intervija ir viena no biežāk izmantotajām metodēm kvalitatīvajā pētīšanā. To var izmantot dažādu uzdevumu īstenošanai:

- hipotēžu izvirzīšanai, ko vēlāk var pārbaudīt kvantitatīvi;
- anketu izveidošanai, kas paredzētas noderīgas informācijas iegūšanai;
- visaptverošas informācijas iegūšanai par noteiktu pakalpojumu kvalitāti;
- sākotnējo priekšstatu pārbaudīšanai par pētāmo objektu (*Cohen, Manion, Morrison, 2007*).

Būtisks jautājums ir intervijas norises plānošana un tās gaita. Intervijas plānošanas un tās norises procesā ir vairāki posmi:

- *intervijas norises plānošana*: būtiskāko jautājumu noteikšana atbilstoši pētījuma mērķim, apspriežamo jautājumu plāna izveide, apspriešanas gaitas izvēle – sāk ar svarīgākajiem jautājumiem un intervijas laikā pievēršas mazsvarīgākiem;

- *intervijas dalībnieku atlase*: dalībnieku skaits 8–12 (ja plānota grupas intervija); grupas sastāvs homogēns demogrāfisko un sociālo īpašību ziņā (labāk vienā grupā iekļaut cilvēkus, kas līdzīgi pēc kāda viena nosacījuma, bet atšķirīgi pēc cita, piemēram, viens vecums, bet atšķirīgs stāvoklis sabiedrībā); izvairīšanās iekļaut grupā cilvēkus, kuri jau vairākkārt piedalījušies šādās intervijās;
- *intervijas vadīšana*.

Dažādos pētījuma posmos informācijas ieguvei būtiska ir **anketēšana**. Lai veiksmīgi veiktu anketēšanu, nepieciešamas teorētiskās un praktiskās zināšanas par anketēšanas procesu, iegūto datu apstrādi un analīzi.

Aptaujas anketa ir rakstiski piedāvāta jautājumu kopa, lai no respondentiem iegūtu nepieciešamo informāciju. Līdzīgi kā intervijās, arī anketēšanas procesā pastāv vairāki posmi:

- sagatavošanās anketas veidošanai;
- anketu veidošana;
- anketu pārbaude jeb testēšana.

Sagatavošanās posmā:

- noskaidro, kādam nolūkam anketa tiks veidota;
- pārlicinās, vai informāciju nevar iegūt no citiem, jau iepriekš publicētiem datiem;
- nodrošina mērķtiecīgu respondentu izlasi;
- noskaidro, vai anketēšanai ir pietiekoši finanšu resursi;
- plāno, kādā veidā tiks veikta datu vākšana, piemēram, izmantojot pasta, e-pasta, telefona sakarus, personiskas tikšanās u.tml.;
- plāno, kādas statistiskās datu apstrādes metodes tiks izmantotas.

Veidojot anketas, izvēlas informācijas sniegšanas veidu un tam atbilstošus jautājumus, kas ļaus pētniekam kvalitatīvāk noskaidrot vajadzīgo informāciju atbilstoši pētījuma mērķim un pārbaudāmajai hipotēzei vai pētījuma jautājumam.

Pētnieciskajā praksē pastāv dažāda rakstura jautājumi un cita veida informācijas ieguves varianti, ko pētnieks piedāvā respondentiem:

- atklātie jautājumi, kam netiek doti atbilžu varianti;
- jautājumi bez atbilžu variantiem (jāatbild uz doto jautājumu, patstāvīgi veidojot atbildi);
- vārdu uztvere (jāuzraksta, ar ko asociējas dotais vārds);
- nepabeigtie teikumi (jāpabeidz iesāktais teikums);
- stāstījuma nobeigums (jāpabeidz iesāktais stāstījums);
- jautājums ar tematisku zīmējumu (jāuzraksta savas domas, vērojot zīmējumu vai attēlu);
- slēgtie jautājumi: jautājumi ar atbilžu variantiem "jā" un "nē";
- jautājumi ar izlases atbildēm (jautājumi paredz trīs un vairāk atbilžu variantus);
- jautājumi, uz kuriem jānorāda piekrišana vai nepiekrišana;
- jautājumi, kas paredz atbildes starp pretējiem jēdzieniem (liels/ mazs, moderns/ vecmodīgs utt.) un atbildes pēc izlases;

- jautājumi, uz kuriem atbildes jāsakārto pēc svarīguma u.c.

Veidojot jautājumus, jāņem vērā šādi nosacījumi:

- jautājumiem jāatbilst pētāmajam tematam;
- nedrīkst lietot žargonismus u.c. valodas kultūras normām neatbilstošus vārdus;
- jāņem vērā respondentu izglītības līmenis;
- jāizvairās no daudznazīmīgiem vārdiem;
- jāizvairās no pozitīviem un negatīviem apgalvojumiem;
- jautājums nedrīkst būt tāds, kas dod respondentam ierosmi tam, kādai vajadzētu būt atbildei;
- jāizvairās no netiešiem pieņēmumiem;
- jautājums nedrīkst būt pārāk vispārīgs; tam jābūt formulētam tā, lai respondentam nevajadzētu veikt vispārinājumus vai izskaitļot novērtējumu.

Ne mazāk svarīga ir arī jautājumu secība: vispirms pamatinformācija, kas attiecas uz pētījumu problēmu, tad klasifikācijas informācija, kas nosaka respondentu sociālo un demogrāfisko sastāvu, un identifikācijas informācija – vārds, adrese, telefona numurs, e-pasts u.c. Respondentu mulsinošus, grūti atbildamus jautājumus anketā vēlams ietvert nobeigumā (*Cohen, Manion, Morrison, 2007; Lasmanis, 2002; Bryman, 2001; Geske, Grīnfelds, 2006*).

Jāpārdomā arī anketas noformējums. Šai sakarā būtisks ir ievads, kurā parasti ir uzruna ar informāciju par anketēšanas nepieciešamību, informācija par anketēšanas veicēju, tad pārdomāts jautājumu izvietojums un nobeigumā pateicība par piedalīšanos aptaujā. Arī anketu pavairošanas kvalitātei jābūt pietiekami augstai (*Balnaves, Caputi, 2001; Lasmanis, 2002*).

Pēc anketu izveidošanas svarīgi to arī pārbaudīt. Katrs jautājums pirms tā plašākas izmantošanas jāizmēģina izlases respondentu kopā, lai noskaidrotu iespējamās kļūdas, kas pieļautas anketas izstrādē.

Respondentiem, kas piedalās anketas pārbaudē, ir jābūt identiskiem tiem, kas tiks iesaistīti pētījumā. Par pārbaudes respondentiem ir jāizvēlas tāda pati respondentu grupa, kam paredzēta anketa. Parasti anketas izvērtēšanā tiek aptaujāti apmēram 12 respondenti. Pārbaude jāturpina līdz visu nepilnību novēršanai (*Balnaves, Caputi, 2001*).

Nozīmīgākās anketēšanas priekšrocības ir šādas:

- ar kvantitatīvo rādītāju palīdzību var izmantot dažādas datu apstrādes metodes un rezultātus var attiecināt uz visu ģenerālo kopu;
- var iesaistīt lielu respondentu skaitu, un tas dod iespēju iegūt objektīvāku rezultātu.

Anketēšanas trūkumi:

- dārga un darbietilpīga metode;
- iespējama "atrankstīšanās", un iegūtie dati var būt subjektīvi (*Balnaves, Caputi, 2001; Burns, 2000*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos izmantojama arī tāda sociāli ekonomisko procesu izpētes un prognozēšanas metode kā **ekspertatzinumu metode**.

Izmantojot šo metodi, savu viedokli lēmumu pieņemšanas procesā izsaka konkrētas jomas eksperts (latīņu *expertus* 'pieredzējis'). Tā ir lietpratēja veikta izpēte, kāda konkrēta jautājuma pārbaude, kurā nepieciešamas speciālas zināšanas jeb ekspertīze (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 184*).

Ekspertatzinuma metodi pētniecībā izmanto:

- konkrētu prognožu izstrādāšanā par procesu kopumā vai kādas konkrētas jomas attīstību;
- novērtējot jau izstrādātās programmas, materiālus, darbības plānus u.c.;
- nosakot svarīgākos procesa virzības mērķus un labākos to sasniegšanas veidus, izpildes termiņus;
- pētāmā objekta kvalitātes analīzei;
- vērtējot kvalitatīva rakstura faktorus, kas būtiski ietekmē objekta attīstību;
- nosakot nozīmīgākos faktorus, kas ietekmē pētāmā procesa attīstību vai kāda mērķa īstenošanu u.tml. (*Millan, 2004*).

Atkarībā no ekspertu skaita atbilstoši konkrētai vajadzībai izšķir *individuālo* un *kolektīvo ekspertvērtējumu*.

Ekspertatzinumu metodes priekšrocības ir šādas:

- ekspertīzes laikā iespējams papildināt prognožu variantu pamatojumus, lēmumu iespējamās sekas, kā arī iegūt un sistematizēt jaunu informāciju par pētāmo objektu;
- var sagatavot informāciju zinātniski pamatotu lēmumu pieņemšanai, īpaši ja informācijas par pētāmo objektu nav vai arī tā ir nepietiekama un neprecīza;
- pamatotu prognožu izteikšanai, ja pastāv objekta funkcionēšanas nenoteiktība, prognozējamais objekts ir jauns, kam analoga nav, pētāmā objekta attīstībā iespējamās straujas, lēcienveida izmaiņas (*Freebody, 2004*).

Ekspertatzinumu metodes nepilnības ir šādas:

- informācijas vākšana ir dārgs un darbietilpīgs process;
- informācijai par pētāmo objektu ir tikai kvalitatīvs raksturs;
- iespējams laika deficīts prognozēšanai;
- var veidoties ekstremālas situācijas lēmumu pieņemšanā.

Ekspertīzes īstenošanas posmi:

- ekspertīzes procesa sagatavošana, precīzi izvirzot mērķi u.c. nosacījumus, kas pārlicina, ka ekspertīze ir nepieciešama, un ļaus noskaidrot pētāmās problēmas aspektus;
- ekspertu izvēle vai ekspertu grupas sastāva veidošana;
- ekspertīzes organizēšana;
- iegūto rezultātu statistiskā un saturiskā analīze;
- ekspertīzes rezultātu apkopošana (*Millan, 2004*).

Ekspertatzinumu metodes lietošanas procesā var izmantot dažādas ekspertu aptaujas formas.

Ekspertatzinumu metodes ietvaros izvēlēta ekspertīzes organizatoru grupa nosaka aptaujas formu atkarībā no ekspertīzes mērķa un uzdevumiem.

Pastāv šādas ekspertu aptaujas formas:

- individuālās (atklātas un slēgtās);
- grupveida;
- klātienēs;
- neklātienēs (*Cohen, Manion, Morrison, 2007; Bryman, 2001; Millan, 2004*).

Individuālajās aptaujās eksperti piedalās neatkarīgi cits no cita. Individuālās aptaujas var būt atklātas un slēgtas.

Atklātajās aptaujās ar katra eksperta vērtējumu iepazīstina arī pārējos ekspertus.

Slēgta tipa aptaujās pētnieks ekspertu neinformē par citu ekspertu atbildēm.

Grupu aptaujās, apspriežot problēmu, eksperti dod kolektīvu vērtējumu. Jārēķinās, ka šai formai ir arī trūkumi. Apspriešanas laikā atsevišķi eksperti var ietekmēt citu ekspertu nostāju ne tikai ar atbilžu dziļāku un precīzāku formulējumu, bet arī ar ieņemamo amatu, vispārējo autoritāti un citiem faktoriem.

Klātienēs aptaujā eksperts sniedz atbildes uz jautājumiem ekspertīzes organizatora/ pētnieka klātbūtnē. Šādā veidā ir iespējams vieglāk noskaidrot problēmjautājumus. Taču lielā mērā atbilžu vērtība atkarīga no pētnieka spējām psiholoģiski novērtēt ekspertu, tam piemēroties, kā arī no prasmes uzdot jautājumus.

Neklātienēs aptaujās eksperti aizpilda anketas individuāli, bez tiešas ekspertīzes organizētāja/ pētnieka palīdzības. Neklātienēs aptaujās nepieciešams ļoti rūpīgi formulēt jautājumus, jo nav iespējams tiešs kontakts ar respondentiem.

No aptaujas formas ir atkarīgs arī papildu informācijas saturs un tās apjoms. Dažkārt papildu informācija ir nepieciešama ekspertiem, lai labāk varētu iepazīties ar problēmas būtību un pētniekam piedāvāt precīzāku informāciju. Pētniecības praksē pastāv dažādi ekspertatzinumu metodes varianti.

Viens no tādiem, kas noderīgs arī karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos, ir tas, ka pētnieks var apkopot dažādu ar pētāmo jomu saistītu speciālistu domas un izveidot ekspertu vērtējumu informatīvo bāzi. Šādas bāzes veidošanai parasti aptauja notiek vairākās kārtās, kurās jautājumus arvien konkrētīzē un precīzāk strukturē; ekspertvērtējumu statistisko apstrādi veic pēc katras ekspertīzes kārtas; pēc katras kārtas ekspertus iepazīstina ar pārējo ekspertu vērtējumu statistisko apkopojumu. Ja kāda eksperta viedoklis būtiski atšķiras no kolektīvā vērtējuma, tad ekspertam atbilde jāpamato. Šādas ekspertīzes rezultātā iegūst kolektīvu vērtējumu par to vai citu jautājumu, izslēdzot tiešas debates starp ekspertiem. Diskusija starp ekspertiem notiek neklātienē un anonīmi. Tas, ka eksperts periodiski iepazīst citu atbildes, dod iespēju izvērtēt savējās, nepieciešamības gadījumā mainīt savus spriedumus. Ekspertam ir tiesības uz jautā-

jumiem arī neatbildēt. Tā kā ekspertīze notiek vairākās kārtās, pētniekam vai pētnieku grupai var rasties vajadzība arī korigēt jautājumus un vadīt ekspertīzes norisi (*Freebody, 2004; Burns, 2000*).

Pastāv arī tāds ekspertīzes paveids kā sākotnēji izstrādāta informācijas apstrādes tehnoloģija situācijas prognozēšanai. Ekspertīze notiek divās kārtās, katrā no tām mainot ekspertu grupas sastāvu. Pirmajā kārtā piedalās eksperti teorētiķi, kuri risina šādus jautājumus: izveido notikumu, piemēram, zinātnisku atklājumu sarakstu kādā nozarē, novērtē laika posmu, kurā šis notikums kļūst svarīgs, izsaka notikumu attīstības prognozes.

Otrajā kārtā piedalās eksperti praktiķi. Šie eksperti veic šādus uzdevumus: papildina iegūto notikumu sarakstu, izvirza pašus svarīgākos no tiem, korigē izteikto prognozi.

Pētniekam paveras iespējas iegūto informāciju interpretēt no dažādiem viedokļiem, saskatīt pretrunas, meklēt cēloņus, paredzēt sekas, kā arī izstrādāt priekšlikumus to novēršanai u.tml. (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Iepriekš minēto pētījumu veikšanai plaši izmantojama arī **novērošanas metode**.

Pastāv šādi novērošanas veidi:

- pilnīgā novērošana;
- daļējā novērošana;
- izlases novērošana.

Pilnīgās novērošanas procesā tiek pētīti visi sistēmas objekti un apkopota iegūtā informācija.

Par *daļēju novērošanu* sauc datu vākšanu par kādu daļu no objektiem ar nolūku iegūt tikai priekšstatu par sistēmu. Novērojamo vienību izvēle notiek ekspertīzes ceļā, līdz ar to arī tikai ekspertīzes ceļā var spriest, kā novērotās parādības atspoguļo sistēmu kopumā.

Izlases novērošanas mērķis ir iegūt objektīvu, zinātniski pamatotu informāciju par visu sistēmu, no kuras ir ņemta izlase.

Izlases novērošanai ir virkne priekšrocību:

- ir iespējams iegūt informāciju par karjeras attīstības atbalsta sistēmu, kuru pilnībā novērot nav iespējams tās specifikas vai pētījumam paredzētā ierobežotā laika dēļ;
- sakarā ar mazāku novērojamo objektu skaitu var ātrāk veikt novērošanu, apstrādāt savāktos datus, īpaši, ja pētījuma rezultāti ir vajadzīgi steidzamu, ar pētījuma mērķi saistītu uzdevumu risināšanai;
- būtiski samazinās ar statistikas darbu saistītie izdevumi, rodas arī ekonomisks labums;
- mazāka darba apjoma dēļ iespējams rūpīgāk vadīt un kontrolēt pētījuma gaitu, samazināt reģistrācijas un apkopošanas kļūdas;
- ir iespējams datus rūpīgāk pārbaudīt;
- ir iespējams paplašināt novērošanas programmu.

Novērošanas metodei ir arī trūkumi:

- pilnīgā novērošana ir darbietilpīga un dārga;
- daļējā novērošana nesniedz vispārīgu ieskatu par sistēmu, un apkopotie rezultāti var būt subjektīvi;
- izlases novērošanā salīdzinājumā ar pilno novērošanu, izvēloties dalībniekus, iespējamās kļūdas (*Albrehta, 1998; Bryman, 2001; Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Novērošanas procesā būtiska ir kritēriju izvirzīšana, lai novērošanas procesā nenovirzītos no mērķa un uzdevumiem, varētu iegūto informāciju objektīvi skaidrot.

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos izmantojama arī **testa metode**. Testā, līdzīgi kā anketā, parasti ir jautājumu vai nepabeigto teikumu kopums, uz kuriem jāsniedz viennozīmīgas, īsas atbildes vai arī jāizvēlas viens no vairākiem jau doto atbilžu variantiem. Testā atbildes tiek vērtētas ar noteiktu punktu skaitu un vērtējums tiek standartizēts (*Albrehta, 1998; Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos var izmantot dažādus testus, kas ļauj noskaidrot respondenta piemērotību konkrētai darbības jomai, vērtēt viņa sasniegumus, salīdzināt testējamās personas rezultātus ar pārējiem pētījumā iesaistītajiem respondentiem u.c. Tā kā testa veidošana ir ne tikai tehniski sarežģīts process, bet prasa no testa veidotāja pieredzi formulēt testa jautājumus vai cita veida uzdevumus tā, lai tie pakļautos standartizācijai, tad svarīga ir pētnieka sadarbība ar psihologiem un citu nozaru speciālistiem. Pētnieciskajā praksē iespējams testus piemērot konkrētai situācijai, tos pārveidojot, paplašinot vai sašaurinot, kā arī izmantot jau adaptētus testus. Līdzīgi kā veicot aptaujas, arī testus ieteicams sākotnēji pārbaudīt, lai novērstu kļūdas un tests ļautu iegūt objektīvu informāciju.

Tests pētniekam samērā īsā laikā dod iespēju iegūt plašu informāciju, ko var izteikt gan vārdiski, gan skaitliski, un skaidrot atbilstoši pētījuma mērķim.

Tai pašā laikā testam ir arī trūkums. Pētnieks saņem standartizētas atbildes. Testa metode neļauj iegūt informāciju, kas kaut kādā veidā ļautu spriest par respondenta pašsajūtu testa aizpildīšanas laikā vai citām subjektīvām izjūtām, kas dažkārt nav mazsvarīgas pētījuma kontekstā (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Raščevska, 2005*).

Veicot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumus, izmantojama arī **modelēšana**.

Modelēšana ir tāda pētniecībā izmantojama metode, kurā pētāmo objektu aizstāj ar aizstājējobjektu jeb modeli, kas izstrādāts, izmantojot noteiktas zinātņu jomas teorētiskos konceptus (*Freebody, 2004*).

Iespējami dažādu modeļu veidi:

- loģiski semantiskais;
- strukturāli funkcionālais;
- cēloņu un seku u.c.

Veidojot loģiski semantisko modeli, izmanto konkrētajā jomā uzkrātās zinā-

šanas un rada vārdisku objekta aprakstu. Savukārt strukturāli funkcionālais modelis ir kopveseluma sistēma, ko sadala apakšsistēmās, tā atklājot sistēmas struktūru, sistēmas elementu loģisko un hronoloģisko secību, savstarpējo hierarhiju. Parasti šajā modeli iegūto informāciju vizuāli atspoguļo shēmās, kartēs u.tml.

Veidojot cēloņu un seku modeli, tiek analizētas dažādas kategorijas, rādītāji, mainīgie un nemainīgie lielumi, to saistība, funkcionēšanas sistēma, kurā atklājas cēloņseku sakarības.

Pastāv šādi modelēšanas posmi:

- modeļa veidošana;
- modeļa izpēte un tā sistēmanalīze;
- modeļa pārbaude praksē, iegūto rezultātu apkopošana (apkopošanai var izmantot intervijas, anketēšanu, novērošanu u.c. metodes), analīze un secinājumu veidošana (Freebody, 2004).

Pētniecības procesā svarīga ir **respondentu atlase**. Respondentu atlase būtiski var ietekmēt objektīvas informācijas iegūvi un iespējas to izmantot pētījumā.

Ņemot vērā, ka pētījumos lielāko tiesu nav iespējams apsektot visus objektus, tad nepieciešams no visas sistēmas izvēlēties tikai kādu tās daļu, kas ļautu objektīvi spriest par likumsakarībām.

Respondentu izvēle uzskatāma par vienu no visatbildīgākajiem procesiem pētījuma plānošanas gaitā, jo no šī rezultāta būs atkarīga gan iespēja vispārīgākā veidā iegūt rezultātus, gan izvairīties no kļūdām.

Pastāv tā saucamā *ģenerālkopa* – visu pētāmā objekta vienību kopa. To var izpētīt pilnībā, bet biežāk gan tas nav iespējams vai arī nav lietderīgi to darīt praktisku apsvērumu dēļ.

Praksē biežāk nekā respondenti tiek izmantota *izlases kopa*. Tā ir ģenerālkopas daļa, ko izmanto, lai spriestu par ģenerālkopas īpašībām.

Zinātniski pamatotā pētījumā izveido izlasi, t.i., atlasa novērojamās vienības no visām ģenerālkopas daļām, organizē izlases novērošanas procesu un veic specifisku, tikai ar izlasi saistītu datu apstrādi, iegūtos secinājumus vispārina un aprēķina izlases kļūdas, vērtējuma intervālus un novērtē iegūtos rezultātus kopumā.

Arī ar izlases kopu, ja iegūto datu apstrādi veic atbilstoši statistikas apstrādes zinātniskajām prasībām, var iegūt objektīvu ģenerālkopas vērtējumu.

Rādītājus, kas aprēķināti pēc izlases datiem (aritmētiskais vidējais, relatīvais biežums, standartnovirze u.c.), sauc par izlases raksturotājiem, vērtējumiem, statistiskajiem rādītājiem (Lasmanis, 1998; Kroplijs, Rasčevska, 2004).

Cik vien iespējams jāizmanto izlases pareiza un zinātniska organizācija, ja vien tas nav saistīts ar lielu papildu darbu un līdzekļu patēriņu. Tādā gadījumā, iespējams, jādomā par citu metožu izmantošanu (Kroplijs, Rasčevska, 2004; Geske, Grīnfelds, 2006).

Katram izlases veidam ir specifiska novērojamo vienību izvēles metodika un datu apstrādes tehnika. Izlases veidus klasificē pēc tā, ar kādiem paņēmieniem izlasi izdala no ģenerālkopas.

Pēc novērojamo vienību izvēles tehnikas šķir gadījumizlasi jeb izlasi ar izlozi un mehānisko izlasi.

Izlase ar izlozi ir darbietilpīga, jo katrai ģenerālkopas vienībai ir jāsaģatavo sava loze. Tādēļ tiešu lozēšanu aizstāj ar nejaušo skaitļu tabulām vai datora nejaušo skaitļu ģeneratoru. Ja ģenerālkopas vienības ir numurētas, tad vienības ar nejauši izvēlētiem numuriem iekļauj izlasē.

Mehānisko izlasi veic, veidojot ģenerālkopas vienību sarakstu, piemēram, alfabēta secībā, un ņemot izlasē vienības, kas seko pēc noteikta intervāla, piemēram, katrs desmitais, divdesmitais u.tml. Saraksta vietā var izmantot reģistru datorā.

Var būt *individuāla* izlase, ja izlases novērošanas vienības izvēlas katru atsevišķi, un grupas izlase, ja izvēlas grupas (sērijas, ligzdas). Grupas izlasē šķir izlases vienību un novērošanas vienību, kas parasti ir arī kopas vienība. Izlases vienība šajā gadījumā ir novērošanas vienību grupa. Līdz ar to izlases vienību skaits grupas izlasē ir daudz mazāks par novērošanas vienību skaitu.

Izlase var būt *atkārtota* vai *neatkārtota*. Atkārtotas izlases gadījumā vienreiz izvēlēta vienība no tālākās atlasē neizstājas, un to var atlasīt otro, trešo utt. reizi. Neatkārtotas izlases gadījumā vienreiz izvēlēta vienība turpmākās izlases procesā, piemēram, izlozē, nepiedalās.

Izlasi var izdarīt vai nu tieši no visas ģenerālkopas, to iepriekš nesadalot daļās, vai arī iepriekš sargrupējot raksturīgās grupās. Pirmajā gadījumā to sauc par vienpakāpes izlasi. Otrajā gadījumā var būt divi varianti. Ja izlasi veic no visām ģenerālkopas grupām, tad arī iegūst vienpakāpes izlasi. Ja vispirms izvēlas daļu no grupām, bet pēc tam izvēlēto grupu ietvaros atsevišķas vienības, iegūst divu, bet pārsvarā gadījumu daudzpakāpju izlasi.

Veicot izlasi, minētos paņēmienu bieži savstarpēji kombinē. Izlases paņēmiena izvēle parasti ir atkarīga no pētāmā objekta īpatnībām, ģenerālkopas lieluma (lielām ģenerālkopām pilnīgu vienību sarakstu reāli grūti izveidot), kā arī no pētījumam atvēlētā laika un līdzekļiem.

Pētniecības praksē, ņemot vērā dažādus nosacījumus, biežāk tiek izmantoti izlases veidi, kas galvenokārt atšķiras ar izlases paņēmienu.

Pastāv šādi izlases veidi:

- vienkāršā gadījumizlase jeb nejaušā izlase;
- mehāniskā izlase;
- stratificētā jeb tipoloģiskā izlase;
- sērijveida jeb ligzdveida izlase;
- daudzpakāpju izlase;
- daudzposmu izlase u.c.

Vienkāršā gadījumizlase jeb nejaušā izlase visbiežāk nodrošina visu kopas vienību vienādu iespēju nokļūt izlasē. Vienkāršā gadījumizlasē novērojamās vienības izvēlas individuāli, izlozes veidā un pakāpeniski no visas ģenerāl-

kopas bez iepriekšējas grupēšanas. Lozēšanu parasti aizstāj ar nejaušo skaitļu tabulām vai nejaušo skaitļu virkni.

Visbiežāk vienkāršā gadījumizlase ir citu izlases veidu sākums un vispiemērotākais izlases veids. Tomēr pētniecības praksē to lieto reti, jo tas ir darbietilpīgi. Turklāt citi izlašu veidi, piemēram, stratificētā gadījumizlase, gandrīz ar to pašu darba patēriņu nodrošina mazāku izlases kļūdu.

Lai veidotu *mehānisko izlasi*, visas ģenerālkopas vienības sakārto pēc kādas formālas pazīmes, piemēram, pēc alfabēta. Izlasē ņem tās vienības, kas secīgi atrodas noteiktā attālumā no iepriekšējās vienības. Izlases attālumam jeb soli nosaka izlases vienību skaita attiecība pret ģenerālkopas vienību skaitu. Ja grib iegūt 10% izlasi, ņem katru desmito vienību, ja grib iegūt 5% izlasi – katru divdesmito, u.tml.

Ja ģenerālkopas vienības sakārtotas pēc kādas formālas pazīmes, piemēram, alfabēta, mehāniskā izlase atbilst vienkāršai gadījumizlasei. Tādēļ mehāniskās izlases rezultātus vērtē, izmantojot vienkāršās gadījumizlases kļūdu formulas (*Lasmanis, 2002*).

Mehānisko izlasi plaši lieto, ja atlase jāveic no neierobežotas ģenerālkopas.

Veicot *stratificēto* jeb *tipoloģisko gadījumizlasi*, visu ģenerālkopu sadala tipiskās, pēc iespējas vienveidīgās, bet savstarpēji atšķirīgās grupās jeb stratās. Pēc tam vienību atlasī veic katras grupas ietvaros atsevišķi, parasti izmantojot vienkāršās gadījumizlases vai mehāniskās izlases paņēmienus.

Pētniecības praksē stratificētā izlase un tās veidi ir ļoti plaši izmantoti.

Izmantojot šo izlases veidu, vienkāršākā ir proporcionālā izlase, kad no katras grupas ņem vienību skaitu, kas ir proporcionāls šīs grupas lielumam.

Ja grupēšanu veic pēc pētāmās vai ar to cieši saistītas pazīmes, tad stratificēta izlase pilnīgi pārstāv visas ģenerālkopas grupas.

Ligzdveida jeb *sērijveida izlasi* bieži lieto tad, ja ģenerālkopa dalās novērojamo vienību apakškopās. Sēriju izlasi var veikt ar vienkāršās gadījumizlases atkārtoto vai neatkārtoto paveidu. Katru atlasīto sēriju novēro pilnīgi, t.i., savāc datus par visām tās vienībām.

Organizējot *daudzpakāpju izlasi*, izlases kopu veido pakāpeniski. Vispirms pirmajā pakāpē no ģenerālkopas izvēlas lielāka apjoma sērijas, no kurām otrajā pakāpē izvēlas zināmu skaitu mazāka apjoma sēriju u.tml. Pēdējā izlases pakāpē izvēlas tiešai novērošanai paredzētās kopuma vienības.

Vienpakāpes izlasē izlases vienību atlasī veic, izmantojot vienu izlases nosacījumu.

Daudzposmu izlases princips nosaka, jo plašāka un sarežģītāka ir novērošanas programma, jo mazākam ir jābūt novērošanas vienību skaitam izlasē, un otrādi. Novērojamo vienību skaits ir saistīts ar novērošanas programmas plašumu un sarežģītību.

Daudzposmu izlasē katrs posms būtībā ir pastāvīga izlase. Tās izveido un novēro vienlaikus. Izlases paņēmieni var būt dažādi. Visbiežāk izmanto mehānisko atlasī, katru nākamo posmu izdalot no iepriekšējā (*Lasmanis, 1998; Kroplis, Rasčevska, 2004; Raščevska, Kristapsone, 2000*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētniecības metodoloģijas kontekstā svarīgs ir **pētījuma konceptuālais raksturs**.

Jebkuru mērījumu un novērojumu raksturošanai bieži zinātniskajā u.c. veida teorētiskajā literatūrā vienas un tās pašas parādības aprakstīšanai tiek lietoti vairāki termini, kuru nozīme tikai konkrētā kontekstā precīzē to nianšes. Katram pētniekam ir tiesības radīt arī savu terminu kādas parādības raksturošanai.

Lai nerastos nekoncekvence, pat pretrunas terminu lietojumā saistībā ar konkrētā pētījuma mērķi, ieteicams pētījuma tekstā precīzi skaidrot lietojamā termina nozīmi vai pat izveidot terminu vārdnīcu, sniedzot zinātniski pamatotu nozīmes skaidrojumu saistībā ar pētāmo problēmu. Ja tas nepieciešams, norādāmas arī atsaucēs par konkrētu avotu izmantošanu (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Būtiskākie pētījuma raksturlielumi šai sakarā ir **patiesīgums jeb validitāte un noturība**.

Ar *patiesīgumu* jeb *validitāti* saprot pakāpi, ar kādu izmantotā pētījuma metode raksturo pētāmo objektu patieso stāvokli, kuru mērīšanai vai citādi raksturošanai tā tikusi izvēlēta. Tādējādi patiesīgumu var raksturot, salīdzinot patieso lietu stāvokli ar praktiskā mērījumā iegūto. Turklāt no šī viedokļa ir principiāla atšķirība starp iekšējo un ārējo patiesīgumu. Pirmais no tiem precīzē, cik ticami atspoguļots stāvoklis paraugkopā, bet otrais – kādā pakāpē iegūtie dati ļauj raksturot ģenerālkopu.

Pastāv šādi patiesīguma veidi:

- *konceptuālais patiesīgums*, kas atspoguļo saistību starp priekšstatiem par pētāmās parādības konceptuālo dabu un iecerētajiem mērījumiem;
- *saturiskais patiesīgums*, kas atspoguļo, vai mērījumi aptver visu pētāmo objektu sistēmu;
- *kritēriju patiesīgums*, kas atspoguļo, cik lielā mērā attiecīgais parametrs korelē ar pētāmā objekta ārējām izpausmēm.

Pētījuma laikā iegūto rezultātu *noturīgums* atklājas tad, ja atkārtotos mērījumos tiek iegūti identiski rezultāti.

Katras izlases īstais mērķis ir iegūt statistisku informāciju ne vien par reāli novēroto izlasi, bet arī un galvenokārt par ģenerālkopu, no kuras izlase ņemta un ko izlase pārstāv. Tādēļ nākamais solis pēc izlases datu apstrādes ir to attiecināšana uz ģenerālkopu jeb ģenerālkopas vērtējuma aprēķināšana (*Raščevska, Kristapsone, 2000*).

Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumu organizācijā ietilpst arī **datu apstrāde un interpretācija**.

Veicot karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumus, nepieciešami dati par personību, vidi, personības un vides mijdarbību. Lai tos iegūtu, jāveic attiecīgi mērījumi. Ikdienā un eksakto zinātņu jomā mērīšana parasti asociējas ar tā saucamajiem *metriskajiem* mērījumiem. Nereti sociālajās zinātnēs mērīšanas jēdziena izpratne tiek skaidrota nepilnīgi.

Lai izvēlētos iegūtajiem datiem atbilstošus apstrādes veidus (aparakstotās un secinotās statistikas), jāzina, ar kādām skalām un kādos apstākļos notikuši mērījumi (*Raščevska, Kristapsons, 2000; Lasmanis, 2002; Paura, Arhipova, 2001*).

Tā kā 20. gadsimtā sociālajās zinātnēs paplašinājusies eksaktajām zinātnēm raksturīgu kvantitatīvu un kvalitatīvu pētījumu izmantošana, pieaugusi arī datu apstrādes matemātisko metožu izmantošana (*Kropļijs, Raščevska, 2004; Cohen, Manion, Morrison, 2007*).

Veicot mērījumus, jāreķinās, ka izplatīta ir dažādu terminu lietošana, piemēram, skalēšana jeb mērīšana (mērīšana plašā nozīmē), mērīšana jeb metriski mērījumi (mērīšana šaurā nozīmē), skalas jeb mērīšanas līmeņi. Pastāv arī vairāki termini vienas skalas apzīmēšanai, piemēram, kārta, rangs u.c. (*Briede, Pēks, 2004; Кэмпбелл, 1996*).

Lai iegūtu izmantošanai derīgus datus, mērot jānodrošina validitāte, drošums un objektivitāte.

Lai korekti izvēlētos statistiskās datu apstrādes metodes, ir jāzina:

- pētījuma hipotēzes vai pētījuma jautājuma raksturs;
- eksperimenta veids un tā organizēšanas nosacījumi;
- pētāmas problēmas raksturs;
- datu sadalījuma veids un datu veids;
- datu iegūšanai izmantotās mērīšanas skalas u.c.

Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos bieži dominē notikumi, kam ir gadījuma raksturs, tad jāņem vērā, ka to izzināšana balstās uz varbūtību teoriju. Dabiskajos procesos tipiska ir dažādu rādītāju atbilstība normālajam sadalījumam (Gausa jeb zvanveida). Ja pastāv šāda atbilstība, tad iespējams izmantot parametriskās metodes. Lai šo metožu izmantošana būtu pamatota, vispirms nepieciešams pārbaudīt iegūto datu sadalījumus, to atbilstību noteiktam sadalījuma tipam. Tikai pastāvot šādai atbilstībai, iespējams izmantot *parametriskās metodes* (*Bryman, 2001; Freebody, 2004; Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Par parametriskajām metodēm tiek uzskatītas tās pētījuma datu apstrādes metodes, kas ļauj spriest par pētāmā objekta (problēmas) īpašībām, procesa būtību u.tml.

Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījums kā jebkurš pētījums sākas ar pētāmās problēmas sākotnējo aprakstu, tad šim nolūkam izmanto *aparakstotā statistiku*. Savukārt izvirzītās hipotēzes pārbaudīšanai nepieciešams noteikt kopīgo, atšķirīgo vai citas sakarības starp dažādiem lielumiem. Tas ir viens no galvenajiem *secinotās statistikas* uzdevumiem.

Atbilstoši pētījuma veidam, tā mērķim un pārbaudāmās hipotēzes raksturam pētījumos var aprēķināt vidējo vai izkliedes rādītāju, korelācijas rādītāju. Nozīmīga arī *dispersijas* un *faktoru analīze*.

Korelācijas rādītāji raksturo pētāmo rādītāju savstarpējo saistību, nenorādot cēloņsakarības, bet dispersiju analīze ir statistikas metode, kas tiek izmantota, lai noteiktu, vai divu vai vairāku izlašu aritmētiskie vidējie ir

statistiski nozīmīgi atšķirīgi, t.i., tiek aprēķināta izkliede; gadījumlieluma raksturskaitlis, kas raksturo tā vērtību izkliedi ap vidējo vērtību (*Raščevska, Kristapsone, 2000*).

Dispersijas analīzes priekšrocība ir tā, ka, datus apstrādājot, tos var sadalīt apakšgrupās un pētīt attiecības visu šo grupu starpā, neveicot sarežģītus aprēķinus. Ir vienfaktora dispersiju analīze, kurā apakšgrupas tiek dalītas pēc viena faktora, un daudzfaktoru dispersiju analīze, kurā apakšgrupas tiek dalītas pēc vairākiem faktoriem (*Raščevska, Kristapsone, 2000*).

Savukārt faktoru analīze ir statistiska metode, kas ne tikai ļauj atrast faktorus, kas atrodas vairāku mainīgo lielumu saistības pamatā, bet arī dod iespēju novērtēt šīs saistības ciešumu starp faktoru un novērotajām pazīmēm, analizēt, cik liels ir faktora īpatsvars katrā pazīmē.

Veicot datu apstrādi, svarīgi izmantot vispārzināmās standartizētās metodikas un datorprogrammas. Datu apstrādes procesā ieteicams iegūtos datus apkopot tabulās, attēlos u.c. vizuālā veidā, tādējādi nodrošinot pārskatāmāku un vieglāk uztveramu informāciju, kā arī veikt atbilstošu datu analīzi saistībā ar pārbaudāmo hipotēzi. Karjeras attīstības atbalsta pētījumos var izmantot EXCEL un SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) datorprogrammas. Tā kā šo programmu lietošanai ir nepieciešamas speciālas zināšanas un prasmes, tad datu apstrādē ieteicams iesaistīt speciāli sagatavotu personālu vai ekspertu grupu, kam ir atbilstošas zināšanas, tehniskais nodrošinājums un licencētas datorprogrammas. Ieteicams iegūtos datus pēc iespējas precīzāk salīdzināt ar datiem, kas iegūti iepriekšējos pētījumos, tā nodrošinot objektīvāku pētījumu. Iegūtos datus var apstrādāt, izmantojot datora vai tiešsaistes programmas (*Lasmanis, 2002; Raizis, 2000; Paura, Arhipova, 2001*).

Tai pašā laikā jāņem vērā, ka pētniekam ir jāizvēlas datiem, eksperimenta raksturam un hipotēzei atbilstošas statistikas, kā arī jāprot atbilstoši tam interpretēt iegūtos rezultātus. Tā kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumos pētījuma priekšmets ir saistīts ar indivīda un sabiedrības attiecībām, savstarpējo mijiedarbību u.tml., tad iegūto datu interpretācijā jācenšas izvairīties no dažādām novirzēm un ietekmēm. Veicot iegūto datu analīzi, svarīgi izprast pētījuma objekta raksturīgākās pazīmes: pētāmā objekta struktūru, cilvēkresursus, pētāmā objekta saistību ar normatīvajiem aktiem u.c. reglamentējoša rakstura informāciju, novērtēt attīstības tendences kopumā, stiprās un vājās vietas, draudus un iespējas, tehnoloģiju attīstības perspektīvas tuvākā vai tālākā nākotnē, prognozējamās izmaiņas u.c. (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Sākot pētījumā iegūto datu apstrādi, jāievēro to apstrādes plāns: datu analīzes plāna sagatavošana, iegūto datu pārbaude, rediģēšana, kodēšana, atšifrēšana, datu statistiskā sakārtošana, datu analīzes stratēģijas izvēle (*Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Datu analīzes plāns paredz pārbaudīt un rediģēt iegūto informāciju, kodēt datus to apkopošanai un atšifrēt to nozīmi, statistiski sakārtot iegūtos datus un analizēt tos pēc dažādām statistiskām metodēm un sagatavot pētījuma rezultāta pārskatu. Iegūto datu novērtēšanai un prognožu

veidošanai var pieaicināt ekspertus, analītiķi u.c. speciālistus (Cohen, Mahion, Morrison, 2007).

Tā kā informācija parasti tiek iegūta dažādās vietās un laikos, tad, lai spētu nodrošināt informācijas pietiekamību un patiesumu, svarīgi par to pārliedzēt. Salīdzinot datus, pirms datu apstrādes veic to pārbaudi, t.i., rediģē datu kvalitāti. Rediģēšana ir datu pārbaude ar mērķi paaugstināt iegūtās informācijas precizitāti. Ja iegūta nepilnīga informācija, tiek plānota papildu datu vākšana.

Lai katra respondenta datus varētu ievietot tabulās un uzglabāt datorā, tiek kodēti gan jautājumi, gan atbilžu varianti. Kodēšana nozīmē koda noteikšanu (parasti ar skaitli) katrai iespējamai atbildei uz katru jautājumu.

Aizklāto jeb strukturizēto jautājumu un atbilžu kodēšana ir diezgan vienkārša – tiek noteikti kodi katrai atbildei uz katru jautājumu. Atklāto jeb nestrukturizēto jautājumu un atbilžu kodēšana ir daudz sarežģītāka, jo šiem jautājumiem nav doti atbilžu varianti – tiek sastādīts garš atbilžu saraksts un noteiktas kodēšanas kategorijas. Šo jautājumu kodēšanā ir jācenšas saglabāt pēc iespējas vairāk detaļu. Kodēšanai ievieš kodu grāmatu, kurā apvieno kodēšanas instrukcijas un nepieciešamo informāciju par mainīgajiem lielumiem datu krājumā (Lasmanis, 2002).

Savukārt atšifrēšana ir kodēto, vēl neapstrādāto datu apstrāde ar datoru vai mehāniski, veicot dažāda veida analīzi.

Datu statistiskā sakārtošana notiek, lai iegūtos datus varētu izmantot, interpretējot pētāmā priekšmeta būtību, veidojot secinājumus, rekomendācijas u.c. materiālus, kas saistīti ar pētījuma mērķi un uzdevumiem. Šajā posmā notiek arī datu transformācija, lai radītu jaunus mainīgos vai modificētu jau esošos mainīgos lielumus, kā arī skalu vērtību manipulācija, lai garantētu salīdzināmību ar citām skalām vai kā citādi padarītu datus derīgus analīzei (Lasmanis, 2002; Cohen, Mahion, Morrison, 2007).

Datu analīzes stratēģijas izvēlei jābalstās uz pētīšanas procesa posmiem. Datu analīzes nolūks ir gūt informāciju, kas var palīdzēt noteikt un raksturot problēmu, izstrādāt problēmas risinājuma stratēģiju, veidot secinājumus, ieteikumus u.tml.

Iegūtās informācijas interpretācijā dažkārt lietderīgi izmantot *SWOT(SVID) analīzi*. SWOT analīze – metode, ko lieto, lai izvērtētu kādas parādības vai procesa stiprās (*strengths*) un vājās (*weakneses*) puses, kā arī iespējas (*opportunities*) un draudus (*threats*; Preses lasītāja svešvārdu vārdnīca, 2004, 455).

SWOT analīze ir sistemātiska, vispārīga metode pašreizējās situācijas attīstības iespēju novērtēšanai. Šo metodi var plaši izmantot, lai kāds arī būtu analizējamo jautājumu un dalībnieku loks. Atkarībā no apstākļiem šo metodi var dažādi modificēt. Analīzi var veikt pa konkrētām jomām vai pa visu analizējamo jomu kopumā. Var veikt arī atkāpi no pieņemamā standarta. Lai iegūtu galveno informāciju, izanalizētu galvenās problēmas, var veikt aptauju, nosakot problēmas un prioritātes, vai analizēt problēmas pa posmiem (Preses lasītāja svešvārdu vārdnīca, 2004).

SWOT analīze, balstoties uz pētījuma laikā iegūtās informācijas, ļauj izziņāt kādas parādības vai procesa stiprās un vājās puses, attīstības un kvalitātes pilnveidošanas iespējas, kā arī paredzamos draudus, ja netiks ņemti vērā zināmi nosacījumi.

Izmantojot dažādas pētījumu metodes un veicot iegūtās informācijas apstrādi, jāreķinās, ka iespējamās arī dažāda rakstura *kļūdas*. Tās var būt sistemātiskas un nejaušas.

Par *sistemātiskām* sauc tādas kļūdas, kas rodas nepareizas vai pārlietu vienkāršotas izlases organizēšanas rezultātā.

Lai nepieļautu sistemātiskas izlases kļūdas, galvenokārt ir jānodrošina visām ģenerālkopas vienībām vienāda iespēja iekļūt izlasē. To panāk, rūpīgi organizējot izlasi.

Nejaušo gadījuma izlases kļūdu rašanās saistīta ar izmantotās metodes kvalitāti un atbilstību pētījuma mērķim, kā arī pētnieka profesionalitāti tās izmantot pētījuma procesā vienlaikus ar izpratni par to, ka neviendabīgas kopas daļa nevar precīzi atbilst visai kopai. Šīs kļūdas nevar pilnīgi novērst, lai cik rūpīgi organizētu izlasi. Toties tās atbilstoši vispārējam nejaušu kļūdu likumam lielā mērā savstarpēji dzēšas. Ir iespējams aprēķināt nejaušo izlases kļūdu varbūtējos lielumus. Bez tam, attiecīgi organizējot izlasi, var samazināt kļūdu līdz tādām lielumiem, kas ir konkrētā gadījumā pieļaujams.

Vislabākos rezultātus dod vienkāršā gadījumizlase jeb īsti nejaušā izlase, kad izlasē iekļaujamās ģenerālkopas vienības izraugās ar kādu izlozēm raksturīgu procedūru. Tikai izloze jāorganizē ļoti rūpīgi, novēršot jebkādu apziņātu vai neapziņātu darbību tās rezultātu ietekmēšanai.

Nejaušās izlases kļūdas ir atkarīgas no diviem faktoriem:

- no izlases lieluma (vienību skaita izlasē); jo lielāka izlase, jo mazāka izlases kļūda un otrādi;
- no pētāmās pazīmes variācijas ģenerālkopā; jo lielāka ir pazīmes variācija, jo lielāka ir izlases kļūda un otrādi; jo līdzīgākas pēc pētāmās pazīmes ir ģenerālkopas vienības, jo mazāka izlases kļūda.

Nejaušo kļūdu var samazināt, palielinot novērojamo vienību skaitu izlasē un izvēloties racionālu izlases izveidošanas paņēmienu, kā arī ievērojot citas ar izmantojamo metodi saistītas prasības (*Lasmanis, 2002; Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004*).

Veicot mērķtiecīgu pētījumu, būtiski ir *secinājumi* un *rekomendācijas*, kas radušās pētījuma procesā. Secinājumi un rekomendācijas izriet no izpētes rezultātiem, kas iegūti, precīzi un adekvāti izmantojot atbilstošas izpētes metodes. Secinājumiem jābūt īsiem, konkrētiem un analītiskiem. Priekšlikumiem un rekomendācijām jābūt vēršiem uz izpētes gaitā iegūtās informācijas izpratni tādā veidā, lai tie rosina ar pētījuma jomu saistītu procesu kvalitātes nepārtrauktu pilnveidošanu (*Freebody, 2004*).

Pētnieciskā procesa analīzes un vērtēšanas posmā aktuāla ir **pētījuma publiskošana**. To raksturo prasme veidot secinājumus, sagatavot aizstāvēšanas runu, izvirzīt rekomendācijas konkrētas problēmas risināšanai

praksē, iesaistīties zinātniskajā diskusijā u.c. Pētījuma publiskošanas kvalitāte ir atkarīga no katram pētniekam svarīgas individuālās kultūras pazīmes – komunikatīvās kompetences.

Tā kā komunikācija (latīņu *communicatio*) ir saskarsme, saziņa, domu, priekšstatu, jūtu u.c. apmaiņa starp cilvēkiem viņu darbības procesā (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 377*), tad komunikatīvo kompetenci var raksturot kā spēju veidot uz konkrētām zināšanām un pašpiederības balstītu adekvātu verbālu un neverbālu saskarsmi starp komunikantiem viņu savstarpējās sadarbības procesā.

Komunikatīvo kompetenci nedrīkst saprast tikai kā informācijas apmaiņu. Komunikatīvā kompetence ir ar plašu un komplicētu raksturu. Tā ir cilvēku attiecību process, kurā indivīdi cits citam izklāsta, apmainās ar informāciju, meklē saprašanos, nodod jaunradīto personisko un sociālo pieredzi, uztver un vērtē cits citu, pārdzīvo, atrodas atkarības un neatkarības savstarpējā mijiedarbībā.

Komunikācijas process ir divvirzienu kustība starp komunikantiem. Demokrātiskā sabiedrībā tas ir dialogs, kurā tiecas pēc līdzsvara nodrošinājuma komunikantu vidū. Mijiedarbībā informatīvais aspekts vienojas ar uztveres aspektu (*Milts, 2004*).

Veiksmīgā komunikācijā tiek dota iespēja apgūt jaunas zināšanas, izklāstīt citiem savu pieredzi, mācīties piekāpties un atzīt neveiksmes, zaudēt vai pat izvairīties no sadarbības, konkrētās situācijās pielāgoties indivīdiem vai grupām ar atšķirīgu etnisku, reliģisku, sociālu u.c. piederību. Neelastība nav risinājums. Komunikācija ir attiecību veidošana, bet attiecības vienmēr nozīmē tajās iesaistīto pušu atrašanos savstarpējā mijiedarbībā. Attiecības veidojas sociālajā kontekstā un pieprasa pretējās puses situācijas noskaidrošanu un informācijas vajadzību precizēšanu.

Attiecības rodas komunikācijas procesā, un tās nekad nav statiskas, tās pilnveidojas un attīstās komunikācijas procesā (*Ramsey, 2004; Bank, 2005*). Ilgstošām attiecībām ir vislielākais iedarbības spēks, jo tās spēj ietekmēt ne tikai konkrētas pozīcijas, bet arī integrācijas un kultūras attīstības procesus.

Pētnieka uzstāšanās kvalitāti var ietekmēt:

- runātāja un klausītāju fizioloģiskais un psihiskais stāvoklis – veselības stāvoklis, valodas runas attīstības līmenis, ārējais izskats, stāja, emocionālā inteliģence u.c.;
- runātāja kompetence – runas temps, saikne ar klausītāju, informācijas izklāsta loģika, domu un vārdu savstarpējā saistība, prasme izteiktos apgalvojumus saistīt ar piemēriem, ilustratīvo materiālu u.c.;
- publiskošanai sagatavoto materiālu satura kvalitāte;
- publiskošanas mērķa un satura savstarpējā saistība;
- publiskošanas materiāla atbilstība klausītāju gaidām un pieredzei;
- vide, kurā notiek uzstāšanās;
- publiskošanai paredzētā tehniskā nodrošinājuma kvalitāte, piemēram, *Power Point* programmas dizains, teksta izkārtojuma oriģinalitāte, lai iesaistītu klausītāju izziņas interesi, mazinātu nogurumu, lietderīgi izmantotu laiku u.tml.;

- demonstrētā attēla laba lasāmība jebkurā telpas vietā u.c. (*Freebody, 2004; Dukulis, 2002*).
- Atbilstoši situācijai var izmantot dažādus publiskošanas variantus: publiskošana ar runātāja uzstāšanos, publiskošana bez runātāja klātbūtnes, publiskošana tiešsaistē, pētījuma rezultātu pārraide, publiskošana internetā vai intranetā, ar projektoru demonstrējami materiāli u.c.

Pētījuma publiskošana ar runātāja uzstāšanos parasti notiek telpā klausītāju priekšā, izmantojot monitoru vai projektoru, un tas ir vispopulārākais publiskošanas veids. Runātājs pilnībā kontrolē prezentācijas gaitu un var to vadīt automātiski vai manuāli, kā arī uzstāšanās gaitā pat ierakstīt stāstījumu.

Pētījuma publiskošana bez runātāja klātbūtnes parasti ir piedāvāta publiskai apskatei un notiek bez runātāja uzraudzības, piemēram, stenda referāts, demonstrējumi datorā, televizorā u.c. informācijas līdzekļos konferencē vai kādā citā pasākumā.

Pētījuma publiskošana tiešsaistē notiek tā saucamajās *sadarbības sapulcēs*, izmantojot programmu *Microsoft NetMeeting* kopā ar *PowerPoint*, cilvēkiem atrodoties dažādās vietās vienā laikā; *tērzēšanas konferencēs*, kurās cilvēki vienlaikus dažādās vietās lieto datorprogrammas un ar to palīdzību sūta teksta ziņojumus, pārsūta citus vajadzīgos materiālus u.tml., uzdod jautājumus, saņem atbildes u.tml.

Pētījuma publiskošanai, to pārraidot, izmanto video un audio līdzekļus, interneta resursus. Pārraidi var ierakstīt un saglabāt Web serverī, kur tā ir jebkurā laikā pieejama atkārtotai demonstrēšanai.

Pētījuma publiskošana internetā vai intranetā paredz izveidot speciāli atvēlētu vietu globālajā tīmeklī, publicējot to kā Web lappusi. Vienas un tās pašas prezentācijas kopijas var publicēt dažādās vietās. Internetā publicētā prezentācijā visiem interesentiem ir redzamas arī runātāja piezīmes, savukārt intranetā piekļūšana ir ierobežota un to var izmantot tikai ar iepriekš zināmiem nosacījumiem.

Ar projektoru publiskojošajam pētījuma rezultātus, verbālo informāciju var ērti apvienot ar neverbālo informāciju. Iepriekš pētniekam ieteicams sagatavot melnbaltus vai krāsainus izdales materiālus un tos noformēt atbilstoši valodas kultūras normām (*Freebody, 2004; Dukulis, 2002; Cohen, Mahion, Morrison, 2007*).

Tā klausītājiem un skatītājiem ir vieglāk sekot līdzi informācijai, mērķtiecīgāk var iesaistīties zinātniskajā diskusijā.

Pētījuma publiskošanai ir rūpīgi jāgatavojas.

Ieteicamais runas plāna variants:

- pētnieka īsa vizītkarte;
- pētījuma problēma un aktualitāte;
- pētījuma mērķis un hipotēze;
- darba struktūras raksturojums;
- pieejas (zinātniskās skolas) izvēles pamatojums un nozīmīgākās teorētisko pētījumu atziņas;

- eksperimentālo pētījumu raksturojums, metožu izvēles pamatojums, pētījumu rezultāti;
- svarīgākie secinājumi;
- teorētiskais un praktiskais devums (ieteikumi);
- problēmas vai uzdevumi turpmākiem pētījumiem.

Uzstāšanās laikā runa virzāma uz to, kā tika pārbaudīta hipotēze, nobeigumā konstatējot, ka hipotēze apstiprinājusies pilnībā vai daļēji, vai arī tiek noraidīta.

Būtiska loma ir mērķtiecīgai **zinātniskajai diskusijai**. Ja pētījums noritējis godprātīgi, tad pētniekam attiecīgajā jomā jābūt kompetentākam salīdzinājumā ar pārējiem klātesošajiem. Vēlams, lai diskusijas procesā notiktu kvalitatīvs pētījumā iegūto rezultātu izvērtējums un to izmantošanas iespēju pamatojums gan izglītības zinātnes nozares, gan karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošanas jomā. Zinātniskās diskusijas laikā svarīgi arī iezīmēt virzienus turpmākajiem karjeras attīstības atbalsta sistēmas pētījumiem.

Pētniecisko darbu veidi

Viens no pirmajiem plašākajiem zinātniskajiem darbiem ir **maģistra darbs**. *Maģistra darbs* ir obligāta akadēmiskā vai profesionālā maģistra programmas sastāvdaļa maģistra grāda iegūšanai. Tas ir patstāvīgs pētnieciska rakstura darbs, kas apliecina maģistranta teorētisko un praktisko gatavību risināt problēmas saskaņā ar akadēmiskās vai profesionālās maģistra studiju programmas mērķi un uzdevumiem, apkopot un analizēt iegūtos rezultātus, aizstāvēt tos un saskatīt pētnieciskās darbības perspektīvu konkrētās zinātņu nozares un apakšnozares attīstībā.

Maģistra darba izstrādes *pirmais posms* ir maģistra darba koncepcijas apzināšanās saistībā ar studiju programmas specifiku, pētījuma jomas izvēli. Šajā posmā svarīgi precizēt tematu, maģistra darba virsrakstu, apzināt izmantojamo avotu sarakstu, izvēlēties pētīšanas metodes, izstrādāt darba plānu, saskaņot to ar maģistra darba vadītāju.

Maģistra darba izstrādes *otrajā posmā* maģistrants apkopo teorētiskās un praktiskās atziņas, kas iegūtas pētniecības procesā.

Maģistra darba izstrādes *trešajā posmā* maģistrants noformē darbu atbilstoši prasībām un sagatavojas tā aizstāvēšanai.

Maģistra darba valoda ir latviešu valoda vai cita valoda, ja tas saistīts ar pētījuma specifiku.

Maģistra darbs jāizstrādā atbilstoši *zinātnes valodas* prasībām. *Maģistra darba struktūra* atbilst zinātniska darba struktūrai un atspoguļo pētījuma loģiku.

Maģistra darbā norādītajā secībā jāiekļauj *šādas daļas*: titullapa, anotācijas latviešu un angļu/ vācu valodā, satura rādītājs, ievads, nodaļas ar apakšnodaļām (teorētiskā un praktiskā daļa vienotībā), un tās tiek numurētas, izmantojot arābu ciparus, secinājumi, izmantotās literatūras u.c. avotu sa-

raksts, terminu skaidrojums (ja nepieciešams), saīsinājumu saraksts (ja darbā izmantoti), pielikumi (ja nepieciešami), pateicības (ja autors tās uzskata par vajadzīgām), galvojums par autora zinātnisko godīgumu, pārbaudījuma komisijas vērtējums (ja to uzskata par svarīgu augstskola, kurā tiek īstenota maģistra studiju programma).

Maģistra *darba apjoms* vidēji ir 60–80 lapas, neskaitot pielikumus. Ievadā ieteicams atvēlēt apmēram 5% no darba kopējā apjoma, pētāmās problēmas teorētiskajai analīzei – 35–40%, praktiskajai daļai 40–50%, secinājumiem – 10%.

Ja maģistra grāda pretendents ir zinātnisko publikāciju autors un tās ir tematiski saistītas ar Karjeras konsultanta studiju programmas mērķi un saturu, aizstāvēšanai var pieteikt šo darbu apkopojumu. Tad autors raksta **kopsavilkumu** – atsevišķi brošētu materiālu (apmēram 20 lappuses), kurā tiek atspoguļota pētījuma aktualitāte, mērķis, uzdevumi, objekts, priekšmets, hipotēze vai pētījuma jautājums, pētījuma bāze un laiks, pētījuma teorētiskais pamatojums un iegūtie praktiskie rezultāti, kā arī secinājumi, izmantotās literatūras u.c. avotu saraksts. Kopsavilkumam jāpievieno publikāciju oriģināli vai to kvalitatīvas kopijas.

Maģistra darba izstrādes procesā ietilpst šādi posmi:

- *temata izvēle un apstiprināšana.* Temata izvēle ir saistīta ar konkrētās akadēmiskā vai profesionālā maģistra studiju programmas satura teorētiskajiem un praktiskajiem aspektiem; tematu izvēlas maģistrants un saskaņo to ar darba vadītāju, programmas direktoru, apstiprina fakultātes domē u.tml.;
- *pētnieciskā procesa kategoriju veidošana.* Pamatojoties uz studiju kursā “Pētnieciskā darba metodoloģija” iegūtajām zināšanām un sadarbībā ar darba vadītāju tiek formulēti: pētījuma objekts, pētījuma priekšmets, mērķis, hipotēze (pētījuma jautājums), uzdevumi, izvēlētas pētījuma metodes un darba teorētiskais pamats; ievadā norāda arī pētījuma novitāti un pētījuma bāzi;
- *darba plāna veidošana un regulāra sadarbība ar darba vadītāju.*

Maģistra darba noformējumā jāievēro noteiktas prasības. Raksturīgākās no tām ir šādas:

- *titullapa, izmantotās literatūras un citu avotu saraksts, atsauču un citātu noformēšana, terminu skaidrojums, saīsinājumu saraksts, tabulas un attēli; teksta tehniskajā noformējumā u.c. izmanto vispārpieņemtās normas (Mūze, Pakalna, Kalniņa, 2005);*
- *saturu noformē atbilstoši darba struktūrai; satura rādītājā precīzi norāda visus virsrakstus un apakšvirsrakstus, kas minēti darbā, un to sākuma lappusi;*
- *ievadā autors pamato maģistra darba temata izvēles aktualitāti, problēmas izpētes pakāpi, tajā iekļauto pētniecības kategoriju – pētījuma mērķis, pētījuma objekts un priekšmets, pētījuma jautājums vai hipotēze, pētījuma uzdevumi, kas konkretizē mērķi, izmantotās metodes, pētījuma struktūra, pētījuma bāze – formulējums parāda pētījuma būtību un loģiku;*

- *nodaļas un apakšnodaļas* ir darba galvenā daļa, kurā maģistrants atklāj teorijā un praksē iegūtās zināšanas par pētījuma priekšmetu; katras nodaļas beigās ieteicami secinājumi par nodaļā saskatītajiem vispārinājumiem;
- *secinājumi* ir maģistra darba nobeigumā apkopotas teorētiskajā un praktiskajā daļā vispārinātās būtiskākās atziņas par pētījuma hipotēzes (jautājuma) aspektā atklāto; secinājumos tiek formulēti ieteikumi problēmas tālākai izpētei, atzinumi par hipotēzē izvirzīto problēmu apstiprināšanos, daļēju apstiprināšanos vai neapstiprināšanos vai atbilde uz pētījuma jautājumu;
- *pielikumos* ievietojami palīgmateriāli, kuru atrašanās darba pamatdaļā nav nepieciešama; par pielikumu saistību ar pētījumu norāda atsaucēs tekstā;
- *pateicības* daļu autors izvēlas, ja vēlas pateikties cilvēkiem, kuri snieguši dažāda veida atbalstu maģistra darba tapšanā;
- *anotācijas* tiek rakstītas gan latviešu, gan angļu vai vācu valodā. Anotācija ir īss maģistra darbā risinātās problēmas pārskats; tā apliecina autora prasmi īsi un loģiski iepazīstināt ar darba būtību; anotācijas apjoms ir līdz 850 rakstu zīmēm, par anotāciju kvalitāti un valodu pareizību atbild autors; kā maģistra darba daļu to vērtē kopā ar darbu; aiz anotācijas tiek pievienoti balstvārdi, kas atklāj pētījuma būtību, balstvārdu skaits – no trīs līdz desmit;
- *galvojums* ir autora apliecinājums, ka darbs veikts patstāvīgi un tā izveidei izmantotas atļautas metodes;
- *pārbaudījuma komisijas vērtējuma lapā* nepieciešamos ierakstus veic komisijas sekretārs un paraksta komisijas priekšsēdētājs; vērtējot maģistra darbu, vērā tiek ņemts arī tā tehniskais noformējums;
- maģistra darbā izmantotajai vizuālajai informācijai lietojami tikai divu veidu nosaukumi: *tabula un attēls*; katrai tabulai un attēlam (zīmējumam, shēmai, diagrammai u.c.) ir kārtas numurs un virsraksts, ko izvieto virs tabulas vai zem attēla.

Specifiskas prasības maģistra darba noformēšanai, maģistra darba aizstāvēšanai izvirzītās prasības, kā arī aizstāvēšanas kārtību, darba vērtēšanas sistēmu un apelācijas kārtību nosaka katra augstskola, kurā tiek īstenota maģistra programma atbilstoši augstskolas iekšējās kārtības noteikumiem u.c. tās darbību regulējošiem normatīvajiem aktiem.

Plaša apjoma pētījums ir *promocijas darbs* (latīņu *promotio* 'virzīšana uz priekšu') zinātniska grāda piešķiršanai (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 634*).

Promocijas darbs, līdzīgi kā maģistra darbs, ir obligāta doktorantūras programmas sastāvdaļa doktora grāda iegūšanai. Doktoranta patstāvīgi veiktais pētnieciska rakstura darbs apliecina teorētisko un praktisko gatavību saskatīt un risināt problēmas saskaņā ar doktorantūras studiju programmas mērķi un uzdevumiem, apkopot un analizēt iegūtos rezultātus, aizstāvēt tos, pierādīt pētījuma novitāti un pētnieciskās darbības perspektīvu konkrētās zinātņu nozares un apakšnozares teorijas un prakses attīstībā.

Promocijas darba izstrādes posmi, darba struktūra, tā noformēšanas prasības ir līdzīgas maģistra darbam izvirzītajām prasībām. Specifiskās prasības nosaka augstskola, kurā tiek īstenota doktorantūras studiju programma.

Zinātniskās pētniecības procesā būtiska loma ir arī dažāda veida zinātniskajām publikācijām: **zinātniskajam rakstam, zinātniskajai recenzijai** u.c.

Zinātniskās pētniecības procesā iegūto informāciju var atspoguļot **apskarta rakstā**, kurā analizē citos pētījumos aprakstītās atziņas, tās salīdzina, izdara savus secinājumus par to aktualitāti u.tml.

Zinātniskā oriģinālrakstā, kurā pētnieks apraksta savos pētījumos atklātās teorētiskās un empīriskās atziņas, tās interpretē un salīdzina ar citos pētījumos atklāto, parāda pētījuma novitāti u.c., *problēmraustā*, kas tiek veltīts tikai kādas vienas problēmas analizēšanai, atklājot pretrunas, kas pastāv teorijā un praksē, iezīmējot to risināšanai paredzētos virzienus, līdzekļus u.c. **Īsā ziņojumā** (zinātniskajās tēzēs) iezīmē tikai būtiskāko: pētījuma tematu, tā mērķi, metodes un materiālus, kas tiek izmantoti pētījumā, un pašus svarīgākos atzinumus (secinājumus saistībā ar pētījuma gaitu) (*Geske, Grīnfelds, 2006, Cohen, Mahion, Morrison, 2007; Freebody, 2004; Žogla, 2001*).

Sagatavojot zinātnisku rakstu, pētnieks pilnveido prasmi aprakstīt teorētiskās analīzes un empīriskā pētījuma rezultātus, tos interpretēt un veidot secinājumus, prezentēt pētījuma rezultātus zinātniskā konferencē, seminārā vai citā pasākumā, piedalīties zinātniskā diskusijā par pētījuma rezultātiem, kā arī prasmi noformēt zinātnisku tekstu.

Zinātniska raksta struktūra ir šāda:

- raksta autors (autori), viņu zinātniskais grāds u.c. ziņas par autoru, ko pieprasa raksta pasūtītājs;
- raksta virsraksts, tā tulkojums svešvalodā;
- rezumējums oriģinālvalodā un svešvalodā;
- balstvārdi (termini), uz kuriem pamatojas pētījums;
- ievads – pamatota pētāmās problēmas aktualitāte, saskatītās pretrunas, kas pārliecina par nepieciešamību tām pievērsties zinātniskajā rakstā;
- darba mērķis – formulēts zinātniskā raksta mērķis atbilstoši ievadā atklātajai problēmas (problēmu) aktualitātei, metodes un materiāli; norādīts, kādas pētīšanas metodes tika izmantotas, veicot oriģinālpētījumu, un uz kādām teorijām balstās zinātniskā raksta teorētiskais pamatojums; ieteicams iekavās norādīt atsauces uz zinātniekiem;
- rezultāti – atklāta teorētisko un empīrisko pētījumu gaitā iegūtā informācija, precīzi norādītas atsauces uz avotiem, dati ir sistematizēti tabulās, attēlos u.tml., ir veikta to analīze;
- diskusija – atklātas zinātniskā raksta autora vispārinātās atziņas, kas radušās pētījuma gaitā, zinātniskā raksta autora oriģinālās idejas par pētāmo problēmu, iezīmētas problēmas, kas vēl risināmas turpmākajos pētījumos u.c.;
- secinājumi – strukturēti būtiskākie vispārinājumi, kas atklājās pētījuma laikā;

- izmantotā literatūra un citi avoti, kas sakārtoti atbilstoši bibliogrāfijas u.c. avotu noformēšanas prasībām;
- papildu informācija par raksta autoru (autoriem): darbavieta, adrese, tālrunis, fakss, e-pasta adrese u.c. (*Baltiņš, 2003; Žogla, 2001*).

Zinātniskā recenzija (latīņu *recensio* 'novērtējums') ir kritisks rakstveida vērtējums par zinātnisku darbu; atsauksme par to (*Svešvārdu vārdnīca, 1999, 660*).

Zinātniskās recenzijas struktūra ir šāda:

- īsas ziņas par recenzējamā darba (raksta) struktūru, saturu, apjomu;
- problēmas nozīmīguma pamatojuma analīze, norādot precīzi faktus, kas to apliecina;
- recenzējamā darba (raksta) mērķa un uzdevumu savstarpējās saistības analīze;
- pētījuma mērķa (hipotēzes) pārbaudīšanai izvēlēto pētišanas metožu lietderība;
- teorētiskās daļas analīze (izklāsta loģiskums, zinātniskā stila ievērošana, izvērstās diskusijas saskatīšana, tās saistība ar mērķi un hipotēzi);
- empīrisko pētījumu saistība ar mērķi un hipotēzi, pētījumu gaita, iegūto datu analīze, vizuālais atspoguļojums, izvēlēto respondentu skaits un tā saistība ar pārbaudāmo hipotēzi vai pētījuma jautājumu;
- secinājumu atbilstība saturam, to loģiskums un savstarpējā saistība;
- pētījuma perspektīvas saskatīšana;
- recenzējamā darba (raksta) tehniskā noformējuma kvalitāte;
- ieteikumi, novēlējumi darba pilnveidošanai un turpmākajiem pētījumiem;
- jautājumi turpmākai zinātniskai diskusijai u.tml.;
- ziņas par recenzentu: vārds, uzvārds, zinātniskais grāds, darbavieta, ieņemamais amats, adrese, tālrunis, fakss, e-pasta adrese u. c., paraksts, datums (*Freebody, 2004*).

Literatūra

- Albrehta, Dz.** (1998). *Pētišanas metodes pedagoģijā*. Rīga: Mācību grāmata.
- Apsīte, I., Briede, B., Pēks, L.** (2003). *Izglītība personības attīstības ekoloģijas skatījumā*. Starptautiskā konferences rakstu krājumā: Lauku vide. Izglītība. Personība. Jelgava: LLU, 12.–16. lpp.
- Autoru zināšanai*. Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis. A. 2002, 56. sēj., 2./3. (619./ 620.) nr., 146.–148. lpp.
- Balnaves, M., Caputi, C.** (2001). *Introduction to Quantitative Research Methods*. New York: Sage Publications.
- Bank, A. M.** (2005). *Improving Multicultural Education. Lessons from the Intergroup Education Movement*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Baltiņa, M.** (2006). *Metaforas zinātnes valodā*. Valodas kvalitāte. Valsts valodas komisijas raksti. 2. sējums. Rīga: Valsts valodas komisija, 34.–39. lpp.
- Baltiņš, M.** (2004). *Originālpētījumi un to galvenās sastāvdaļas*. Skolotājs nr. 1, 4.–9. lpp.
- Baltiņš, M.** (2003). *Zinātniska raksta struktūrelementi*. Zinātnes valoda. Konferences materiāli. Rīga: Valsts valodas komisija, 5.–13. lpp.
- Briede, B., Pēks, L.** (1998). *Pedagoģiskā vide*. Zinātniskās konferences raksti: Mājturības pedagoģiskās aktualitātes. Jelgava: LLU, 87.–92. lpp.
- Broks, A.** (2000). *Izglītības sistemoloģija*. Rīga: RaKa.
- Bryman, A.** (2000). *Social Research Methods*. UK: Oxford University Press.
- Burns, R. B.** (2000). *Introduction to Research Methods*. 4th Edition. New York: Sage Publications.
- Carr, W., Kemmis, S.** (1986). *Becoming Critical Education. Knowledge and Action Research*. London: The Falmer Press.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K.** (2007). *Research Methods in Education*. Sixth Edition. New-York: Routledge.
- Coleman, M., Earley, P.** (2005). *Leadership and Management in Education*. Oxford: Oxford University Press.
- Dukulis, I.** (2002). *Prezentācijas materiālu sagatavošana: programma Microsoft PowerPoint 2000*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Geske, A., Grīnfelds, A.** (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Gudjons, H.** (1998). *Pedagoģijas pamatatziņas*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Freebody, P.** (2004). *Qualitative Research in Education. Interaction and Practice*. London: Sage Publications.
- Karjeras izvēles konsultēšanas rokasgrāmata politikas veidotājiem*. OECD Measures taken in the Member States of the European Union to assist young people who have left the education without qualifications. Available: www.eurydice.org

- Karulis, K.** (1992). *Latviešu etimoloģijas vārdnīca*. 2. sējums. Rīga: Avots.
- Komisijas ieteikums (2005.11.03.) par Eiropas pētnieku hartu un par uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā* (dokuments attiecas uz EEZ), (2005/251/EK). – 22.3.2005. LV Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis. Pieejams: [http://www.aic.lv/rp/Latv/PROT/20070105/C\(2005\)576%20LV.pdf](http://www.aic.lv/rp/Latv/PROT/20070105/C(2005)576%20LV.pdf). (skatīts 06.06.2008.).
- Katane, I.** (2005a). *Education Ecology as Philosophically Methodological Basis, New Perspectives for Interdisciplinary Research of Education Environment*. The Proceedings of the International Scientific Conference: ATEE Spring University. Changing Education in a Changing Society: Europe 15+10", 5-7 Volume I. Klaipeda: Klaipeda University, pp. 108 -118.
- Katane, I.** (2005b). *The Evaluation Model of the Rural School as Educational Environment*. Summary of Doctoral Dissertation. Scientific sub-sector: School Pedagogy. Daugavpils: Daugavpils University, pp. 37-73.
- Katane, I.** (2005c). *Lauku skolas kā izglītības vides izvērtēšanas modelis*. Promocijas darbs pedagoģijas zinātnes skolas pedagoģijas apakšnozarē. Zin. vad. L. Pēks. Daugavpils: Daugavpils Universitāte.
- Kropļijs, A., Raščevska, M.** (2004). *Kvalitatīvie pētījumi*. Rīga: RaKa.
- Lasmanis, A.** (2002). *Pedagoģiskā pētījuma plānošana un norise*. Rīga: P&K.
- Lasmanis, A.** (1998). *Meme un personības attīstības ekoloģija*. Starptautiskā konferences raksti: Lauku vide. Izglītība. Personība. Jelgava: LLU, 31.-38. lpp.
- Lasmanis, A.** (2002). *Datu ieguves, apstrādes un analīzes metodes pedagoģijas un psiholoģijas pētījumos*. 1. un 2. grāmata. Rīga: SIA Izglītības soļi.
- Latvijas Nacionālās attīstības plāns 2007.-2013. gadam**. Pieejams: <http://www.nap.lv>. (skatīts 06. 06. 2008.).
- Latviešu valodas vārdnīca**. A-Ž (1987). Rīga: Avots.
- Millan, J.** (2004). *Educational Research: Fundamentals for the Consumer*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Milts, A.** (2004). *Ētika. Saksarsmes ētika*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.-2013. gadam*. Pieejams: www.mk.gov.lv/doc/2005/Pamatnostadnes.doc National actions to implement Lifelong Learning in Europe. Available: <http://www.eurydice.org> (skatīts 10.06.2006.).
- Mūze, B., Pakalna, D., Kalniņa, I.** (2005). *Bibliogrāfiskās norādes un atsauces*. Metodiskais līdzeklis. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Paura, L., Arhipova, I.** (2001). *Neparametrisko metožu lietošana, izmantojot SPSS datorprogrammu*. Mācību līdzeklis pedagoģijas, socioloģijas un ekonomikas specialitāšu studentiem un maģistrantiem LLU. Jelgava: LLU.
- Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca* (2000). Autoru kol. V. Skujiņas vad. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Pēks, L.** (2002). *Personības attīstības un izglītības ekoloģiskais skatījums*. Skolotājs, nr. 5, 4.-11. lpp.
- Preses lasītāja svešvārdu vārdnīca* (2004). Rīga: Nordic.

- Raizis, Ļ.** (2000). *Matemātiskās metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa.
- Ramsey, P. G.** (2004). *Teaching and Learning in a Diverse World*. New York: Teachers College Press.
- Raščevska, M., Kristapsone, S.** (2000). *Statistika psiholoģijas pētījumos*. Rīga: SIA Izglītības soļi.
- Raščevska, M.** (2005). *Psiholoģisko testu un aptauju konstruēšana un adaptācija*. Rīga: RaKa.
- Rozenbergs, J.** (1976). *Latviešu valodas praktiskā stilistika*. Rīga: Zvaigzne.
- Rozenvalde, I.** (2007). *Akadēmiskās rakstīšanas kompleksais raksturs. Valodas kvalitāte. 2. sējums*. Rīga: Valsts valodas komisija.
- Salīte, I.** (2002). *Ilgspējīgas izglītības mērķis skolotāju skatījumā*. Skolotājs, nr. 5, 4.-11. lpp.
- Skujiņa, V.** (2003). *Termins zinātnes valodā*. Zinātnes valoda. Konferences materiāli. Rīga: Valsts valodas komisija, 37.-43. lpp.
- Svešvārdu vārdnīca* (1999). Rīga: Jumava.
- Špona, A., Čehlova, Z.** (2004). *Pētniecība pedagoģijā*. Rīga: RaKa.
- Veisbergs, A.** (2003). *Zinātniskais stils dažādās kultūrās, to ietekme uz latviešu stilu*. Zinātnes valoda. Konferences materiāli. Rīga: Valsts valodas komisija, 22.-27. lpp.
- Vides zinības: angļu-latviešu skaidrojošā vārdnīca* (2000). R. Ernšteina un R. Jūrmalieša red. Rīga: N.I.M.I.S.
- Žogla, I.** (2001). *Zinātnisks raksts pedagoģijā*. Līdzeklis doktorantiem. Rīga: LU Pedagoģijas un psiholoģijas institūts.
- Žogla, I.** (2003). *Integrācija pedagoģijā: ievads diskusijai*. Skolotājs, nr. 2, 4.-9. lpp.
- Левин, К.** (2001). *Динамическая психология: избранные труды*. Москва: Смысл.
- Кэмпбелл, Д.** (1996). *Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях*. Санкт-Петербург: Социально-психологический центр.
- Курдюмов, С. П.** (2000). *Самоорганизация сложных систем. Экология и жизнь*. 5(17), 42–45 стр.
- Плотинский, Ю. М.** (2001). *Модели социальных процессов*. Москва: Логос.

Terminu skaidrojums

atgriezeniskā saikne

Karjeras konsultanta un klienta savstarpējā sadarbība karjeras attīstības atbalsta norises analīzes un vērtēšanas procesā ar mērķi uzlabot tā norisi gan starp praktizējošo speciālistu un klientu, gan starp praktizējošajiem speciālistiem.

a. feedback

v. Feedback

kr. обратная связь

attīstības atbalsts

Palīdzība indivīdam veikt izglītības vai darba izvēli. Karjeras vai profesionālās attīstības atbalstu bieži vien dēvē par attīstības atbalstu. Attīstības atbalsts ir plašāks jēdziens, kas aptver konsultēšanu un dažādas aktivitātes, piemēram, informēšanu, sagatavošanu, mācīšanu, novērtējumu un pārstāvniecību.

Sk. arī *karjeras attīstības atbalsts*; *profesionālās attīstības atbalsts*.

a. guidance

v. Berufslenkung

kr. сопровождение/ содействие

horizontālā karjera

Pāriešana uz citu darbības funkcionālo jomu vai noteiktas dienesta lomas izpilde, kas nav stingri formāli nostiprināta organizācijas struktūrā (piemēram, projekta vadītājs); profesionālo uzdevumu un pienākumu paplašināšanās vai sarežģītības līmeņa paaugstināšanās.

a. horizontal career

v. Karriere in horizontaler Richtung

kr. карьера по горизонтали

individuālais profesionālās attīstības plāns

Mērķtiecīgi izveidota rīcības programma, kurā noteikts indivīda profesionālās tiekšanās un profesionālās sagatavošanās mērķis un uzdevumi to īstenošanai.

a. individual training plan

v. individueller Schulungsplan

kr. индивидуальный план профессионального развития

individuālais attīstības plāns

Apzināti izvēlēts indivīda izglītības, profesionālās kompetences pilnveidošanas norises apraksts (parasti plānā norāda paredzētos pasākumus minētajā darbības jomā un to izpildes laiku). Iespējamie ceļi tālākai prasmju un kompetenču apguvei.

a. personal development plan

v. persönlicher Entwicklungsplan

kr. план индивидуального развития

intervija

1. Profesionālās darbības metode – dialogs starp konsultantu un klientu.

2. Pētnieciskās darbības metode informācijas iegūšanai no respondenta atbilstoši pētījuma mērķim.

a. interview

v. Befragungsgespräch

kr. интервью

izglītības konsultēšana

Palīdzība indivīdam veikt izglītības izvēli dažādos dzīves posmos.

a. educational counselling

v. Ausbildungsberatung

kr. консультации по вопросам образования

karjera

1. Apzināta izvirzīšanās darbā vai citā darbības jomā; sekmīga darbošanās kādā jomā (galvenokārt tādā jomā, kur iespējama izvirzīšanās, slavas un popularitātes sasniegšana).

2. Ar indivīda darbu, mācībām, pašizpaušmi un brīvā laika pavadīšanu saistītu dažādu sociāli nozīmīgu cilvēku lomu secība.

a. career

v. Karriere/ Berufliche Entwicklung

kr. карьера

karjeras attīstība

Mācīšanās, darba un citu personīgi nozīmīgu pašapliecināšanās veidu attīstības process mūža garumā.

a. career development

v. Karriereentwicklung

kr. развитие карьеры

karjeras attīstības atbalsts

Profesionālā darbība, lai palīdzētu indivīdam plānot un īstenot savu izglītības, darba, brīvā laika nodrošināšanu, paaugstinot savu pašapziņu un prasmi patstāvīgi pieņemt lēmumus.

a. career guidance

v. Karrierelenkung

kr. поддержка развития карьеры

karjeras attīstības atbalsta ētika

Tikumisko normu sistēma, kas pastāv starp karjeras konsultantu un klientu karjeras attīstības atbalsta sistēmā.

a. ethics (guidance)

v. Ethik (Lenkung)

kr. этика содействия в развитии карьеры

karjeras briedums

Indivīda spēja veikt apzinātu karjeras izvēli. Karjeras briedums saistāms ar indivīdu, kuram jau ir karjera, savukārt profesionālais briedums attiecināms uz indivīdu, kurš vēl nav uzsācis karjeru.

Sk. arī *profesionālais briedums*.

a. career maturity

v. Karrierereife

kr. зрелость карьерного становления

karjeras diagnostika

Indivīda stipro un vājo pušu vērtējums no psiholoģiskā, sociālā un pedagoģiskā viedokļa, ko veic karjeras konsultants.

a. diagnostic

v. Diagnostik

kr. диагностика профессиональной карьеры

karjeras informācija

Informācija par nodarbošanās veidiem, organizācijām, darba samaksu u.c. nosacījumiem izglītības, tālākizglītības iespējām, izmantojot dažādus informācijas līdzekļus.

Sk. arī *profesionālā informācija*.

a. career information

v. Karriereinformation

kr. профессиональное информирование

karjeras izglītība

Sistēmiska izglītības iestāžu, vecāku un sabiedrības sadarbība, lai palīdzētu bērniem, pusaudžiem, jauniešiem un pieaugušajiem apgūt pieredzi attīstīt un pašvērtēt savu karjeru.

a. career education

v. Karriereausbildung

kr. образование по карьере

karjeras izvēle

Indivīda patstāvīgi pieņemts lēmums atbilstoši viņa vajadzībām, spējām, iepriekšējās darbības pieredzei.

a. career choice

v. Wahl der beruflichen Entwicklung

kr. выбор карьеры

karjeras kāpnes

Indivīda karjeras horizontālā vai vertikālā virzība.

Sk. arī *horizontālā karjera*; *vertikālā karjera*.

a. career ladder

v. Karriereleiter

kr. карьерная лестница

karjeras konsultants

Atbilstošu izglītību ieguvis profesionālis, kurš spējīgs palīdzēt indivīdam plānot, attīstīt un vadīt savu karjeru neatkarīgi no vecuma, sociālā, ekonomiskā u.c. stāvokļa.

a. career counsellor

v. Karriereberater

kr. консультант по карьере

karjeras konsultēšana

Profesionāla darbība, lai palīdzētu klientam noskaidrot savas intereses, spējas, pieredzi un pieņemt apzinātus lēmumus par izglītības un/ vai profesijas izvēli.

a. career counselling

v. Karriereberatung

kr. консультирование по вопросам карьеры

karjeras krīze

Situācija indivīda karjeras attīstībā, ko izraisījuši ārēji vai iekšēji faktori un kas saistīta ar neapmierinātību vai pat zināmu vilšanos.

a. career crisis

v. Karrierekrise

kr. кризис профессионального становления личности

karjeru ietekmējoši faktori

Dažādi iekšēji un ārēji nosacījumi, kas ietekmē indivīda karjeru, tās attīstību. Piemēram, intereses, izglītība, motivācija.

a. career factors

v. Karrierefaktoren

kr. факторы влияющие на карьеру

karjeras lēmums

Iespēju izvēle, lai noteiktu un saskaņotu klienta individuālos mērķus ar organizācijas attīstības/ darba tirgus vajadzībām.

a. career decision

v. Karriereentscheidung

kr. выбор решения карьеры

karjeras pašvadība

Atbildības uzņemšanās par savas karjeras attīstības vadību mūža garumā.

a. career self-management

v. Eigen-Management der Karriere

kr. самоуправление карьерой

karjeras plānošana

Process, kurā indivīds patstāvīgi vai sadarbībā ar citiem (ģimeni, darba devēju, karjeras konsultantu u.tml.) pieņem lēmumu savas karjeras attīstībai noteiktā laika posmā.

a. career planning

v. Karriereplanung

kr. планирование карьеры

karjeras vīzija/ tieksmes

Nestrukturēts indivīda redzējums, kura pamatā ir vēlme sasniegt noteiktu karjeras stāvokli konkrētā organizācijā vai darba tirgū vispār, lai apmierinātu savus mērķus.

- a.** career aspiration
- v.** Karrierewünsche
- kr.** видение карьеры

karjeras vadība

Ar dzīvi, mācībām, profesiju un tālākizglītību saistīti lēmumi, ko indivīds pieņem savas dzīves laikā patstāvīgi vai sadarbībā ar karjeras konsultantu.

- a.** career management
- v.** Karriere-Management
- kr.** руководство карьерой

karjeras veidošanās

Pašvadīts vai ar karjeras konsultanta palīdzību vadīts process, kurā apzināti plāno un īsteno savu karjeru atbilstoši vajadzībām, spējām un iespējām sociāli mainīgos apstākļos.

- a.** career designing
- v.** Vorausplanung einer Karriere
- kr.** формирование карьеры

karjeras vēsture

Hronoloģisks indivīda karjeras attīstību ietekmējošo notikumu/ faktu apraksts.

- a.** career history
- v.** Karrieregeschichte
- kr.** история карьеры личности

karjeras virzība

Mērķtiecīga indivīda izglītība, profesionālā darbība un pašattīstība dažādos dzīves posmos.

- a.** career progression
- v.** Karrierefortschritt
- kr.** направленность карьеры

klients

Indivīds, kurš saņem karjeras attīstības atbalstu, izglītības vai profesionālo pakalpojumu.

a. client

v. Kunde

kr. клиент

kognitīvais tests

Apgūto zināšanu, pieredzes, spēju utt. novērtējums pēc iepriekš izstrādātas standartizētas sistēmas.

a. cognitive tests

v. kognitive Prüfung

kr. когнитивный тест

kompetence

Zināšanu, prasmju un attieksmju kopums kādā darbības jomā; psiholoģiska un sociāla gatavība darbībai; spēja kvalitatīvi veikt konkrētas darbības.

a. competence

v. Kompetenz

kr. компетентность

konfidencialitāte

Viens no karjeras konsultanta profesionālās ētikas pamatprincipiem. Vienošanās starp indivīdu un speciālistu par informācijas neizpaušanu/ nodošānu citai personai.

a. confidentiality

v. Vertraulichkeit

kr. конфиденциальность

konsultēšana

Sadarbība starp speciālistu un klientu, risinot konkrētu problēmu vai jautājumu.

Sk. arī *karjeras konsultēšana; profesionālā konsultēšana.*

a. counselling

v. Beratung

kr. консультирование

konsultēšana grupā

Grupu darba organizācijas forma, risinot konkrētu problēmu vai jautājumu.

a. group counselling

v. Gruppenberatung

kr. групповое консультирование

kontakts

Saskarsme starp karjeras konsultantu vai citu speciālistu un klientu, izmantojot dažādus saskarsmes veidus (tiešā saskarsme, saskarsmes pa telefonu, e-pasta, pasta u.tml.).

a. contact

v. Kontakt

kr. контакт

kvalitāte

1. Pazīme, īpašība vai to kopums, kas raksturo priekšmeta, parādības, procesa atbilstību noteiktām iepriekš paredzētām (izvirzītām) prasībām.

2. Derīguma, labuma atbilstība noteiktām karjeras normām vai prasībām.

a. quality

v. Qualität

kr. качество

lēmums par profesijas izvēli

Apzināti pieņemts nosacījums profesijas izvēlē.

a. vocational decision

v. Berufsentscheidung

kr. оптация

līgums

Vienošanās starp divām pusēm, kurā precizēti attiecību u.c. nosacījumi konkrētai sadarbībai, piemēram, mācekļa līgums, darba izglītošanas līgums, darba līgums, izglītošanas līgums darba vietā.

a. contract

v. Vertrag

kr. договор

neiekļaušanās darba tirgū

Indivīda nespēja pašizpausties konkrētā nodarbinātības jomā dažādu iemeslu dēļ (sociālā izstumšana, kvalifikācijas vai mobilitātes trūkums u.c.).

a. labour market exclusion

v. Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt

kr. выпадение из рынка труда

organizācijas karjera

Mērķtiecīga darbība atbilstoši uzņēmuma/ iestādes vajadzībām cilvēkresursu attīstībai.

a. organisational career

v. organisatorische Karriere

kr. организация карьеры

profesionālais pašvērtējums

Process, kurā indivīds atbilstoši iepriekš izvirzītajiem kritērijiem vērtē savu profesionālo kompetenci un pieņem lēmumus karjeras tālākai attīstībai.

a. self-assessment (vocational)

v. Selbsteinschätzung (beruflich)

kr. профессиональная самооценка

profesija

1. Kvalificēta nodarbošanās (nodarbošanās veids), kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, apgūtās prasmes un iemaņas.

2. Nodarbošanās kādā tautsaimniecības jomā, kas prasa noteiktu sagatavotību.

a. profession

v. Beruf

kr. профессия

profesijas izvēle

Dažādu faktoru ietekmē – spējas, intereses, konkrētas prasmes, vēlme uzturēt kontaktus, pašapziņa, tiekšanās pēc prestiža, ekonomiskās vajadzības, darba pieredze, dzimuma sociālā loma, ģimenes ietekme un piederība noteiktam sociālam slānim u.tml. indivīda patstāvīgi pieņemts lēmums nodarboties konkrētā tautsaimniecības nozarē.

a. vocational choice

v. Berufswahl

kr. выбор профессии

profesionālais briedums

Indivīda spēja veikt dažādas izvēles saistībā ar profesiju.

Sk. arī *karjeras briedums*.

a. vocational maturity

v. berufliche Reife

kr. профессиональная зрелость

profesionālais stereotips

1. Neapzināti izveidojies ierasts, stabils, regulārs, vienkāršots darbības, rīcības un izturēšanās veids. Domāšanā – informācijas deficīta (trūkuma) vai kļūdainas informācijas dēļ radusies akla sekošana paraugiem bez sava paša ierosmes, domas, izdomas.

2. Vispārpieņemts darbības, rīcības u.tml. veids konkrētā nodarbošanās jomā. Nemainīgi, stingri un lielākoties vienkāršoti uzskati par profesiju.

a. stereotype of vocation

v. Stereotyp der Berufsausübung

kr. профессиональный стереотип

profesionālā orientācija

Zinātniski pamatotas, uz cilvēka spējām un interesēm un sabiedrības vajadzībām balstītas informācijas sniegšana profesijas (aroda) izvēlei atbilstoši sociālajam pieprasījumam un profesionālās vidējās un augstākās izglītības ieguves iespējām.

a. vocational orientation

v. Berufsorientierung

kr. профессиональная ориентация

profesionālās attīstības atbalsts

Mērķtiecīgi plānots process, lai palīdzētu indivīdam pieņemt lēmumu par savu profesionālo darbību un tās pilnveidi atbilstoši vajadzībai.

Sk. arī *profesionālā konsultēšana*.

a. vocational guidance

v. Berufslenkung

kr. содействие профессиональному развитию

profesionālās karjeras izpēte

Pētniecisks process indivīda vai grupu profesiju izvēlē, profesionālajā darbībā, tās saistībā ar karjeras attīstību, vadību un plānošanu.

a. vocational career research

v. Forschung zur beruflichen Karriere

kr. исследование профессиональной карьеры

psihometriskais tests

Noteiktai karjeras teorijai atbilstoša standartizētu jautājumu vai uzdevumu sistēma, ar kuras palīdzību veic cilvēka psihisko procesu un īpašību mērījumus. Metode indivīda psihofizioloģisko iezīmju aprakstīšanai.

a. psychometric test

v. psychometrische Prüfung

kr. психометрический тест

situatīvais tests

Vērtēšana reālos darba apstākļos un situācijās, lai noteiktu indivīda līmeni dažādās kompetencēs, kas saistītas ar darba veikšanu.

a. situational tests

v. Situationsprüfung

kr. ситуативный тест

sociālā izstumšana

Indivīdu vai noteiktu sociālo grupu izolēšana no sabiedrības vairākuma.

a. social exclusion

v. soziale Ausgrenzung

kr. социальное вытеснение

starpkultūru kompetence

Uz konkrētām zināšanām balstīta indivīda spēja izprast dažādu etnosu un konkrētu indivīdu kultūras, veidot cieņpilnu attieksmi pret tām un iesaistīties kultūras vērtību saglabāšanā un popularizēšanā ar savstarpēju sapratni.

a. intercultural competence

v. Interkulturelle Kompetenz

kr. межкультурная компетентность

vertikāla karjera

Pāreja uz augstāku strukturālas hierarhijas pakāpi organizācijā, piemēram, no nodaļas darbinieka uz nodaļas vadītāja amatu no oficianta uz restorāna zāles pārziņa amatu.

a. vertical career

v. Karriere in vertikaler Richtung

kr. карьера по вертикали

Pielikumi

1. pielikums

Karjeras konsultantu profesionālās kompetences

Apstiprinātas Ģenerālajā asamblejā Bernē 2003. gada 4. septembrī.

International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. (2003). Approved by the General Assembly, Bern. Available: <http://www.crccanada.org/crc/files/CompetenciesEnglish%20Druckversion2doc>

Pamata kompetences

C1 Demonstrēt atbilstošu ētisku izturēšanos un profesionālu rīcību, pildot darba uzdevumus un veicot pienākumus

C2 Demonstrēt atbalstu un līdervadību, veicinot klienta mācīšanos, karjeras izaugsmi un personiskās rūpes

C3 Demonstrēt klienta kultūras atšķirību apzināšanos un novērtēšanu, lai nodrošinātu efektīvu mijiedarbību ar visiem iedzīvotājiem

C4 Integrēt teoriju un pētniecību praksē, sniedzot profesionālo orientāciju, palīdzot karjeras izvēlē, sniedzot padomus un konsultējot

C5 Prasmes izstrādāt, ieviest un izvērtēt profesionālas orientācijas un karjeras izvēles konsultēšanas programmas un intervences stratēģijas

C6 Demonstrēt savu spēju un ierobežojumu apzināšanos

C7 Spēja efektīvi sazināties/ kontaktēties ar kolēģiem vai klientiem, izmantojot atbilstoša līmeņa valodu

C8 Zināšanas par jaunāko informāciju izglītības, mācību, nodarbinātības tendenču, darba tirgus un sociālajā jomā

C9 Jutība pret sociālām atšķirībām un dažādu tautu kultūras īpatnībām

C10 Prasme efektīvi sadarboties, strādājot profesionāļu komandā

C11 Demonstrēt zināšanas mūža karjeras attīstības procesā

Specializētās kompetences

1. Vērtēšana

- 1.1. Precīzi un rūpīgi konceptualizēt un diagnosticēt klienta vajadzības, balstoties uz dažādiem vērtēšanas instrumentiem un paņēmieniem
- 1.2. Pienācīgi un atbilstoši situācijai izmantot vērtēšanā iegūtos datus
- 1.3. Identificēt situācijas, kurās nepieciešams nosūtījums specializētu pakalpojumu saņemšanai
- 1.4. Sekmēt veiksmīgu sadarbības tīklu, dibinot kontaktus ar dažādiem (informatīvajiem un palīdzības) avotiem (dienestiem) un individuāliem cilvēkiem
- 1.5. Regulāri uzturēt atjaunotus sarakstus ar (informatīvajiem un palīdzības) avotiem, kur griezties vajadzības gadījumā
- 1.6. Veikt klienta konteksta vajadzību analīzi

2. Palīdzība izglītības izvēlē

- 2.1. Demonstrēt ieinteresētību par klienta potenciālu un konsultanta prasmes veicināt viņa sasniegumus
- 2.2. Ievirzīt skolēnu/ studentu grupas izglītības plānu izstrādē
- 2.3. Motivēt skolēnus/ studentus un palīdzēt viņiem piedalīties starptautiskajās apmaiņas programmās
- 2.4. Konsultēties ar vecākiem par bērna progresu mācībās un izaugsmē
- 2.5. Palīdzēt skolotājiem uzlabot mācīšanas metodiku
- 2.6. Palīdzēt skolotājiem sniegt palīdzību karjeras izvēlē izglītības satura ietvaros

3. Palīdzība karjeras izaugsmē

- 3.1. Zināšanas par karjeras izaugsmes jautājumiem un profesionālās uzvedības/ rīcības dinamiku
- 3.2. Demonstrēt zināšanas par attiecīgajiem juridiskajiem aspektiem un to ietekmi uz karjeras izaugsmi
- 3.3. Plānot, izstrādāt un realizēt mūža karjeras izaugsmes programmas un intervences stratēģijas
- 3.4. Zināšanas par lēmumu pieņemšanu un pārejas modemiem, lai sagatavotos pārejas posmiem un tos plānotu: pāreja no skolas uz darbu, karjeras maiņa, aiziešana pensijā, atlaišana no darba un štatu samazināšana
- 3.5. Ietekmējošo faktoru (ģimene, draugi, izglītības un finansiālās iespējas) un tendenciozo attieksmju (stereotipi, balstoties uz dzimumu, rasi, vecumu vai kultūru) identificēšana, pieņemot lēmumus par karjeru
- 3.6. Palīdzēt cilvēkiem izvirzīt individuālo mērķi, noteikt stratēģijas to sasniegšanai un pastāvīgi pārvērtēt mērķi, vērtības, intereses un lēmumus par karjeru

3.7. Zināšanas par valsts un vietējiem (informatīvajiem un palīdzības) dienestiem vai aģentūrām, kas sniedz palīdzību darba, finansiālo, sociālo vai personisko jautājumu risināšanā

3.8. Zināšanas par karjeras plānošanas materiāliem un datorizētām informācijas sistēmām, internetu un citiem tīklā pieejamiem avotiem

3.9. Prasmes izmantot piemērotākos karjeras izaugsmes resursus un paņēmienus

3.10. Prasmes izmantot karjeras izaugsmes resursus, kas izstrādāti atbilstoši specifisku grupu vajadzībām (migrantiem, dažādām etniskajām grupām, cilvēkiem no riska grupām)

3.11. Palīdzēt klientiem veidot karjeru un izstrādāt dzīves plānu

4. Padomdošana

4.1. Izprast galvenos ar klientu personisko izaugsmi saistītos faktorus un viņu individuālās uzvedības/ rīcības dinamiku

4.2. Demonstrēt empātiju, cieņu pret klientu un veidot konstruktīvas attiecības

4.3. Izmantot individuālās konsultēšanas paņēmienus

4.4. Izmantot grupu konsultēšanas paņēmienus

4.5. Risināt riska grupā ietilpstošo skolēnu/ studentu vajadzības

4.6. Palīdzēt klientiem:

4.6.1. novērst personiskas dabas problēmas

4.6.2. personības izaugsmē

4.6.3. personisko problēmu risināšanā

4.6.4. lēmumu pieņemšanā

4.6.5. dzimumu identitātes apzināšanā

4.6.6. sociālajās prasmēs

4.6.7. veselības izglītībā

4.6.8. brīvā laika izmantošanā

4.7. Palīdzēt klientiem izstrādāt personisko dzīves plānu

4.8. Gadījumu noteikšana, kad nepieciešams nosūtījums uz specializētiem dienestiem

5. Informācijas vadība

5.1. Zināšanas likumdošanā, kas saistās ar izglītību, mācībām un darbu vietējā, valsts un starptautiskā līmenī

5.2. Zināšanas par dažādās valstīs iegūtu grādu un profesionālo kvalifikāciju salīdzināmību

5.3. Apkopot, organizēt, izplatīt un nodrošināt jaunāko ar karjeru, izglītību un personiskajiem/ sociālajiem aspektiem saistītu informāciju par:

5.3.1. izglītību un mācībām

5.3.2. nodarbinātību

5.3.3. citām iespējām (veselība, brīvais laiks, sports u. tml.)

5.4. Izmantot informācijas tehnoloģijas, lai nodrošinātu informāciju par izglītību un nodarbinātību (datu bāzes, datorizētas izglītības un karjeras izvēles programmas un internets)

5.5. Palīdzēt klientiem saņemt informāciju par izglītību un nodarbinātību, to lietderīgi izmantot

6. Konsultēšanās un koordinācija

6.1. Konsultēties ar vecākiem, skolotājiem, audzinātājiem, sociālajiem darbiniekiem, administratoriem un citiem aģentiem, lai pilnveidotu viņu darbu ar skolēniem/ studentiem

6.2. Demonstrēt starppersonu prasmes, kas nepieciešamas konsultāciju attiecību izveidošanai un saglabāšanai, mērķu noteikšanai un vēlamu uzvedības izmaiņu panākšanai

6.3. Demonstrēt prasmes darbam ar organizācijām (mācību iestādēm, uzņēmumiem, pašvaldībām un citām institūcijām)

6.4. Efektīvi interpretēt un izskaidrot koncepcijas/ jēdzienus un jaunāko informāciju

6.5. Koordinēt skolas un vietējās sabiedrības/ pašvaldības darbiniekus, lai apkopotu pieejamos resursus skolēnu/ studentu vajadzībām

6.6. Efektīvi izmantot padomdošanas procesu, lai palīdzētu skolēniem/ studentiem un pārējiem izmantot īpašās programmas, pakalpojumus un tīklus

6.7. Prasmes koordinēt un sekmēt skolēnu radošumu, lai viņi paši spētu izstrādāt savas mācību un darba programmas

6.8. Prasme veidot laba profesionāļa tēlu

7. Izpēte un novērtēšana

- 7.1. Pārzināt izpētes metodikas, datu vākšanas un analīzes paņēmienus
- 7.2. Veicināt izpētes projektus par karjeras izvēli un konsultēšanu
- 7.3. Izmantot prezentācijas metodes atskaitēs par pētījumu rezultātiem
- 7.4. Interpretēt pētījumu rezultātus
- 7.5. Integrēt pētījumu rezultātus karjeras izvēles un konsultēšanas praksē
- 7.6. Izvērtēt konsultēšanas programmas un intervences stratēģijas, lietojot mūsdienīgus paņēmienus un programmu vērtēšanas modeļus
- 7.7. Sekot līdzi jaunākajiem atklājumiem pētniecībā

8. Programmu/ pakalpojumu vadība

- 8.1. Noteikt iedzīvotāju mērķauditoriju
- 8.2. Veikt vajadzību izvērtēšanu
- 8.3. Pārskatīt programmu plānošanai un ieviešanai atbilstošos resursus
- 8.4. Orientēties jaunākajā literatūrā un tendencēs šajā jomā
- 8.5. Veicināt vietējās sabiedrības informētību par programmām un pakalpojumiem
- 8.6. Vadīt (izstrādāt, realizēt, pārraudzīt) programmas un intervences stratēģijas
- 8.7. Izvērtēt intervences stratēģiju rezultativitāti
- 8.8. Izmantot iegūtos rezultātus efektīvai programmu pilnveidošanai, rosinot ieviest uzlabojumus iestādes/ aģentūras darbā
- 8.9. Organizēt un vadīt izglītības, konsultēšanas, padomdošanas un darbā iekārtošanas pakalpojumus
- 8.10. Vadīt un pārraudzīt personālu
- 8.11. Veicināt personāla izaugsmi

9. Vietējās sabiedrības kapacitātes celšana

- 9.1. Dibināt kontaktus ar svarīgākajiem partneriem vietējā sabiedrībā/ pašvaldībā
- 9.2. Veikt cilvēku un materiālo resursu analīzi
- 9.3. Veikt vietējās sabiedrības vajadzību analīzi
- 9.4. Strādāt ar vietējo sabiedrību, efektīvi izmantojot šos resursus, lai apmierinātu viņu vajadzības
- 9.5. Iesaistīt vietējo sabiedrību, izstrādājot, realizējot un izvērtējot attīstības plānus, lai sasniegtu ekonomiskos, sociālos, izglītības un nodarbinātības mērķus
- 9.6. Izmantot vietējos, valsts un starptautiskos izglītības un karjeras izveles resursu tīklus (piemēram, IAEVG)

10. Darbvietu piedāvājumi

- 10.1. Pilnveidot klientu prasmi darba meklēšanas stratēģijās
- 10.2. Izmantot internetu darba meklēšanas procesā
- 10.3. Iepazīstināt klientus ar darba iespējām un sekmēt piemērotākā darba izvēli
- 10.4. Uzturēt kontaktus ar darba devējiem un izglītības iestādēm, lai nodrošinātu informācijas ieguvu par viņu piedāvātajām iespējām
- 10.5. Konsultēties ar nodarbinātības politikas veidotājiem
- 10.6. Sekot līdzi darba vietu ieteikumiem
- 10.7. Atrast konkrētajam cilvēkam piemērotāko darba vakanci, izglītības vai mācīšanās iespēju
- 10.8. Palīdzēt klientiem saglabāt darbu

2. pielikums

Apmeklētāja anketa

1. Vārds, uzvārds
2. Dzimšanas dati vai personas kods
3. Izglītība
4. Pašreizējā nodarbošanās
5. Kādus jautājumus vēlas risināt konsultācijā (vajadzīgo atzīmēt ar X)?

<input type="checkbox"/>	iegūt informāciju par izglītības iestādēm
<input type="checkbox"/>	iegūt informāciju par izglītošanās iespējāmursos
<input type="checkbox"/>	iegūt informāciju par konkrētā profesijā nepieciešamajām zināšanām un prasmēm
<input type="checkbox"/>	iegūt informāciju par pieprasījumu darba tirgū konkrētā darbības jomā
<input type="checkbox"/>	apzināt savus resursus, lai noteiktu profesionālās izglītošanās virzienu
<input type="checkbox"/>	apzināt savus resursus, lai noteiktu profesionālās darbības virzienus
<input type="checkbox"/>	palīdzēt pieņemt lēmumu karjeras attīstībā
<input type="checkbox"/>	piemērotības noteikšana konkrētai profesijai
<input type="checkbox"/>	Jūsu variants
<input type="checkbox"/>

Apmeklējuma datums

Paraksts

3. pielikums

Klienta karte

1. Vārds, uzvārds
2. Dzimšanas dati vai personas kods
3. Izglītība
4. Nodarbošanās
5. Konsultācijas veids
6. Noskaidrojamais jautājums konsultācijā
-
-
7. Diagnostikas rezultāti:
interese
- prasmes, spējas
-
- motīvi, motivācija
-
- profesionālā virzība
-
- personības iezīmes
-
8. Klientam sniegtā informācija
.. ..
9. Ieteikumi, rekomendācijas
-
-
10. Karjeras attīstīšanas lēmumi, plāni, programma
-
-

Aizpildīšanas datums

Konsultanta paraksts

