

KARJERAS LĒMUMA PIENĒMŠANAS NOTEICOŠIE FAKTORI PEDAGOGU PROFESIONĀLĀS KRĪZES SITUĀCIJĀ THE DETERMINING FACTORS OF CAREER DECISION MAKING IN TEACHERS' PROFESSIONAL IDENTITY CRISIS SITUATIONS

Anika Apine

LBTU IITF 1. kursa maģistrante

Natalija Vronska

asoc. profesore, vadošā pētniece, Dr.paed.

Abstract: the study delves into the critical issue of career decision-making among teachers facing professional crises. It emphasizes the significance of job satisfaction in career choices and explores various factors influencing educators' decisions. The study highlights the challenges faced by teachers, such as workload and inadequate compensation, leading to a desire to leave the profession. By analyzing the impact of job satisfaction on career decisions, the research provides insights into the complex nature of career choices in pedagogical crisis situations. The study underscores the importance of understanding factors like work conditions, personal values, and problem-solving skills in teachers' career decision-making processes.

Atslēgas vārdi: lēmuma pieņemšana, apmierinātība ar darbu, pedagogi, profesionālā krīze

Ievads

Kā liecina Jaunais sabiedriskais līgums izglītībā, pedagogu profesija un pedagogu loma ir ļoti nozīmīga sabiedrībai kopumā, akcentējot profesijas pārveidi. Mācīšana ir daudzšķautņaina, sarežģīta un izaicinoša nodarbošanās, kas bieži norit spriedzes apstākļos. Šī spriedze un paradoksi raksturo skolotāju neaizstājamo darbu. Liela daļa pasaules pedagogu pandēmijas laikā piedzīvoja stresu un izdegšanu, jo nebija atbilstošu tehnoloģisko platformu un profesionālo apmācību, kas veicinātu efektīvu attālināto mācību procesu, tādēļ daži pedagogi profesiju pameta (UNESCO, 2022).

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības 2021.gada aptaujas dati pierāda, ka nākamo piecu gadu laikā 46% aptaujāto pedagogu vēlētos pamest skolotāja profesiju lielās pārslodzes un neadekvātā darba atalgojuma dēļ, savukārt 13,6% pedagogu vēl nav pieņēmuši savu lēmumu palikt profesijā, vai atstāt to. Aptaujas dati liecina arī par profesionālo izdegšanu pedagoga profesijā, uz to norāda 27,3% respondentu un 19,3% aptaujāto norāda, ka izjūt nevēlēšanos strādāt, spēku izsīkumu, protestu, niknumu (LIZDA, 2021). Pēc aptaujas datiem, raksta autore secina, ka vairākums pedagogu ir profesionāli izdeguši un gandrīz puse vēlētos pamest savu profesiju tuvāko piecu gadu laikā.

Pedagoģija ir viena no tām nozarēm, kas saskaras ar profesionālo krīzi. Tā bieži saistīta ar 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 vilšanos profesionālajā darbībā. Tas var notikt dažādu iemeslu dēļ: nepietiekoša materiālā atalgojuma dēļ par darbu, kas prasa lielu emocionālo ieguldījumu, nespēja paaugstināt profesijas zemo statusu (Svence, 2003).

Mūsdienu pasaulē pastāv plašs sistēmu un institūciju klāsts, kas sagatavo pedagogus viņu profesionālajai lomai, taču jāatzīst, ka pedagogi joprojām nesaņem pietiekamu atzinību, novērtējumu, atalgojumu un vajadzīgo atbalstu. Izaicinājumi, kas saistīti ar pedagogu karjeras struktūru, tās pārvaldību, pedagogu motivāciju un apmierinātību ar darbu, ir izrādījušies grūti atrisināmi visā pasaulē, jo nav veikti nepieciešamie valsts ieguldījumi un pausta sabiedrības griba (UNESCO, 2022).

Pēc raksta autores novērojumiem, pedagogu profesijā viens no būtiskākajiem faktoriem karjeras lēmuma pieņemšanā, ir apmierinātība ar darbu.

A. Geskes monogrāfijā par pedagogiem Latvijā un pasaulē, tiek akcentēts, ka pedagogu apmierinātību veido sekojoši faktori: *darba veids, darba apstākļi, personība un uzvedība, demogrāfiskais raksturojums, mijiedarbība ar skolēniem, spēja veicināt skolēnu attīstību, skolotāju autonomija, kultūra, skolas klimats* (Geske & Ozola, 2015, 191).

Raksta autore atzīst, ka gatavība lēmumu pieņemšanas procesā ir svarīgs faktors, kas ietekmē tālākos karjeras panākumus. Gatavība palīdz pārvarēt grūtības, pieņemt apzinātus lēmumus un veidot karjeru, kas sniedz gandarījumu.

Pētījuma mērķis: teorētiski izpētīt un analizēt lēmumu pieņemšanas prasmes un to ietekmējošos faktoros, kas būtu nepieciešami turpmākajām karjeras izvēlēm pedagogu profesionālās krīzes situācijās.

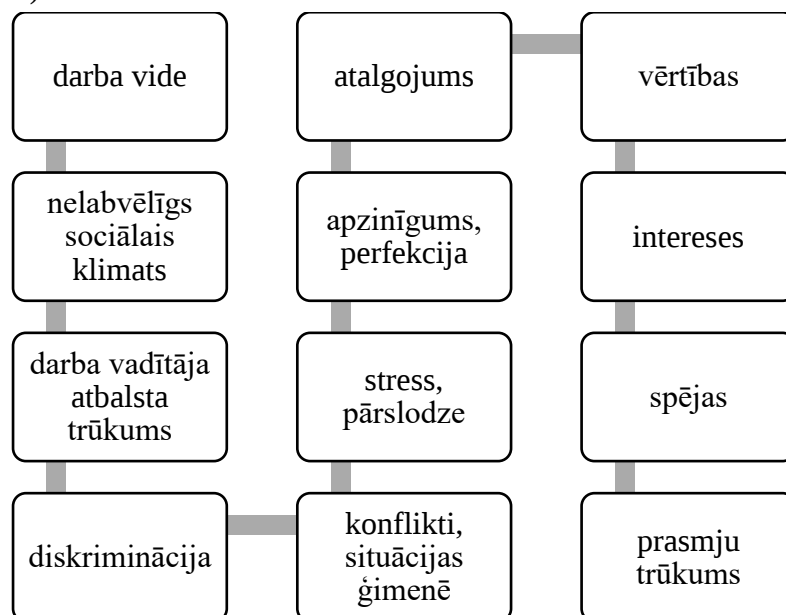
Materiāli un metodes

Lai īstenotu izvirzīto mērķi teorētiski izpētīt pedagogu lēmumu pieņemšanas prasmes, kas būtu nepieciešamas turpmākajām karjeras izvēlēm pedagogu profesionālās krīzes situācijās, raksta autore izmantoja šādas metodes – teorētiskā analīze un sintēze, kā arī personīgās pieredzes refleksija. Teorētiskās analīzes bāze tiek ņemta no pieejamiem pētījumiem, zinātniskiem rakstiem, grāmatām un interneta avotiem.

Rezultāti un diskusija

Zinātnieki L. Mullins (*Mullins*) un A. Furnhams (*Furnham*) definē trīs galvenās teorētisko faktoru grupas, kas nosaka apmierinātību ar darbu: 1) faktori, kas ir saistīti ar cilvēka individuālajām īpašībām – vecumu, izglītības līmeni, inteliģenci un prasmēm, materiālo statusu, pašvērtējumu, spējām pārvarēt stresu, kā arī ar apmierinātību ar dzīvi kopumā. Apmierinātība ar darbu ir atkarīga no tā, kā darba vietā tiek apmierinātas katra indivīda personīgās vajadzības, 2) faktori, kas ir saistīti ar organizatoriskajām īpatnībām – konkrētās organizācijas lielumu, raksturu, formālo struktūru, personāla pārvaldes politiku un procedūram, darba būtību, tehnoloģiju un darba organizāciju, vadību un izmantotajiem vadības stiliem, vadības sistēmu, kā arī atalgojuma sistēmu, 3) faktori, kas ir saistīti ar darba specifiku – darba slodzi, profesijai nepieciešamās prasmes, darba daudzveidība, darbinieka autonomija, atgriezeniskā saite un darba vide (Mullins, 1996; Furnham, 2005).

Savukārt R. Lents (*Lent*) un S. Brauns (*Brown*) raksturo iemeslus, kas var radīt neapmierinātību ar profesiju (skatīt 1. att.).



1. att. Darba neapmierinātības faktori (autore veidots pēc (Brown, Lent, 2013))

Raksta autore, ņemot vērā norādītos neapmierinātības faktoros un savus novērojumus pedagoga profesijā, secina, ka dažādu šo mainīgo kopums, rada pastiprinātu neapmierinātību ar savu profesiju vai organizāciju. Karjeras konsultantam, strādājot ar šāda tipa klientu, būtu rūpīgi jādefinē problēma un jānoskaidro, cik neapmierināts ir klients ar savu darbu un kas tieši ir neapmierinātības cēloņi. Jo lielāka neapmierinātība, jo lielāks risks darba kvalitātes zudumam.

Pētnieku grupa Dž. Sampsons (*Sampson*), G. Petersons (*Peterson*), Dž. Lenza (*Lenz*) un R. Rīrdons (*Reardon*) ir izpētījuši karjeras problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas procesu, ietverot to CASVE (*Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution*) jeb komunikācijas, analīzes, sintēzes, vērtēšanas un izpildes cikla apli (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 2003). CASVE cikla aplis ir daļa no CIP (*Cognitive Information Processing*) jeb kognitīvās informācijas apstrādes teorijas, kur indivīda gatavību pieņemt un īstenot karjeras lēmumus nosaka apstākļu sarežģītība un spējas iesaistīties lēmumu pieņemšanas procesos (Eihentāle, 2020).

G. Petersons, Dž. Sampsons, R. Rīrdons un Dž. Lenza ir atklājuši, ka sekmīgai karjeras lēmumu pieņemšanai ir svarīgi vairāki personības faktori:

- izpratne par alternatīvām: spēja apzināties dažādas karjeras iespējas un izvērtēt to atbilstību savām vērtībām, prasmēm un interesēm;
- godīgums pret sevi: godīga pašizpēte, lai novērtētu savas stiprās un vājās puses, intereses, vērtības, prasmes un motivāciju izglītoties;
- karjeras problēmu apzināšanās: spēja identificēt potenciālos šķēršļus un izaicinājumus karjeras ceļā;
- ticība savām spējām: ticēt savai spējai pieņemt atbildīgus un izsvērtus lēmumus, kā arī prasme īstenot tos;
- motivācija un mērķtiecība: skaidru karjeras mērķu izvirzīšana un apņēmība tos sasniegt;
- atbildības uzņemšanās par karjeras problēmu risinājumiem: gatavība uzņemties atbildību par savām karjeras izvēlēm un iespējamajām sekām;
- emociju apzināšanās: apzināties un izprast, ka emocijas ietekmē domāšanu un uzvedību karjeras kontekstā;
- problēmu risināšanas prasmes: efektīvi plānot un īstenot karjeras virziena maiņu (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 2003).

Sarežģīti ģimenes apstākļi, ekonomiskā vai sociālā situācija var apgrūtināt karjeras lēmumu pieņemšanu. Šādos gadījumos var būt nepieciešams karjeras konsultanta vai cita atbalsta speciālista atbalsts.

Informācijas apstrādes jomas, kas saistītas ar lēmumu pieņemšanu un iekārtošanos darbā, var attēlot kā piramīdu. Šī piramīda sastāv no vairākiem līmeņiem, katrs no tiem atspoguļo atšķirīgu informācijas apstrādes sarežģītības pakāpi (skatīt 2. att.).



2. att. Kognitīvās informācijas apstrādes piramīda (autores veidots pēc (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 2003))

Raksta autore, analizējot piramīdā ietverto informāciju, atklāj, kā karjeras konsultants, konsultējot pedagogus profesionālās krīzes situācijās, var izmantot kognitīvās informācijas apstrādes piramīdu.

Personības izpētē konsultants var aktualizēt sekojošus jautājumus:

1. Kādas ir jūsu svarīgākās vērtības dzīvē un darbā?
2. Kas jums sagādā prieku un gandarījumu?
3. Kādas ir jūsu intereses un aizraušanās?
4. Kādas aktivitātes jums patīk īstenot savā brīvajā laikā?

Palīdzot izvērtēt profesionālās zināšanas, var aktualizēt sekojošus jautājumus:

1. Kādas ir jūsu stiprās puses un talanti, kas varētu būt noderīgi ārpus pedagoģijas jomas?
2. Kāda veida darba vidi jūs meklējat, pārejot no pedagoģijas?
3. Kādas ir jūsu prioritātes attiecībā uz atalgojumu, darba laiku un citiem darba apstākļiem?
4. Kādas profesijas vai jomas jūs interesē ārpus pedagoģijas?
5. Kādas ir tālākizglītības vai apmācības iespējas, kas varētu palīdzēt jums pārkvalificēties jaunajai karjerai?

Konsultanta uzdevums ir palīdzēt pedagogam apzināties savas stiprās un vājās puses informācijas apstrādes un lēmumu pieņemšanas prasmēs, kā arī sniegt atbalstu un padomus karjeras maiņas procesā. To darot, karjeras konsultants var aktualizēt sekojošus jautājumus:

1. Kā jūs parasti pieņemat svarīgus lēmumus savā personīgajā un profesionālajā dzīvē?
2. Kādas ir jūsu stiprās un vājās puses lēmumu pieņemšanas procesā?
3. Kā jūs tiekat galā ar savām šaubām un nenoteiktību, pieņemot lēmumus?
4. Kā jūs iesaistāt citus līdzcilvēkus lēmumu pieņemšanas procesā?
5. Ko jūs varat mācīties no savām agrākajām kļūdām, lai turpmāk pieņemtu atbildīgus un izsvērtus karjeras lēmumus?

Noslēdzošajā piramīdas posmā, kad notiek lēmumu apstrāde, karjeras konsultants var atzīt pedagoga bažas un normalizēt šos uzskatus, sakot, ka šaubas par karjeras izvēli ir normāla un izplatīta pieredze. Izmantojot iepriekš minēto informāciju, konsultants var palīdzēt pedagogam koncentrēties uz savām stiprajām pusēm, prasmēm un vērtībām, lai veicinātu pašapziņu un ticību savām spējām pieņemt atbildīgu karjeras lēmumu.

Arī V. Renģe akcentē indivīda kognitīvos procesus un īpaši disonansi lēmumu pieņemšanā, skaidrojot to kā iekšēju konfliktu. Pieņemot lēmumu, rodas pretruna starp indivīda zināšanām un pārliecību par pieņemto lēmumu, kā rezultātā rodas šaubas par lēmuma pareizību. Viņš uzskaita vēl dažus individuālus faktorus:

- vērtības, kas cieši saistītas ar citām indivīda personības īpašībām;
- personība, tās vajadzības, situācijas uztvere un emocionālais stāvoklis;
- gatavība riskēt – cik lielu risku katrs indivīds ir gatavs pieņemt (Renģe, 2005).

Raksta autore secina, ka lēmumu pieņemšana ir sistemātisks process, kur nevar izdalīt vienu konkrētu faktoru, taču būtiska loma ir indivīda personībai. Kā indivīds pārvar stresu un spriedzi darba vietā, kāds ir darba apjoms, vai indivīda vērtību sistēma saskan ar organizācijas prasībām, vai indivīds saņem sava darba novērtējumu, tostarp psiholoģisku atbalstu emocionālā stāvokļa pasliktināšanās gadījumos. Jāpiemin, ka pedagogiem, kuri nonākuši profesionālās krīzes situācijās, lēmumu pieņemšana var radīt papildu spriedzi, tāpēc ir labi, ja pedagogu iekšējo un ārējo faktoru apzināšanā kā atbalsta persona ir karjeras konsultants, nodrošinot konsultēšanas pasākumus, lai atbalstītu pedagogus un veicinātu pozitīvu karjeras lēmumu pieņemšanu.

Secinājumi

1. Pedagogi visā pasaulē saskaras ar nesabalansētu darba slodzi, nepietiekamu atbalstu, zemām algām un sabiedrības atzinības trūkumu. Šie izaicinājumi veicina profesionālo izdegšanu, un ievērojami palielina to pedagogu skaitu, kas apsver iespēju aiziet no profesijas.
2. Kā noteicošie faktori karjeras lēmumu pieņemšanā pedagogu profesionālās krīzes situācijās tiek minēti darba apstākļi jeb apmierinātība ar darbu, personiskās īpašības un gaidas, mijiedarbība ar skolēniem un profesionālās attīstības iespējas.

3. Kognitīvās informācijas apstrādes teorija, īpaši CASVE cikla aplis, uzsver gatavības nozīmi lēmumu pieņemšanas procesos, sniedzot ietvaru informācijas apstrādes un karjeras izvēles lēmumu pieņemšanas izpratnei.
4. Lēmumu pieņemšana ir saistīta ar konkrētu mērķu formulēšanu un izvirzīšanu. Lielākoties tas ir laikietilpīgs process, jo ir jāizvērtē daudzi faktori – gatavība lēmumu pieņemšanā, indivīda personība, indivīda vērtību un vajadzību sistēma, emocionālais stāvoklis.

Bibliogrāfija

1. Eihentāle, I. (2020). *Informatīvais karjeras attīstības atbalsts neklātienēs vidusskolā*. Jelgava: LBTU.
2. Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. 2nd edition. New York: Psychology press.
3. Geske, A. & Ozola, A. (2015). Skolotāju apmierinātība ar savu darbu. *Skolotāji Latvijā un pasaulē. Monogrāfiju sērija Izglītības pētniecība Latvijā Nr.6* (191.-208.lpp). Rīga: LU PPMF Izglītības pētniecības institūts. Ielādēts no https://www.ipi.lu.lv/fileadmin/_migrated/content_uploads/SkolotajiLatvijaUnPasaule_01.pdf
4. Mullins, L. (1996). *Management and Organisational Behaviour* 4th edition. London: Pitman Publishing.
5. Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2003). *Core Concepts of A Cognitive Approach to Career Development and Services*. Ielādēts no <https://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/4f008124b16b023e2d1d45aea2fe1f9c.pdf>
6. Reņģe, V. (2005). *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Birznieka SIA "Kamene".
7. Brown, S.D., & Lent, R.W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2nd edition. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
8. Svence, G. (2003). *Pieaugušo psiholoģija*. Rīga: RaKa.
9. UNESCO. (2022). *Pārdomas par mūsu kopīgo nākotni. Jauns sabiedriskais līgums izglītības jomā*. Ielādēts no <https://www.unesco.lv/lv/media/848/download?fbclid=IwAR0wza6HyJTVKZ-Oc1zDO-SBVTJRu37h2exvvZmiZBEXN-txeXXEOSQxmP4>
10. Vanaga, I. (2021). LIZDA pedagogu aptaujas par jauno atalgojuma modeli nozīmīgākie rezultāti. Ielādēts no https://www.lizda.lv/current_events/lizda-pedagogu-aptaujas-par-jauno-atalgojuma-modeli-nozimigakie-rezultati/